



FACULTAD DE DERECHO.

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO

"BASES JURIDICAS PARA LA INTEGRACION DEL DERECHO LABORAL EN LA PLATAFORMA CONTINENTAL (MEXICO - ESTADOS UNIDOS DE AMERICA-ALASKA CANADA-GROENLANDIA).

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JUAN PEREA DOMINGUEZ.

MEXICO, D.F.

1976 .

759



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

SR. JULIAN PEREA Y

SRA. DONATA DOMINGUEZ.

CON PROFUNDO CARIÑO PORQUE
SUPIERON ENCAUSARME Y DES-
PERTAR EN MI INQUIETUDES
POR EL ESTUDIO, HABIENDOME
ENSEÑADO CON SU EJEMPLO A-
ENFRENTARME A LA VIDA CON-
DECISION Y CONFIANZA.

A MIS HERMANOS :

SIMEON

FRANCISCO

ANGEL

TOMASITA Y

ERNESTO.

POR EL GRAN APOYO Y CONFIAN
ZA QUE ME BRINDARON PARA LA
CULMINACION DE MIS ESTUDIOS.

A MI ESPOSA MARGARITA Y

A MI HIJO JUAN CARLOS

CON INMENSO CARIÑO.

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE PREVISION
SOCIAL.

AL DR. CARLOS MARISCAL GOMEZ.

DISTINGUIDO MAESTRO QUE CON SU
ORIENTACION Y SABIAS RECOMENDA-
CIONES SUPO INDICARME EL CAMINO
A SEGUIR EN LA REALIZACION DE
ESTE PEQUEÑO ENSAYO JURIDICO.

I N D I C E .

PREAMBULO..... 1

CAPITULO I

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

1. LA HUELGA DE CANANEA..... 15
2. LA HUELGA DE RIO BLANCO..... 17
3. EL PLAN DE SAN LUIS..... 21
4. EL PLAN DE AYALA..... 23
5. VENUSTIANO CARRANZA Y LA REVOLUCION
CONSTITUCIONALISTA..... 26
6. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917 Y
EL ARTICULO 123..... 31

CAPITULO II y III

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y ALASKA.

A MANERA DE INTRODUCCION..... 41

1. EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN
INGLATERRA..... 42
2. ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCION DE
LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA..... 50
3. ARTICULOS DE LA CONFEDERACION..... 52
4. LA UNIFICACION POLITICA Y LA REVOLU-
CION..... 56
5. LA TEORIA POLITICA DEL PERIODO REVO-
LUCIONARIO..... 59
6. EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN LOS
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA..... 62
7. EL MANDAMIENTO PROHIBITIVO..... 64
8. LA DOCTRINA DE LA CAUSA JUSTIFICADA... 65
9. LAS LEYES ANTITRUST Y LOS TRABAJADORES
DESDE 1890 HASTA 1932..... 70

10.	LA LEY SEHRMAN.....	70
11.	LA LEY CLAYTON DE 1914.....	75
12.	LA DOCTRINA DE LA INTERFERENCIA DE CON- TRATOS.....	78
13.	LOS BOICOTS ANTE EL DERECHO CONSUETU- DINARIO.....	79
14.	LA LEY NORRIS LA GUARDIA DE 1932.....	82
15.	PIQUETES Y LIBERTAD DE PALABRA.....	87
16.	LA LIBERTAD DE PALABRA Y LA REUNION - PACIFICA.....	89
17.	LA LEY DE TRABAJO FERROVIARIO DE 1926.....	90
18.	LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DE TRABA- JO DE 1935.....	95
19.	LA REPRESENTACION OBRERA.....	103
20.	LA LEY DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES DE 1947 (LEY TAFT-HARTLEY).....	105
21.	DOSTRINA DE LA SUPREMACIA FEDERAL.....	110
22.	LA HUELGA.....	111
23.	CONCILIACION DE CONFLICTOS LABORALES EN INDUSTRIAS QUE AFECTAN EL COMERCIO, EMERGENCIAS NACIONALES.....	111
24.	LAS HUELGAS DE EMPLEADOS PUBLICOS.....	113
25.	LA LEY DE INFORMES Y DECLARACIONES DE 1959 (LEY LANDRUM-GRIFFIN).....	113

CAPITULO IV

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN CANADA.

1.	EVOLUCION DE LOS SINDICATOS EN CANADA.	122
2.	LEGISLACION SOBRE LAS RELACIONES LABO- RALES.....	131
3.	LA NEGOCIACION COLECTIVA.....	141
4.	HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.....	147
5.	VACACIONES.....	147
6.	DIAS NO LABORABLES PAGADOS.....	148
7.	BENEFICOS SOCIALES Y DE SALUD.....	148
8.	ANTIGUEDAD.....	149

9.	PROTECCION DE SINDICATOS.....	149
10.	PROCEDIMIENTOS PARA CORREGIR INJUSTI- CIAS.....	150
11.	NIVELES DE TRABAJO Y OTRAS MEDIDAS DE- PROTECCION.....	151

CAPITULO V

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GROENLANDIA.

1.	TRIBUNALES DEL TRABAJO.....	156
2.	SOLUCION DE CONFLICTOS.....	159
3.	COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DEL TRABAJO...	160
4.	CONFLICTOS DE CARACTER PROFESIONAL.....	165
5.	LEY SOBRE CONCILIACION EN MATERIA DE - CONFLICTOS DE TRABAJO, CONCILIADORES...	166
6.	MEDIADORES.....	167

CAPITULO VI

PROBLEMAS DEL TRABAJO EN LA PLATAFORMA CONTINEN- TAL.

1.	INMIGRACION.....	169
2.	INMIGRACION ILEGAL.....	171
3.	PROYECTO DE LA LEY RODINO.....	173
4.	INMIGRACION LEGAL.....	175

CAPITULO VII

BASES JURIDICAS PARA LA INTEGRACION DEL DERECHO LA BORAL EN LA PLATAFORMA CONTINENTAL.

1.	LA UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNA CIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL.....	177
2.	BASES JURIDICAS PARA LA PLATAFORMA -- CONTINENTAL.....	181

3. LA JUSTICIA SOCIAL.....	185
CONCLUSIONES.....	189
BIBLIOGRAFIA.....	193

P R E A M B U L O .

He optado por el título BASES JURDIDICAS PARA LA INTEGRACION DEL DERECHO LABORAL DE LOS PAISES DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL (MEXICO-ESTADOS UNIDOS DE AMERICA-ALASKA CANADA-GROENLANDIA) porque me interesan los problemas laborales de todo el Continente Americano.

Llamo PLATAFORMA CONTINENTAL, a la extensa región norte de las américas, por no llamarla de los países de norteamérica, porque este término ha sido aplicado en la historia del continente americano en exclusividad a los Estados Unidos como Norteamérica y en Europa se le conoce a Estados Unidos como América o la América; El gentilicio americano nosotros mismos lo hemos aplicado a los nativos de Estados Unidos de América, y para la mejor comprensión de nuestro tema opto por el término PLATAFORMA CONTINENTAL.

Connotados autores y eminentes maestros de nuestra casa de estudios, inquieren o su-

gieren que mejor se haga un estudio del Derecho La boral Latinoamericano, me parece esencialmente colonialista en nuestra época y en lo personal trato de desvincular todo tipo colonialista.

¿Pues estando en contra de ideas colonialistas, cuál sería la esencia de nuestro tema a estudio?

La realidad nacional y la realidad regional porque ¿qué caso tendría el estudio del Derecho Laboral Latinoamericano, de México a la Patagonia o simplemente un estudio del Derecho Laboral de México y Guatemala, cuando la realidad actual, presente, hiriente a nuestros sentimientos nacionales, de raza, de sangre, de historia actual nos vincula y nos empuja a pensar en los problemas que en nuestro tiempo han surgido entre México, Estados Unidos de América y Canadá?, pues solamente bastaría pensar en los problemas laborales que vemos y sufrimos porque los padecen ocho millones de mexicanos residentes en los Estados Unidos de América y más de tres millones de mexicanos residentes en Canadá; aunque las estadísticas oficiales de Méxi-

co, Estados Unidos de América y Canadá, tratan de minimizar el número de mexicanos y minimizar los graves problemas que los aquejan.

¿Estos datos no son suficientes para justificar mis inquietudes, por el estudio de un Derecho Laboral en esta región?.

¿Será esto menos grave y de menor importancia que la mentalidad colonialista de pensadores de habla hispana para que mejor se estudie la unificación del Derecho Laboral en Latinoamérica?.

Se puede afirmar, sin demasiado riesgo de equivocación, que el grueso de la humanidad durante el transcurrir histórico ha desconocido toda una diversidad modal del Derecho, para el hombre de la calle, o para el campesino. La respuesta más normal frente al derecho, es una postura de indiferencia o de impotencia. El Derecho es como el clima, se sabe que existe, pero se busca adaptarse a él.



Nuestro plan de investigación es, como puede suponerse, en primer lugar, un recuento - del derecho a través de los distintos países de la plataforma continental, y después un análisis de - los problemas actuales en estos países de América.

Existen intrincados problemas que fluyen por todo el sistema jurídico, y no es posible-comprenderla, sin tener previamente una visión interna acerca de la naturaleza de los problemas que no tratamos de buscar o inventar, sino que ahí --- existen, expondremos pues, una visión interna de - esos problemas y luego cuáles son en nuestro con--cepto las mas viables soluciones jurídicas.

Recordemos que en un mundo en que las grandes naciones se hallan divididas en campos hostiles, campos en los cuales en el mejor de los casos la comunicación es imperfecta. Una persona -- que supuestamente se haya formado en un criterio - perfecto para establecer un orden mundial ideal, es probable que minusvalore el mejor medio para lograr limar las diferencias, esto es, los acomodados

tácitos, expeditivos que fundamenten el Derecho -- Consuetudinario. Una vez que ese derecho alcance suficiente extensión, y después de que se afiance, entonces quizá pueda a partir de ese momento ser reemplazado por otras formas mas "avanzadas" de de recho; extensos tratados, legislación internacional y eventualmente quien sabe si por la creación judicial emanada de una Corte Mundial con Jurisdicción Compulsiva.

¿Es acaso posible que exista un sistema jurídico ideal, no formulado, por encima de las expresiones conocidas del derecho, portador de todas las virtudes y sin ninguna clase de defectos?.

Parece difícil concebirlo. Una impaciente búsqueda por lograr la expresión más acabada de la racionalidad jurídica conduciría al mundo feliz; si cada una de las formas específicas del de recho hace las veces de instrumento especializado, más apto para una clase de uso y menos para otra, apliquemos pues, las más aptas, las más apropiadas y efectivas de las normas existentes.

¿Porqué no se preserva la flexibilidad ajustando directamente las formas del Derecho a las exigencias de la vida, en lugar de desplegarlas de acuerdo con un patrón irregular, el cual no es más que un reflejo de los accidentes de la historia y - de la configuración desordenada de la sociedad?.

Cualquiera que esté familiarizado con los problemas de la traslación sabe que las formas de un lenguaje pueden ser beneficiosas dentro de un determinado contexto, para el desempeño de un trabajo en distinto país.

Es pues, en base de todo lo expuesto, que es necesaria la elaboración de un sistema jurídico funcional, aplicable en los límites de la Plataforma Continental, y es por ello que pongo a consideración las Bases Jurídicas para la Integración del Derecho Laboral en la Plataforma Continental.

C A P I T U L O I

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

1. LA HUELGA DE CANANEA.
2. LA HUELGA DE RIO BLANCO.
3. EL PLAN DE SAN LUIS.
4. EL PLAN DE AYALA
5. VENUSTIANO CARRANZA Y LA REVOLU-
CION CONSTITUCIONALISTA.
6. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917
Y EL ARTICULO 123.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

La historia del derecho del trabajo - principia como consecuencia del régimen dictatorial de Don Porfirio Díaz, en donde los líderes del movimiento libertado encabezados por Don Ricardo Flores Magón, luchaban en contra de este régimen de opresión y barbarie -por llevar un ideario netamente social del que gozaran no solamente los obreros sino también los campesinos-.

"Existe un documento que reviste suma importancia, es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri el primero de julio de 1906 los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal Juan Zarabia, Manuel Zarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, y que constituye el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los obreros mexicanos .(1)

Es de vital importancia como dice el maestro Trueba Urbina, señalar algunos aspectos de este documento ya que muestra de manera denigrante

1) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. Méx. 1975. Pag. 3.

la situación económica y social por la que se encon
traba el proletariado mexicano.

21: Establecer un mínimo de 8 horas de trabajo y un salario en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país en el - que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en - que la vida es más cara y en las que este salario - no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22: Reglamentación del servicio domésti
co y del trabajo a domicilio.

23: Adoptar medidas para que con los trabajos a destajo los patrones no burlen la aplica
ción del tiempo máximo y del salario mínimo.

24: Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

25: Obligar a los dueños de minas, - fábricas, talleres, etc, a mantener las mejores -- condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar
los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26: Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los - trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija

que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27: Obligar a los patrones a pagar in demnizaciones por accidentes de trabajo.

28: Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29: Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30: Obligar a los arrendadores de -- campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades para las mejoras que dejen en ellas.

31: Prohibir a los patrones bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32: Obligar a las empresas o negocia ciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir

en ningún caso que los trabajos de la misma clase - se paguen peor al Mexicano que al extranjero en el establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33: Hacen obligatorio el descanso dominical. (2)

He aquí los derechos por los que lucharon estos paladines del ansiado México Liberal y - justo.

"Libertad de Trabajo"

No era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria ni todos los trabajos les eran accesibles; las trabas derivadas de la organización gremial restringían la libertad de trabajo.

Era pues, de carácter urgente la modificación de estas organizaciones gremiales, hecho que se llevó a efecto bajo la etapa sangrienta y - trágica de la Reforma.

"La libertad de trabajo es el despertar brillante del Derecho del Trabajo, condición -

2) Op. Cit. Pags. 3 y 4.

imperiosa para el desenvolvimiento progresivo en la vida, negar esa libertad -se ha dicho- era atentar contra la conservación de la personalidad humana y contrariar los altos fines que persigue la humanidad, era lastimar los intereses supremos de la colectividad y también perjudicarla, porque se impedía que el hombre ofreciera a la misma los beneficios de su inteligencia y de su esfuerzo". (3)

Don Ignacio L. Vallarta, dijo en defensa de la libertad del trabajo: "El Derecho al Trabajo Libre es una exigencia imperiosa del hombre, - porque es condición indispensable para el desarrollo de la personalidad. La esclavitud del trabajo no - debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto".

Luchan por la libertad del trabajo, - además de Vallarta, pensadores liberales tales como Arizconeta, Zerqueda, Prieto, Villalobos, Moreno, Fuente, Ampudia y Lafragua.

Los paladines del liberalismo mexicano, hicieron que surgiera esplendorosa la libertad de trabajo y que se plasmara obligatoriamente en - los artículos 4º y 5º de la Constitución de 5 de fe-

3) Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga, Edic. Botas. Mex. Pags. 33 y 34.

brero de 1867, promulgada por Don Ignacio Comonfort Presidente de la República.

La libre elección de trabajo y las mejores condiciones del mismo, es el antecedente más inmediato de la huelga (de la que hablaremos más adelante), pues como consecuencia de esta libertad, nadie es, ni puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad, ni bajo estipulaciones que no establezca la ley.

Cuando se expidió esta Constitución, se hizo jurídicamente exigible la libertad de trabajo, y a este respecto el 12 de junio de 1859, se reformó la Ley de Desamortización, con objeto de nacionalizar los bienes de la iglesia e impedir que se fomentara la rebelión contra el Gobierno, en la lucha que emprendió contra éste. La Guerra de Tres Años-lucha entre conservadores y liberales-, una de las más trágicas de nuestra historia, y la Intervención Francesa, culminaron con el fusilamiento del Archiduque Maximiliano de Habsburgo y con la derrota definitiva del clero y del Partido Conservador, que le ofrecieron al Archiduque la corona del imperio, que el pueblo Mexicano combatió arduamente. Don Benito Juárez el héroe de esta jornada histórica y sus también fieles y magníficos colaboradores, salvaron a la patria del asecho de los traidores. (4)

4) Trueba Urbina ,Alberto,Op.Cit. Pag. 28.

La libertad de trabajo e industria, lo gró la proletarización del artesanado y la transfor mación de los obrajes en fábricas, iniciándose la - era del Capitalismo Industrial y consecuentemente - las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora, así como la necesidad de la defensa de ésta por me- dios de la huelga.

La Asociación de Trabajadores, era in- dispensable para defender sus intereses; pues los - trabajadores aislados eran siempre fácil víctimas - de los empresarios y patrones; por esto el derecho de Asociación que los garantizaba la Declaración - Constitucional de 1857, les permitía protegerse con- tra la tiranía del capital, y la huelga era en este caso la mejor arma de que habrían de valerse para - defender sus intereses y mejoras.

Don Guillermo Prieto, se declara abier- tamente partidario de las huelgas y al respecto ma- nifiesta, tras calificarlas como uno de los dere-- chos necesarios del obrero:

"El capitalista puede retirar como y- cuando le parezca su capital del ramo al que lo te- nía destinado; este derecho se le ha reconocido so- lemnemente de Lock-aut (cerrar la casa) ¿Porqué po- ner en duda este propio derecho, cuando lo usa el - obrero?

Este derecho que se reconoce sin dificultad cuando lo usa el obrero buscando mejor acomodo, porque se desconoce, se llama huelga". (5)

LA HUELGA DE CANANEA.

En la noche del 31 de mayo de 1906, en Cananea, Estado de Sonora, en la Mina de Oversight, se declaró la huelga en el preciso instante de cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente, - abandonando la mina los trabajadores. El Gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company" Coronel Williams C. Green, estimó serio el movimiento, demandando en su auxilio la interven--ción del gobernador del Estado de Sonora. (6)

Recorriendo los trabajadores huelguistas, apunta el Maestro Trueba, las calles al día siguiente, el 1º de junio con el objeto de que se les reunieran más trabajadores y obtener entre otras cosas: En todos los trabajos de la Cananea Consolida-

5) Prieto Guillermo. Autor citado por Alberto Trueba, en la Evolución de la Huelga, Edic. Botas. México. 1950. Pags. 41 y Sigs.

6) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. 1975. Pags. 5 y Sigs.

ted Copper Co. se ocuparan el 75 por ciento de mexicanos y el 25 por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos. Hecho que fué calificado por el abogado de la empresa, de absurda, y de esta forma se continuaba la lucha, siendo los principales en esta, Esteban B. Calderón y Manuel M. Dieguez.

De este modo se iniciaba la lucha, y ya en este momento la manifestación de huelguistas partía con dirección al Barrio de "La Mesa" con el objeto de invitar a más trabajadores a unirse y secundar el movimiento, tal fué el caso de los trabajadores de la maderería de la empresa, y que al llegar los manifestantes a ésta, fueron recibidos a tiros por el Gerente de la negociación George Metcalf, y en donde el resultado de este acto fué el de tres muertos.

Viendo esto los trabajadores huelguistas sacaron a los norteamericanos que habían disparado en contra de ellos, y ya fuera los Estadounidenses fueron linchados por el pueblo, la maderería quedó reducida a cenizas y en el interior fueron encontrados tres cadáveres calcinados.

Como consecuencia de los hechos, el Gobernador Rafael Izábal se presentó a Cananea, informándose los trabajadores que se presentaría con trescientos norteamericanos armados; indudable fué la presencia de los norteamericanos para resolver el problema lo complicaba -

más aún con la presencia de los Rangers de Arizona; de esto, lo que no se sabe, es si el Gobernador ignoraba o sabía de las pretensiones de los trabajadores mexicanos, pues como quedó dicho anteriormente, el descontento se basaba en la preferencia que tenía la empresa por los trabajadores extranjeros y en perjuicio de los Mexicanos.

El día 5 fueron detenidos los Líderes y motores del movimiento obrero, Diéguez, Calderón, Ibarra, quienes fueron sometidos a proceso y posteriormente condenados a 15 años de prisión en la cárcel de San Juan de Ulúa, Ver.

El fin de esta lucha fué la reiniciación de labores y bajo sumisión de los trabajadores y castigo a los dirigentes; pero que con el transcurso del tiempo este brote de descontento sería la chispa para la Revolución Mexicana, y que haría reivindicar al trabajador de la explotación capitalista de que era objeto en sumo grado.

2. LA HUELGA DE RIO BLANCO.

El origen de la Huelga de Río Blanco radica en la acción opresora y explotadora del capitalismo Industrial contra la organización Sindicalista de Hilanderos.

El descontento de los operarios hilanderos se puso de manifiesto al reunirse varios grupos de tejedores, y en el cual discutieron sobre la necesidad de crear un organismo de lucha contra el clero, el capital y el gobierno, este, que era manipulado por el capital del clero y por el Capitalismo Extranjero, y fué hasta el mes de junio de 1906, y después de ver los pros y los contras, se optó -- por la creación de un organismo que llevaría el nombre de Gran Círculo de Obreros Libres, que sería de carácter secreto, mismo que en sus filas reunía a numerosas víctimas de la opresión.

A este respecto cabe aclarar que la situación inicial de los operarios era deplorable, - pues se les exigía 13 horas diarias de trabajo con salarios paupérrimos de .50 y .75 centavos diarios, descontándoseles además \$2.00 semanarios por concepto de rentas y habitaciones, además los salarios - eran pagados en forma de Vales, mismos que se canjeaban en la tienda de raya por productos, tiendas que eran propiedad de la misma empresa en que laboraban, procedimiento que representaba un perjuicio - para los obreros, pues los productos obtenidos eran sumamente caros al precio normal corriente de esa época.

Fué entonces cuando el Centro Industrial Mexicano implantó un Reglamento de Trabajo, estableciendo 14 horas de trabajo diario, y porme-

norizando condiciones que en daño de los trabajadores favorecían los intereses de la empresa. Los Obreros con razones justificadas opusieron resistencia a las condiciones del Reglamento Patronal y por esta causa los Industriales ofrecieron las siguientes reformas: "No hacer descuentos a los obreros para pagos de médicos, fiestas religiosas y profanas, cobrar a los trabajadores las lanzaderas, carrillas y otros materiales de la fábrica que se destruyesen por su culpa, pero no los que se rompieran por el uso; permitir a los obreros que hicieran reclamaciones, pero tenían que presentarlas por escrito al Administrador, quien resolvería dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la queja. Asimismo prometieron los industriales mejorar las escuelas de los Centros fabriles y no admitir en el trabajo a niños menores de 7 años" (7)

Las dificultades surgidas en Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el Distrito Federal y en especial en la región de Orizaba, Ver., los obreros protestaron enérgicamente por la adopción de los patronos veracruzanos de un Reglamento para Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón que había sido aprobado y adoptado por los de Puebla el 20 de noviembre de 1906, y entre los puntos principales que contenía el refe-

7) El Diario, México 9 de Agosto de 1906. citado por Manuel González Ramírez. La Rev. Social de México. Fondo de Cultura Econ. Mex. 1960. Pag. 72.

rido Reglamento, mencionaremos las siguientes:

CLAUSULA PRIMERA.- Fijó la jornada de 6.00 A.M. a 20.00 P.M. los sábados, el 15 de sep---tiembre y el 24 de noviembre se suspenderán las labores a las 18.00 hrs, la entrada será cinco minu--tos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos a las 5.30 y a las 5 45 de la mañana.

CLAUSULA TRECE.- Prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Adminis--trador en habitaciones que proporcionaba la empresa La misma cláusula indicaba que en caso de separa--ción deberá el trabajador desocupar la habitación - en un plazo de tres días.

Las dificultades surgidas entre obre--ros y patrones fueron sujetos al Arbitraje del Pre--sidente de México, pero mientras se resolvía el problema por el bando Presidencial, los obreros de Puebla, y de Tlaxcala que habían sido afectados por el Reglamento de Trabajo, decretaron un paro de labo--res. En el dictámen del Presidente Díaz, ordenó - que los obreros debían volver a sus labores el lu--nes 7 de enero de 1907. "Pero en la zona textil - de Orizaba, los obreros se negaron a entrar a las fábricas y los obreros de Río Blanco tomaron las - primeras providencias de libertar a los presos que había en las cárceles, y que se unieron al movi--

miento. (9)

Los trabajadores ejercitaron venganza en las personas y propiedades de los empresarios, en las tiendas de raya de Río Blanco, saqueándolas e incendiándolas, así como también a las de Santa Rosa y Nogales.

Después de las aprehensiones y asesinatos de los dirigentes obreros y de los obreros mismos, se iniciaron nuevamente las actividades en las fábricas, con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedo más remedio que obedecer y cumplir con las órdenes de los patronos tiranos, órdenes que no tardarían mucho tiempo en seguir las dando; pues el Porfiriato, dice el Maestro Trueba Urbina, con sus brutales principios propició el advenimiento de la Revolución Mexicana.

3. EL PLAN DE SAN LUIS.

El Plan de San Luis fué firmado en el lugar del mismo nombre el 5 de octubre de 1910 y establecía que el 20 de noviembre del mismo año, establecería la Revolución, para derrocar al Dictador y Presidente de México Don Porfirio Díaz, hecho que

9) Archivo General de la Nación. Segundo Legajo de varios Estados, Presos Federales. 1906-1907. Citado por González Ramírez, Pag. 73 de la Rev. Social de México.

se cumplió, pues la Revolución triunfó en corto -- tiempo, y como consecuencia del Tratado de Paz de Ciudad Juárez, a mediados de 1915 sería desterrado del país rumbo a Europa.

Posteriormente al triunfo de la Revolución se llevan a cabo las elecciones presidenciales, ganando las mismas la fórmula formada por Don Francisco I Madero y José María Pino Suárez, asumiendo la Presidencia el primero el 6 de noviembre del mismo año y protestando el cargo el mismo día ante el Congreso de la Unión.

"El régimen Presidencial del elegido Don Francisco I Madero, se inició con un cambio benéfico en el aspecto político, económico y social, expidiendo como punto inicial de partida de su mandato y sobre todo en el aspecto social, el Decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de -- 1911, que crea la Oficina de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. (10)

5. PLAN DE AYALA.

Don Emiliano Zapata, tuvo las luces intuitivas del sufrimiento y cuando fueron celebrados los Tratados de Ciudad Juárez, comprendió que la Revolución se quedaba a medias y que la consecuencia de ello sería la contrarrevolución. Su valor histórico estriba en la comprensión de la perspectiva revolucionaria, considerada por encima de todo partidismo mezquino y personalista. Zapata colocó su esfuerzo en la trayectoria de la Revolución continuadora de la Insurgente de 1810. Este es su mérito - indiscutible. La ambición de Zapata y del Plan que proclama, era que fueran repartidas las tierras a los campesinos que fueron despojados de ellas, y sobre todo porque la mayoría de las tierras se encontraban en poder de los grandes latifundistas.

En el Plan de Ayala de 1911, no se tomó en cuenta al problema obrero, extraña la omisión, porque en el Estado de Morelos donde se expidió el Plan, había antiguos luchadores como Otilio Montañón, General que suscribe junto con Don Emiliano Zapata y otros más el mencionado Plan, y que es de suponer que necesariamente sabían de la existencia del Programa del Partido Liberal, que trataba de los problemas obreros y del que pudieron haberse inspirado para incluirlos.

El Plan de Ayala fué en sí una clara -

oposición al Régimen Presidencial de Don Francisco I Madero, tal y como se puede apreciar en la primera parte del mencionado Plan.

I. Teniendo en consideración que el pueblo mexicano acaudillado por Don Francisco I. Madero fué a derramar su sangre para conquistar sus libertades y reivindicar sus derechos conculcados, y no para que un hombre se adueñara del poder violando los sagrados principios que juró bajo el lema de Sufragio Efectivo no Reelección, ultrajando la fé, la causa, la justicia y las libertades del pueblo; teniendo en consideración que ese hombre a -- quien nos referimos es Don Francisco I Madero, el mismo que inició la precipitada Revolución, el cual impuso por norma su voluntad e influencia al Gobierno Provisional del ex-presidente de la República - Licenciado de la Barra, por haberle aclamado el pueblo su libertador.... Teniendo en consideración - que el supradicho señor Francisco I Madero, actual Presidente de la República, trata de eludir el cumplimiento de las promesas o los convenios de Ciudad Juárez, ya nulificando, encarcelando, persi--guiendo o matando a los revolucionarios que le ayudaron el alto puesto de Presidente de la República, por medio de sus falsas promesas y numerosas intrigas a la Nación.... Teniendo en consideración, que el Presidente de la República, Francisco I Madero, ha hecho del Sufragio Efectivo una sangrienta bur--la al pueblo, ya imponiendo contra su voluntad, en

la Vicepresidencia de la República al Licenciado Jo
sé María Pino Suárez, o ya a los Gobernadores de -
los Estados designados por él, como el llamado Ge-
neral Ambrosio Figueroa, verdugo y tirano del pue-
blo de Morelos...

II. Se desconoce como Jefe de la Revo
lución al Ciudadano Francisco I Madero y como Presi
dente de la República, por las razones que antes se
expresan, procurando el derrocamiento de este fun-
cionario.

Sin embargo la omisión del problema no
podría ser definitiva, por lo que una especie de a-
dición al Plan de Ayala; ya que el "Programa de la
Convención Revolucionaria" dijo que su grupo, en -
cuestión laboral luchaba por precaver de la miseria
y del futuro agotamiento a los trabajadores por me-
dio de Reformas Sociales y Económicas. En estas re
formas se contaban: una educación moralizadora, le-
yes sobre accidentes de trabajo y pensiones de reti
ro, reglamentación de las horas de labor, disposi-
ción que garantizara la higiene y seguridad de los
Centros de trabajo, por medio de una Legislación -
que hiciera menos cruel la explotación del proleta
riado. Dijeron que pugnaban también, porque se re
conociera personalidad jurídica a las Uniones y So
ciedades de obreros, para que se reconociera a los
trabajadores el derecho de huelga y el de boycott.
Lo más significativo del programa de la convención

estriba en que en un término agregó el reconocimiento de la personalidad jurídica de las sociedades de los obreros, así como el reconocimiento de la huelga como un derecho, que en documentos anteriores no habían sido tomados en cuenta.

5. VENUSTIANO CARRANZA Y LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA.

Como consecuencia de los asesinatos - del Presidente de México Don Francisco I Madero, y del Vicepresidente José María Pino Suárez, cometido el 22 de febrero de 1913, a partir de esta fecha se desencadenó la revolución constitucionalista dirigida por Don Venustiano Carranza.

Expidiendo con este hecho el Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913, firmado en la Hacienda de Guadalupe Coah., plan que fué lanzado en contra de Don Victoriano Huerta y del Partido Científico, mismos que asesinaron al Presidente Madero y a su vicepresidente Pino Suárez; y que textualmente dice:

1o. Se desconoce al General Victoria no Huerta como Presidente de la República.

2o. Se desconoce también a los Poderes Legislativos y Judiciales de la Federación.

30. Se desconoce a los Gobernadores de los Estados que aún reconozcan a los Poderes Federales que forman la actual Administración, treinta -- días después de la publicación de este Plan.

40. Para la organización del ejército encargado de hacer cumplir nuestro propósito, nombramos como Jefe del Ejército Constitucionalista al Ciudadano Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila.

50. Al ocupar el Ejército Constitucionalista la Ciudad de México se encargará interinamente del Poder Ejecutivo el Ciudadano Venustiano - Carranza Primer Jefe del Ejército, o quien lo hubiere substituído en el mando.

60. El Presidente Interino de la República convocará a elecciones Federales tan luego como se haya consolidado la paz, entregando el poder al Ciudadano que hubiere sido electo.

70. El Ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos gobiernos hubieran reconocido al de -- Huerta, asumirá el cargo de Gobernador Provisional y convocará a elecciones locales, después de que -- haya tomado posesión de su cargo los Ciudadanos -- que hubieran sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo previene la base

Como se puede observar, el citado plan no contiene normas protectoras ni mejoras para la clase trabajadora, y con esto se ve, su falta de -- preocupación social y la mentalidad antiobrerista -- durante el tiempo que estuvo como Jefe máximo de la Nación, Don Venustiano Carranza.

Su choque con los obreros se nos presenta con viva luz cuando sus adictos, los diputados ex-renovadores, presentaron frente al grupo radical del Congreso de Querétaro; y es posteriormente y sólo bajo presiones, cuando el mencionado plan se reforma y adiciona algunas mejoras a la clase obrera.

Como consecuencia de la depreciación del papel moneda, emitidos durante el Gobierno de Don Venustiano Carranza, en marzo de 1916 la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, solicita de los patrones o industriales el pago de salarios en oro o su equivalente en papel de circulación legal, quedando después de arduas discusiones las peticiones siguientes:

"Que a partir del lunes 22 de los corrientes se paguen en oro nacional o su equivalente en papel moneda de circulación legal, los sueldos que disfrutaban todos los asalariados del Distrito Federal la última semana del año de 1914, entendiéndose que estos sueldos son la retribución -

por 8 horas de trabajo y que ningún salario deberá ser menor de un peso oro nacional por día". (11)

Las peticiones obreras no fueron atendidas y estos se lanzaron a la huelga, llegando ésta a su punto crítico en el mes de julio, el Sindicato de los Electricistas se ha convertido en el -- centro motriz del movimiento y el 31 de julio, este organismo procede a retirar de los tableros de las plantas los grandes aparatos indispensables para la transmisión de electricidad a la capital del país y de algunos estados vecinos.

Los huelguistas son llamados ante la - presencia de Don Venustiano Carranza en Palacio Nacional, y en donde con majaderías les reclama el - porqué se han ido a la huelga y por lo mismo les di ce: son unos cínicos y traidores a la patria y orde no que se les aplique a los obreros la ley de 25 de enero de 1862 y posteriormente que se amplíe el citado decreto y en donde equipara a los huelguistas en esta ley con los traidores a la patria y casti gándolos con la pena de muerte.

"Los obreros que tenían la clase de - las supresión de la fuerza motriz fueron aprehendi

11) Moreno Díaz, Daniel. El Congreso Constituyen te. 1016-1917. Edit. U.N.A.M. 1967 . Pag. 15.

dos por el Gobernador del Distrito Federal en --
unión de varios operadores de las plantas y así los
servicios son reanudados, numerosos trabajadores --
son reducidos a prisión y varios procesados, resul-
tando algunos condenados a largas sentencias de pri-
sión, sin excluirse la pena de muerte, aunque esta
fué con posterioridad conmutada". (12)

Es en la reforma y adiciones al Plan-
de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, en donde-
ya se hacen mejoras mediante la legislación, la con-
dición del peón rural, del obrero, del minero, y en
general de la clase proletaria. Esto nos lleva a
la conclusión de que las consecuencias sociales de
la Revolución se produjeron, no gracias a don Venus-
tiano Carranza, sino a pesar de él.

Y estas reformas y adiciones fueron -
las fuentes de nuestra legislación Social actual.
Mismas que causaron impactos en diversos Estados de
la República, los que elaboraron leyes protectoras
a favor de los campesinos y obreros, tal es el ca-
so del Estado de Yucatán, Jalisco con su Ley de Ma-
nuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914; Vera--
cruz con el decreto de 4 de octubre de 1914 y que-
consagra el descanso semanal; y Coahuila con su --
Ley del Trabajo de 27 de octubre de 1916. Todas -
con el fin de mejorar la condición de la clase --

12) Moreno Díaz, Daniel. Op. Cit. Pags. ant.

obrera.

6. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917 Y EL

ARTICULO 123.

El proyecto presentado por Don Venustiano Carranza careció de los capítulos sociales, sino apareció con líneas eminentemente políticas y generales de la Constitución de 1857.

En su primera parte se cambió el nombre de Derechos del Hombre que utilizó la Carta de 1857 y no se puede pedir al citado proyecto un amplio contenido social, ya que sus autores eran personas formadas en la mentalidad individual y burguesa del siglo XIX.

El proyecto de Constitución presentado por Don Venustiano Carranza, no tuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieron a establecer preceptos jurídicos para conseguir la renovación del orden social en el que se había vivido en México. Sin embargo en lo referente a materia del trabajo y a los derechos de la clase obrera en la exposición de motivos que procedió a su proyecto de Constitución Política que fué presentado al Congreso en la sesión de lo. de diciembre de 1916, en -- unos de sus párrafos decía:..."y con la facultad --
de la fracción XX del artículo --

72 se confiere al poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantaron todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera, y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario agote sus energías y así tenga tiempo para el soláz y el descanso, y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda fomentar el trato con sus vecinos en el que engendra simpatía y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación..." (13)

El artículo 50. del Proyecto de Constitución se refirió a los derechos de los ciudadanos en los asuntos de trabajo, y por lo demás todo quedó igual y como lo preceptuaba la Constitución de 1857, ya que únicamente se había aumentado como se dijo las garantías del trabajador.

Los debates del artículo 50. revistie-

13) Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123 Edit. Porrúa, S.A. México 1970. Segunda Edición. Pag. 77.

ron suma importancia, ya que en ellos se analizó - la importancia de crear un capítulo especial a las relaciones laborales.

Tras largas discusiones sobre mociones que fueron presentadas la discusión del dictámen - presentó dos mociones, una de los Diputados Veracruzanos Generales Cándido Aguilar y Heriberto Jara e Ingeniero Victorio E. Góngora y otra por la Delegación de Yucatán.

Las intervenciones más notables se hicieron el 26 de diciembre de 1916 por las siguientes personalidades:

El General Heriberto Jara: "Los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición. ¿Cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo?. Eso según ellos, es imposible, eso según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes, pero precisamente señores, esa tendencia, esa teoría, ¿Qué es lo que ha hecho?, que nuestra - - constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos "un traje de luces para el pueblo mexicano", porque falta esa reglamentación, que jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y

allí concluyó todo".

Héctor Victoria, Diputado por el Estado de Yucatán, tuvo una de las intervenciones decisivas respecto al actual contenido del artículo 123, manifestando su inconformidad con el artículo 50., en la forma como lo presentó la comisión, así como el proyecto del C. Primer Jefe, porque ninguno de los dos dictámenes trata del problema obrero con el respeto y atención que merece y manifestó en proposiciones concretas: "un representante obrero del Estado de Yucatán viene a pedir que se legisle radicalmente en materia de trabajo".

En cuanto a la forma de la legislación obrera fué establecida por el diputado Froylán Manjarrez, e interviniendo brillantemente y sobre todo al manifestar: Pues bien, estoy de acuerdo con todas las adiciones que se proponen más no lo estoy si solamente la constitución estableciera ocho horas de trabajo que la carta magna debe ser más explícita y debe establecer solamente no sólo un artículo, no una adición, sino todo un capítulo de la carta magna, y al finalizar agrega, no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de los hombres que se levantaron en la lucha armada, y no nos espantemos de que la constitución no tenga la debida forma; vayamos al fondo de la cuestión e introduzcamos las reformas que --

scan necesarias, démosle los salarios que necesitan, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 50, es imposible esto, lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la constitución y yo les digo a ustedes, si es preciso que comprenda todo un título, toda una parte de la constitución, yo estaré con ustedes, por que con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios".

Intervienen posteriormente los diputados Pastrana Jaimes, Josafat Márquez, Porfirio del Castillo, Alfonso Gravioto que hace una defensa de la educación laica mismo que es revatido por Rivera Cabrera, Luis G. Monzón y Natividad Macías, este contradiciendo el dictámen del artículo 50. que se había hecho.

El 27 de diciembre, el Diputado Carlos L. Gracidas, se manifestó sobre la vaguedad que en su concepto encerraban las ideas de justa distribución diciendo: "En síntesis estimamos, que la justa distribución sería aquella que se base en los beneficios que obtenga el capitalista. Soy partidario que el trabajador por concepto Constitucional se le otorgue el derecho de obtener una participación de los beneficios del que lo explota. Esa --

participación de los beneficios quiere decir, según la opinión de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito en virtud del cual el patrono da a sus obreros o dependientes, además del salario, una parte de los beneficios sin darle participación de las pérdidas. Si esto no es justa distribución, yo -- quiero, que alguien venga a definir aquí para que -- el artículo 5o. no esté lleno de reglamentaciones, sino en las cuatro líneas que deben expresarlo como precepto Constitucional debe quedar sentado lo que es justo, a fin de que no quede vago, como aparece en la constitución de 1857, y aún hay más, que no -- quede como desde que se comenzó a explotar a los -- trabajadores desde que el mundo existe".

Manifestación que en nuestros días -- constituye el reparto de utilidades para la clase-trabajadora.

Tras la última sesión de 28 de diciembre de 1916, y una vez que el congreso retiró el dictámen de la comisión, para que una vez que fuera estudiado se presentara nuevamente, tanto los temas que habían sido tratados, así como el artículo 5o. así como también el nuevo capítulo de la -- constitución a fin de que se garantizaran los derechos de los obreros; la comisión revisora de la -- constitución, aceptó casi en su totalidad el proyecto anterior, pero guiado por el espíritu revolucionario que animaba a sus miembros, especialmente

a su Presidente el General Francisco J. Mújica, -- que implantó dos preceptos que en nuestros días -- tienen plena vigencia: La participación de los -- trabajadores en las utilidades de las empresas, y -- la obligación impuesta a éstas de proporcionar habitaciones a los trabajadores cuando las fábricas quedaran dentro de las ciudades. Y además quedaron plasmados algunos beneficios para la clase trabajadora, como son la prohibición del trabajo a las mujeres, y a los niños en las labores insalubres y pe ligrosas, artículo 166 de la actual Ley Federal del Trabajo; la existencia de expendios de bebidas embriagantes y casas de juegos en los centros de trabajo precepto que también fué prohibido; la limitación del monto de las deudas que podrían exigirse al obrero; las que establecieron las condiciones -- en las que las huelgas se tendrían por ilícitas, y preceptos que enriquecieron el artículo 123 y dieron una mejor forma de vida a la actual Ley Federal del Trabajo, y con ello al trabajador.

Una vez estudiado y aprobado que fué el dictamen del artículo 5o., fué aprobado por una nimidad de 163 votos y que sería como lo es en la actualidad el artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Ya en el artículo 123 se creó un capí tulo de Garantías Sociales, e iba ser nuestra Cons titución la primera en el mundo que incluyera un --
[REDACTED] Garantías Sociales. "Y al redactarse

las nuevas Constituciones posteriores a la guerra - de 1914, y 1918 pocas constituciones incluyeron entre las garantías individuales, algunas garantías - sociales y ninguna excepto la de Rusia, que tiene - estructuras especiales, alcanzó la ideología avanza da de la Constitución de 1917". (14)

Dice el maestro Trueba Urbina, "se pue de afirmar que el artículo 123, surgió de justos re clamos de constituyentes profanos en la ciencia ju- rídica, pero con claro concepto de la revolución y de la vida"

Nuestras normas constitucionales de - trabajo sustantivo y procesales, no son simplemen- te proteccionistas y equilibradoras o niveladoras, en función de la socialización del derecho, sino - REIVINDICADORAS de la clase obrera; no son estatu- tos reguladores entre dos clases sociales en pugna, sino que tienen por finalidad imponer justicia so- cial, reivindicando los derechos del proletariado, para una justa redistribución, y recuperación de - los bienes de la producción que justamente corres- ponden; por la explotación desmedida de que han si do objeto durante la historia.

14) Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123
Editorial Porrúa, S.A. México 1975. Pags. -
27 y 28

Es por ello que nos corresponde proteger a la clase trabajadora mexicana en el plano internacional, y dentro, principalmente de la Plataforma Internacional Continental, materia de nuestro estudio, integrando las Bases Jurídicas para su total reivindicación dentro de un status jurídico social a la cual pertenece y de la cual ha sido marginado, no sólo en el extranjero, sino también dentro de su propio país y que es lo más aberrante. Integramos pues, las Bases Jurídicas de la clase trabajadora dentro de la Plataforma Continental.

CAPITULOS II Y III

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y ALASKA.

1. EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN INGLATERRA.
2. ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.
3. ARTICULOS DE LA CONFEDERACION.
4. LA UNIFICACION POLITICA Y LA REVOLUCION.
5. LA TEORIA POLITICA DEL PERIODO REVOLUCIONARIO.
6. EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.
7. EL MANDAMIENTO POHIBITIVO.
8. LA DOCTRINA DE LA CAUSA JUSTIFICADA.
9. LAS LEYES ANTIRUST Y LOS TRABAJADORES DESDE 1890 HASTA 1932.
10. LA LEY SHERMAN.
11. LA LEY CLAYTON DE 1914.
12. LA DOCTRINA DE LA INTERFERENCIA DE -
CONTRATOS.

13. LOS BOICOTS ANTE EL DERECHO CONSUE-
DINARIO.
14. LA LEY NORRIS LA GUARDIA DE 1932.
15. PIQUETES Y LIBERTAD DE PALABRA.
16. LA LIBERTAD DE PALABRA Y LA REUNION
PACIFICA.
17. LA LEY DE TRABAJO FERROVIARIO DE 1926.
18. LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DE TRA-
BAJO DE 1935.
19. LA REPRESENTACION OBRERA.
20. LA LEY DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES
DE 1947 (LEY TAFT-HARTLEY).
21. LA DOCTRINA DE LA SUPREMACIA
FEDERAL.
22. LA HUELGA.
23. CONCILIACION DE CONFLICTOS LABORALES EN
INDUSTRIAS QUE AFECTAN EL COMERCIO; EMERGEN-
CIAS NACIONALES.
24. LAS HUELGAS DE EMPLEADOS PUBLICOS.
25. LA LEY DE INFORMES Y DECLARACIONES DE
1959. (LEY LANDRUM-GRIFFIN).

A MANERA DE INTRODUCCION.

En el presente capítulo, incluyo a -- los capítulos II y III, es decir a la historia del Derecho del Trabajo de los Estados Unidos de América y al de Alaska, ya que éste se rige bajo las mismas Leyes Laborales de los Estados Unidos de América, por ser el Estado número cuarenta y nueve de la Unión Americana a partir del tres de enero de mil novecientos cuarenta y nueve.

Hago mención en los capítulos II y -- III de la evolución del derecho laboral en Inglaterra, ya que de dicho país principalmente, al irse formando los Estados Unidos de América tomó casi en su totalidad sus leyes y procedimientos para resolver sus conflictos laborales.

Posteriormente ya en la Historia de los Estados Unidos de América, expongo los antecedentes de la Constitución, los artículos de la Confederación, etc., Hasta llegar a las actuales leyes laborales que rigen la vida obrera en los Estados Unidos de América y Alaska.

1. EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN
INGLATERRA.

El período medieval en Inglaterra, - bien puede calificarse de totalmente restrictivo para el trabajador que luchaba por mejorar su estado económico y social en el siglo XIV aún cuando actuaba individualmente, se enfrentaba con el rigor de - leyes primitivas. Un debilitamiento del sistema - feudal y la devastadora peste bubónica estimularon el impulso natural hacia mejores condiciones de trabajo. Tras la plaga que había despoblado gran parte de Europa, los siervos y hombres libres, dejaban las fincas rústicas y los feudos y buscan trabajo - en el comercio con los pueblos y ciudades exigiendo por la falta de mano de obra altos jornales y - mejores condiciones de trabajo. Los patrones al - notar estas pretenciones obreras solicitaron inmediatamente ante el Parlamento, el otorgamiento de - medidas de protección en su favor y tales peticiones se concretaron con la promulgación de la Primera Ley Laboral de Inglaterra.

La Ordenanza de los trabajadores en el año de 1349, la que entró en vigor en el año de 1351.

En dichas leyes obligaban a los trabajadores sanos y menores de sesenta años de edad

y carentes de subsistencias propias, a pedido de un patrono con un jornal diario fijo por la ley y en caso de que se reusaran a trabajar en las condiciones establecidas se les sancionaba con prisión o multa.

En 1562 hubo una fusión de leyes en - una Ley General que se llamó "Ley que contiene di--versas Ordenes para Artesanos, Obreros, Labriegos y Aprendices" mejor conocida por Ley de Isabel, en la que se fijaron horas de trabajo, jornales a pagar a los trabajadores por calificación de los jueces, - normas sobre régimen de aprendizaje con un período de siete años para alcanzar la condición de oficial en esta ley como en las anteriores persistió hasta el año de 1875 la forma de condena para todo intento de negociación colectiva.

En el siglo XVIII, si bien se caracterizó por su gran auge industrial, poco puede decirse de los logros que la clase trabajadora haya podido alcanzar, pues persistió la obligación de trabajar por jornales fijados por la Ley; y en él, el -- obrero se vió constantemente frustrado en su humano deseo de mejorar su situación económica; pues la - clase económica gobernante forzaba al obrero a los trabajos obligatorios.

El siglo XVIII.- Inglaterra continuaba a paso acelerado su gran desarrollo industrial - y ya en este siglo se prolmulgan muchas leyes im--

portantes dentro de la actividad gremial.

"La relación estrictamente legal entre patronos y obreros que habían perdurado a lo largo de varios siglos en la Inglaterra pre-industrial, cedió por fin ante el advenimiento del sistema industrial. La poderosa organización de los gremios medievales, con su relación de maestros-oficial aprendiz, iba perdiendo su fuerte posición económica. Bajo la economía de los gremios el oficial y el aprendiz eran miembros del hogar del maestro. El taller y el hogar constituían una unidad económica claramente definida, donde se iniciaba y completaba la producción.

El sistema industrial fué una innovación radical que separó el taller del hogar. En este sistema cada obrero realiza una pequeña operación de las muchas que realizaba anteriormente, pues su trabajo se fué reduciendo por la distribución de las labores y la destreza del obrero. Ya no trataba directamente con el patrono que tuvo que tratar exclusivamente con el supervisor.

Con la Revolución francesa, se asestó un golpe mortal al feudalismo, pues con su gama de garantías sociales que trajo al mundo, proclamaba por consiguiente la igualdad de todos los hombres, y de entre las conquistas sociales que trajo, se empezó a usar la libertad de movimiento y la li

bertad aún cuando se hizo obligatoria resultaba más teórica que práctica, ya que los patronos fijaban - individualmente los jornales y demás condiciones de trabajo, pues aunque el trabajo había dejado de ser obligatorio, el obrero no tenía otra alternativa -- que aceptar el trabajo con las condiciones impues--tas por el patrón.

La legislación laboral del amparo a - los trabajadores, correspondiente al derecho de negociación colectiva, no había de concretarse sino - hasta el siglo XIX.

El objetivo de este derecho, era la - de negociación bilateral ya que las agrupaciones de trabajadores se calificaban de conspiraciones criminales, según la ley vigente de aquella época.

Se designaba conspiración criminal, - la unión de dos o más personas que mediante la ac--ción concertada, tratasen de lograr cualquier propósito o aún cualquier propósito lícito por medios - ilícitos.

Un caso notable del siglo XVIII, ilustrativo de la aplicación de la doctrina de la Conspiración Criminal, fué el de Rex. Vs. Oficiales -- Sastres de Cambridge, en el cual a varios Sastres- se les procesó bajo la acusación de conspirar entre

sí, para conseguir la elevación de sus jornales. Al declarar culpables a los acusados, el Tribunal sostuvo que aquella agrupación constituía una conspiración y como tal un delito.

Pues una sentencia en aquella época decía:

"La asociación ilícita es la esencia del delito; las personas que posean artículos de comercio, pueden venderlos al precio que individualmente quieran, pero si se asocian y resuelven no venderlos por debajo de cierto precio, eso es ya una conspiración; por lo tanto, cada hombre puede trabajar por el precio a que personalmente determine hacerlo; pero una asociación para no trabajar, por debajo de ciertos precios es ya un delito procesable" (15)

Siguieron promulgándose leyes como la Ley de 1799, un poco más suavizante respecto a las asociaciones, sin embargo se siguieron procesando a grupos de trabajadores después de ese año. Y no fué sino hasta en 1824 cuando se promulgó la Ley de 1824. ley que significó un triunfo para la clase trabajadora ya que se les reconoció el derecho a organizar sindicatos y a declararse en huelgas.

15) Falcone, Nicolás. Derecho Laboral, Tipográfica Ed. Argentina. Buenos Aires. 1970. Pag.21.

En el siglo XIX y a principios del siglo XX, puede decirse, prueban casi sin lugar a dudas que todo progreso económico y social obrero se realizó cuando el parlamento contribuyó a favorecerlo, más no como un logro a través de la clase trabajadora.

Otra ley que aprobó el Parlamento Británico en 1859, fué la Ley de Molestias de los Trabajadores, ley que autorizaba una forma moderada de piquete. Si los piquetes influían en otros obreros para que rompieran sus contratos de empleos eran legales y se les podía prohibir.

La ley promulgada en 1869, la Ley de Protección de los Fondos de los Sindicatos Obreros, (Trades Union Funds Protectios Act) que abrogó la protección que antes gozaba cualquier tesorero, por apoderarse indebidamente del dinero de la organización y se les sometía a proceso.

En 1875, se promulgó la Ley de 1875- que derogó a la Ley de los Trabajadores de 1355. - Dió una nueva definición de los piquetes y de una más amplia interpretación de su empleo por los obreros. Y los sindicatos aprovecharon de las libertades que se le concedía para dedicarse a actividades que no configuran delitos, siempre que lo ejecutara alguna persona particular. Con esto, de

jaba de ser dudoso el status legal de los sindicatos obreros. A pesar de todas estas mejoras de carácter legislativo, la victoria obrera no se logró en el si glo XIX.

En 1906, se promulgó la Ley de Conflictos Laborales (Trades Disputes Act) y en ella se reite raba la legalidad de los sindicatos se otorgaba - plena validez legal a los piquetes pacíficos, y excluía la acción civil contra las organizaciones --- obreras por daños resultantes de actos cometidos - por un sindicato o en favor de él.

La Ley de Conflictos Laborales de -- 1913, permitía el uso de fondos de los sindicatos - para la formación de objetivos políticos, y concern ía mas a las actividades políticas que a las labora les de los sindicatos.

En 1915, el Parlamento Británico promu lgó la Ley de Municiones de Guerra que imponía el Arbitraje Obligatorio en los conflictos laborales y aunque la Ley rigió durante la Segunda Guerra Mundi al, quedó revocada por la Orden de Conflictos Labora les de 1858.

Tras una huelga general de 1926, se - promulgó en Inglaterra la Ley de 1927 que proscri bió este tipo de huelgas.

Aunque el movimiento obrero sufrió algunos reveses, primero en 1915 y después en 1927 posteriores fallos judiciales y medidas legislativas devolvieron a los sindicatos su anhelada libertad de acción, mientras el ejercicio de tal libertad no atentase contra el bien público, y hoy día los sindicatos obreros ingleses gozan de su nivel de libertad en una expresión más elevada; ya que - los derechos y obligaciones de los sindicatos obreros, lo mismo que los patronales, han sido delineados por la ley facilitando este margen de libertad a reducir al mínimo sus problemas.

2. ESTADOS UNIDOS Y CANADA; PROCESO FORMATIVO.

En junio de 1774, las Asambleas de Virginia y Massachusetts, independientemente, propusieron una reunión intercolonial de delegados - de diversas colonias, para restaurar la unión y armonía entre Gran Bretaña y sus colonias americanas respondiendo a este llamado, reuniéndose en Filadelfia en septiembre de aquel año el Primer Congreso Continental, compuesto de delegados de -

las 12 colonias y posteriormente con la inclusión de otra fueron las 13 colonias de Nueva Inglaterra.

"El 14 de Octubre de 1974 la Asamblea aprobó lo que ha llegado a ser conocido como la Declaración y Resoluciones del Primer Congreso Continental. En aquel instrumento dirigido a su Majestad y al pueblo de las Gran Bretaña, se incluyó una declaración de derechos y principios, muchos de los cuales fueron finalmente incorporados a la Declaración de Independencia y a la Constitución Federal. (16)

3. ANTECEDENTES DE LA CONSTITUCION.

Como antecedentes de la constitución de los Estados Unidos de Norteamérica, analizaremos en forma breve, la Declaración de Independencia y los Artículos de la Confederación, documentos que influyeron en gran forma para la elaboración de la Constitución.

La Declaración de Independencia.-
La declaración fue la primera base institucional del pueblo norteamericano, dicho documento, no es susceptible de aplicación judicial, ni establece

¹⁶⁾ La Constitución de los E.U. Edit. Guillermo - Kraft. Ltda. Buenos Aires. Pag. 13. 1965.

derechos ni deberes jurídicos, sin embargo ha ejercido gran influencia en el desarrollo del sistema-gubernamental norteamericano, enuncia el credo actual de la Constitución Norteamericana: Proclamación de los derechos del hombre, la igualdad ante la ley, la limitación de poderes del gobierno y la elección de los gobernantes por los gobernados y - al respecto dice la Declaración: "siempre que una forma de gobierno tiende a destruir esos fines, el pueblo tiene derecho a reformarla o abolirla, a -- instituir un nuevo gobierno que se funde en los -- mencionados principios y a organizar sus poderes - en la forma que a su juicio garantice mejor su seguridad y su felicidad".

La Declaración de Independencia fué dada el 4 de junio de 1776 por los representantes de los Estados Unidos de América reunidos en Congreso General, e intervinieron para la redacción: Thomas Jefferson, John Adams, Benjamín Franklin, - Roger Sherman y Robert R. Livingston, siendo el primero su Principal autor.

4. ARTICULOS DE LA CONFEDERACION.

Aunque el segundo Congreso Continental que se había reunido en mayo de 1775, carecía formalmente de autoridad, sin embargo creó un ejército, designó un comandante en jefe, negoció con naciones extranjeras, acuñó monedas y asumió todos los poderes que según su propia declaración, corresponden a una nación independiente y soberana; no obstante parecía deseable legalizar aquellos actos y asentar el funcionamiento del congreso sobre una base más formal de autoridad. "Por ello aún antes de proclamada la Declaración, el Congreso nombró una comisión, encabezada por John Dickinson, del Estado de Maryland para redactar los artículos de Unión. En 1777 el congreso sometió aquellos artículos a la consideración de las legislaturas estatales pero fué hasta marzo de 1781, cuatro años más tarde, en que se obtuvo la aprobación de todos los estados y comenzó a funcionar el Segundo Gobierno Nacional Norteamericano. Los artículos de la confederación establecieron una liga de amistad, una unión perpetua de estados. Las legislaturas estatales se comprometieron a tratar sin discriminación a los ciudadanos de otros estados, a dar plena fé a los actos jurídicos y procedimientos públicos de todos los estados. Se creó-

en la estructura de gobierno un Congreso Unicame--
ral. "no se estableció un poder ejecutivo, si bien
se dispuso de una comisión formada por un delegado
de cada estado administrara la cosa pública duran-
te el período de receso del congreso. Tampoco se
estableció ningún poder Judicial aunque el congre-
so actuaba como árbitro en los litigios entre esta-
dos". (17)

Cada estado tenía un voto en el con-
greso y cada legislatura estadual elegía a los re-
presentantes que emitirían aquel voto, pagaba sus
dietas y podía revocar sus mandatos en cualquier -
momento. Las únicas restricciones impuestas a los
estados en esta materia, eran que no podrían en---
viar al Congreso ni menos de dos delegados ni más
de siete, y que ninguna persona podía actuar como
delegado durante más de tres años en un período de
seis, ni ser al mismo tiempo funcionario del go---
bierno federal; tales funcionarios eran en reali--
dad poco frecuentes.

Sin embargo, los poderes del congre-
so eran limitados. El segundo artículo declaraba:
"cada estado conservará su soberanía, libertad e-
independencia, así como todo poder, jurisdicción-
o derecho, que no haya sido expresamente delegado
17) La Constitución. Edward S. Corwin y J. W. Peltason
Bibliográfica Omeba. Edit. Argentina. Pag. 23. 1965.

por esta confederación en los Estados Unidos reunidos en Congreso". Es decir, el congreso sólo tenía aquellos poderes que le habían sido expresamente delegados.

El congreso podía declarar la guerra y consertar la paz, enviar y recibir embajadores, suscribir tratados, si bien dentro de la restricción taxativa siguiente: que no podía privar a los estados de su facultad de gravar las importaciones o prohibir las exportaciones, legislar sobre botines de guerra capturados por fuerzas de los Estados Unidos, regular el valor de la moneda, establecer sistemas de pesas y medidas, reglamentar el trato con los indios que no estuvieran sometidos a la jurisdicción de ningún estado, establecer un servicio de correos, nombrar oficiales de las fuerzas militares de la nación en los grados superiores al de coronel, y resolver ciertas controversias que pudieran suscitarse entre los distintos estados. Las resoluciones en estas materias requerían el voto favorable de nueve estados por lo menos; los artículos a su vez, no podían ser reformados sino con el asentimiento de los trece estados.

El congreso no tenía atribuciones - para establecer impuestos, regular el comercio o - prohibir a los estados la acuñación de monedas; y, lo que es más importante, no podía aplicar sus le yes a los particulares ni hacer cumplir su legisla ción por medio de sus propios agentes. Podía fi-- jar el presupuesto de gastos y disponer sobre la - contribución de cada estado, pero dependía de los- estados para la recaudación impositiva y la reme- sa de los fondos al tesoro nacional. Si un estado se negaba a cumplir, el congreso no podía hacer -- gran cosa para obligarlo en ese sentido. Del mis- mo modo el congreso podía negociar tratados con na ciones extranjeras, pero carecía, a su vez, de me- dios para hacer que los estados cumplieran las --- obligaciones contraídas. Como organización consti- tuida por naciones soberanas, el congreso no podía imponer obligaciones directamente a los indivi-- duos ni castigar a quienes violaran sus leyes. Pa- ra hacer efectiva la ejecución de las órdenes del congreso, hubiera sido necesaria la aplicación de sanciones contra los estados mismos.

5. LA UNIFICACION POLITICA Y LA REVOLUCION.

La unificación política necesaria para la adopción de la Constitución Norteamericana, - fué producida por la Revolución.

"Las trece colonias, aunque originalmente distintas en organización y carácter, se habían convertido en la mayoría de los casos en provincias reales administradas por un gobernador, designado por el rey. Todas tenían legislaturas de elección popular, la misma herencia del derecho común (Common Law) y, en igual medida con semejante organización y procedimientos judiciales. Existían sin embargo, entre ellas sustanciales barreras geográficas, económicas y políticas; siendo necesarios graves acontecimientos para unir las en un mínimo - esfuerzo comunitario". (18)

Las trece colonias se extendían a través de miles de millas a lo largo del Océano Atlántico desde Maine (antes parte de Massachusetts) hasta Georgia y hacia el interior, llegaban hasta la primera cadena de los apalaches.

18) La Constitución Americana, C. Harles Herman - Princhett, Tipográfica Edit. Argentina, S.A. Pag. 10-11. 1965.

Lo que finalmente unió a las trece colonias, fue la común y creciente antipatía al dominio de Inglaterra.

Las tres mil millas de oceano que - las separaban de ella, eran ya suficiente dificultad para la tarea, pero esta se volvió complicada- más aún, por la clase de gentes que se establecie- ron en las colonias; en su mayoría eran ingleses, pero también muchos vinieron de otras partes de Europa y aún de Asia; pero también eran comerciantes aventureros, disidentes religiosos, sirvientes ba- jo contrato, convictos, refugiados polítics; per- sonas que por sus mismos caracteres se opusieron a la autoridad inglesas y sobre todo por lo distante que se encontraban, ya que, en los primeros veinti- cinco años del desembarco de los peregrinos, Massachusetts se vió en dificultades con el gobierno inglés y adoptó su propio Código Penal, estableció - una iglesia independiente, trató con intolerancia a los miembros de la iglesia de Inglaterra, acuñó su propia moneda, emitió mandamientos en nombre - de la comunidad (Commonwealth) en lugar del rey, - suscribió todas las tentativas de apelación de -- los tribunales coloniales ante los ingleses; sos- layó en lo posible todo esfuerzo o interferencia por parte del gobierno central.

En general, La Constitución Británica, logró desarrollar fórmulas de ajuste para los conflictos menores con sus colonias.

Hubo una embrionaria distribución - de poderes, según la cual el parlamento sólo trató de asuntos imperiales, y dejó a cada colonia americana en libertad de dictar sus propias leyes, en - materias tales como la herencia, las relaciones laborales, la salud, la educación y las penas criminales. Las leyes sancionadas por las legislaturas coloniales podían ser vetadas por el gobernador y "desaprobadas" por el Consejo Privado de Londres.

Las resoluciones judiciales estaban también sujetas a apelación ante el Consejo Privado y entre 1680 y 1780 fueron tratadas 265 apelaciones.

Gradualmente los acontecimientos y sentimientos se orientaron hacia una separación - permanente con los mandamientos de la Gran Bretaña.

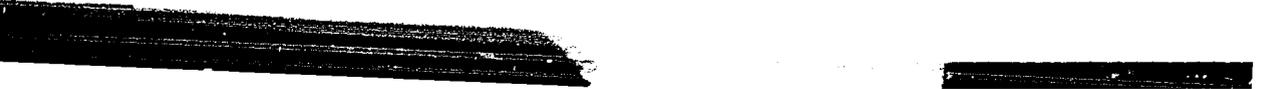
El panfleto de Tom Paine "sentido común" publicado a principios de 1776, decía que la reconciliación entre ambas partes era un sueño

faláz.

En mayo de ese año, el Congreso Continental, aconsejaba a las colonias la supresión de toda lealtad a la autoridad real y la toma de posesión del gobierno bajo la autoridad del pueblo. El 7 de junio Richard Henry Lee, siguiendo las instrucciones del gobierno provisorio de Virginia, proyectó una resolución ante el congreso declarando que todas las colonias eran estados libres e independientes. La Declaración formal fué redactada por Thomas Jefferson y aprobada por el congreso el 4 de julio, siendo una noble y apasionada expresión de las quejas de las colonias y una clara exposición de la teoría política en que fundaban su justa reclamación de la independencia.

6. LA TEORIA POLITICA DEL PERIODO REVOLUCIONARIO.

El principio fundamental del pensamiento político de aquel período fué de que los hombres estaban dotados por la naturaleza de ciertos derechos inalienables. Esta concepción partía de la existencia de un estado de naturaleza



anterior al establecimiento del gobierno civil. En esta primera condición todos los hombres eran libres, sin sujeción a autoridad alguna e iguales en el derecho de autogobernantes. Un conjunto de derechos naturales les correspondía como hombres, incluyendo el derecho a "la vida, la libertad y a la búsqueda de la felicidad". Estos derechos no sólo eran anteriores a la existencia del gobierno, sino que eran superiores en jerarquía.

El ejercicio por los gobiernos del poder coercitivo sobre los hombres nacidos libres e iguales, sólo podía justificarse por el consentimiento de los propios gobernados. El Proceso según la hipótesis de la Declaración de Derechos de Massachussets era el siguiente: El cuerpo político es formado por una asociación voluntaria de individuos, es un pacto social mediante el cual el pueblo todo, conviene con cada ciudadano y cada ciudadano con el pueblo, que todos serán gobernados - por ciertas leyes en orden a la obtención del bien común. El gobierno se crea por contrato para servir al bienestar del pueblo y continúa diciendo el Documento de Massachussets, el fin del gobierno es, "asegurar la existencia del cuerpo político,-

protegerlo y facilitar a las personas que lo componen la posibilidad de disfrutar con seguridad y -- tranquilidad de sus derechos naturales y las condiciones de la vida". Un gobierno que deja de servir a los fines para los cuales se estableció, viola - el contrato bajo el cual fué creado y ha enajenado la lealtad de sus ciudadanos. Así se sancionó el derecho de revolución, esencial para legitimar la acción norteamericana.

La declaración de Independencia se refiere a él de la siguiente manera: "cuando cualquiera forma de gobierno se torne destructora de - estos fines, el pueblo tiene el derecho de revocar lo y de instituir un nuevo gobierno, fundándolo sobre tales principios y organizando sus poderes de tal manera que le resulte más factible plasmar su seguridad y felicidad". Estos principios democráticos no eran necesariamente incompatibles con la institución de la monarquía.

EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN LOS
ESTADOS UNIDOS:

PERIODO DE ANTAGONISMO:

Una vez lograda la Independencia,-- Estados Unidos emprendió el camino de un gran desarrollo industrial. Era sencillamente natural y obvio que adoptara el derecho consuetudinario inglés. En las postrimerías del siglo XVIII y la mayor parte del siglo XIX, las doctrinas inglesas de la conspiración y de la restricción ilegal del comercio -- fueron armas que se usaron eficazmente para retardar el desarrollo de los sindicatos de trabajadores en los Estados Unidos. "La teoría Económica -- le Laissez-faire armonizaba con el sistema industrial norteamericano, y aquel principio se conjugaba muy bien con su sistema legal. Al igual que en Inglaterra los primeros jueces norteamericanos provenían principalmente de la clase pudiente y sus dictámenes favorecían por lo general a los de sus propios grupos sociales" (19)

19) Falcone, Nicolás. Derecho Laboral. Tipográfica Editorial Argentina. Buenos Aires. 1970. Pag. 41.

La mayor parte de las Leyes Federales se basan en las disposiciones del artículo I - Sección 8 de la Constitución de los Estados Unidos que autoriza al congreso a regular el comercio entre Estados Unidos y naciones extranjeras, así como el comercio que se realiza entre los diversos estados norteamericanos.;

Cuando las actividades laborales entran en el campo mucho más vasto del comercio interestatal y del comercio exterior, generalmente -- caen bajo la exclusiva competencia legislativa del poder federal.

La Junta Federal de Trabajo puede, sin embargo, declinar su jurisdicción en conflictos laborales que no influyen substancialmente sobre el comercio interestatal. En tales casos, los Estados pueden arrogarse la jurisdicción correspondiente.

Los problemas laborales en la actualidad están a cargo de organismos administrativos como la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo y las correspondientes Juntas Estatales.

La Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, está facultada para impedir que cualquier persona se dedique a prácticas laborales desleales capaces de influir en el comercio.

EL MANDAMIENTO PROHIBITIVO:

La huelga Ferroviaria de 1877 dió lugar por primera vez al uso del Mandamiento Prohibitivo como arma legal para contener la actividad laboral. Este mandamiento fué la clave para terminar con la citada huelga al intimidarse a los huelguistas a suspenderla ya que iba contra un administrador nombrado por el tribunal para dirigir un ferrocarril, a los trabajadores que no acataron el mandamiento, fueron sancionados por el Tribunal Federal por desacato a su fallo, mismo fallo que fué ratificado por la Suprema Corte de Estados Unidos.

"Un Mandamiento Prohibitivo es un decreto emitido por un Tribunal de Equidad, ordenando que una o más personas desistan de cometer un acto; también puede ser imperativo, ordenándoles que ejecuten un acto específicamente determinado. El mandamiento prohibitivo es pues, preventi-

vo y sólo se puede recurrir a él cuando no hay -- otro medio legal disponible. (20)

LA DOCTRINA DE LA CAUSA JUSTIFICADA:

Antes de que los empleadores norteamericanos aprendieran durante la década de 1880, el poder y la celeridad con que podría usarse el mandamiento prohibitivo, para contrarrestar las actividades de los sindicatos, la doctrina de la conspiración civil convertida más tarde por dictámenes judiciales en la doctrina de la causa justificada; sirvió de fundamento para algunos fallos interesantes.

En el derecho laboral moderno, si una huelga persigue un objetivo legal y los medios empleados son legales, ni los trabajadores ni la organización que los agrupa incurre en responsabilidad alguna civil, aunque con ello se siga menoscabo económico para el patrón. La ruina causada en tal caso, es DAMNUM ABSQUE INJURIA (el daño -- existe, pero no la intención ilícita). Es pues -- necesario ver la diferencia entre la conspiración

20) Falcone, Nicolás. Op. Cit. Pag. 55

civil.

En el derecho consuetudinario, la existencia de la conspiración criminal podía determinarse sin prueba de ningún acto realizado para llevar su propósito o designio. En la conspiración civil, en cambio, el daño es la esencia del delito.

Ningún pleito laboral que implicase la doctrina de la causa justificada, ha llegado a la Suprema Corte de los Estados Unidos. Existen sin embargo fallos de los tribunales estatales. Los tribunales de los estados, han aplicado reglas específicas para determinar la legalidad o ilegalidad de las actividades sindicales. Han investigado también el motivo, la intención y los propósitos de los sindicatos al dictaminar la legalidad de sus actos y hay casos en que los tribunales dictados fallos sobre que han calificados que fueron de mala fé; aunque admitiendo que la presencia o ausencia de dolo era de difícil comprobación. No debe sorprender que los jueces interpretaran la doctrina de la causa justificada a la luz de las circunstancias, de las actividades respecto a los sindicatos e introdujeran en sus fallos sus propios conceptos que tenían acerca de la Justicia.

C.O. Gregory, en su obra el Derecho Laboral, llega a la conclusión que los tribunales-adoptaron una doble norma de conducta, una para -- los sindicatos y otra para el comercio. Por ejemplo el boicot, no es ni ha sido nunca un instrumento exclusivamente utilizado al servicio de las organizaciones de trabajadores. Las empresas han -- usado también el boicot con eficacia, y los tribunales han justificado con frecuencia su uso, como por ejemplo en el juicio presentado por la empresa de Transportes y Cargas Mogul Company en contra de su similar la Mc.Gregor Gow Company y en la que és ta , para evitar que la Mogul tratara con sus clientes, les notificó a los clientes que no debían tener relaciones con la nueva empresa de Transportes Mogul Company, y si a pesar de ésto lo hicieran, - pasarían a integrar para siempre una lista negra - después de aniquilada la empresa Mogul Company. Es ta empresa demandó al Cartel por los daños sufridos por lucro cesante y solicitó un mandamiento -- prohibitivo por el uso del boicot; lo que la Mogul buscaba más que el pago de los daños y perjuicios causados por el empleo de la presión secundaria - era el levantamiento del bloqueo a que estaba siendo sometida.

La razón invocada por la Mogul Com

pany al intentar su acción fué la de conspiración civil, alegando que los perjuicios causados debían condenarse y pagarse, porque los demandados habían incurrido en un medio de acción concertada para -- causarle daños que no estaban justificados.

Los demandados aceptaron su responsabilidad, pero afirmaron, que lo habían hecho para la defensa de sus propios intereses, y con ésto buscaban eliminar la competencia y proteger sus intereses en el transporte marino.

La cámara de los Lores de Inglaterra falló a favor de los demandados, fundándose en que si bien se había causado daño a la Mogul Company - mediante el ejercicio de la presión económica (boicot secundario y lista negra) estaban permitidos - mientras persiguieran la finalidad del propio progreso y la del provecho pecuniario, y mientras no se apelara a la violencia ni a la amenaza de la - violencia.

En otras épocas en cambio, se consideró el boicot medio ilegal: Cuando lo usaban - los sindicatos de trabajadores.

Concluimos que el derecho consuetu

dinario en los tribunales norteamericanos, al juzgar las presiones económicas ejercidas por las organizaciones laborales, aplicaban los siguientes principios jurídicos:

1. Ir ligir daño intencional a -- otro no es materia de acción judicial, a menos que se lo cause maliciosamente o sin justificación.

2. Un acto que es permisible cuando lo realiza un sólo individuo, puede ser punible cuando se lo cometa de común acuerdo con otros individuos.

3. Cuando un tercero induce a alguien a violar un contrato válido, esa interferencia es procesable.

4. Si el objetivo perseguido o el medio utilizado es ilegal toda acción concertada que se traduzca en daño es procesable.

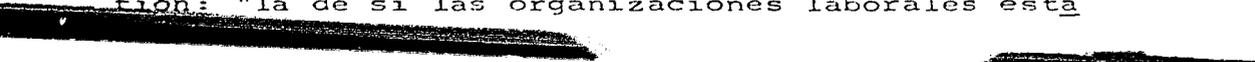
5. Toda acción preparada que se traduzca en una restricción irrazonable del comercio es ilegal.

LAS LEYES ANTITRUST Y LOS TRABAJADORES DESDE 1890
HASTA 1932.

El auge industrial alcanzado en el - siglo XIX, y el crecimiento de las empresas así como la gran popularidad que habían alcanzado las Sociedades anónimas y la gran flexibilidad de las leyes existentes hicieran que las grandes empresas - se esforzaran en eliminar a sus competidores o que se resistieran a colaborar con ellos, o bien en comprar a las empresas que les hacían competencia, hizo con ésto que llegaran a tener en poco tiempo el control sobre la producción de bienes y precios de los productos en perjuicio del pueblo consumidor, esto hizo que el congreso a llamado de la opini^on pública, pusiera un freno a los constantes - abusos que se estaba cometiendo y se aprobara en 1890 la Ley Sherman.

L E Y S H E R M A N .

En virtud de los problemas presentados por las grandes empresas, se presentó el 2 de julio de 1890 ante el senado la Ley Sherman, y en sí el debate, se enfocó hacia una sola cuestión: "la de si las organizaciones laborales esta



ban comprendidas o no en la cláusula, asociaciones que restringen el comercio".

Los actos del debate parlamentario indican que se realizaron intentos de excluir a las organizaciones laborales de la jurisdicción de la ley y que se presentaron enmiendas encaminadas a conseguirlo.

Los debates que se presentaron en el senado confirma la teoría de que los legisladores trataron de dejar a las organizaciones obreras fuera de las restricciones impuestas a combinación económica. Pero en la aprobación por el congreso del articulado final, se omitieron las siguientes propuestas:

SECCION I. En virtud de esta ley se declara todo contrato, asociación en forma de trust o de otra índole, o conspiración, que restrinja el intercambio o el comercio entre los distintos estados o con naciones extranjeras. Toda persona que estipule un contrato de este tipo o se preste a una tal asociación o conspiración, será culpable del delito menor y, probado procesalmente el cargo, se le impondrá una multa que no excederá de cinco mil dólares, o prisión por un superior a un año, o ambas penas, a dis

creción del tribunal.

SECCION 2. Toda persona que monopole o intente monopolizar o se combine o conspire con otra persona o personas, para monopolizar cualquier parte del tráfico o comercio entre los distintos estados o con naciones extranjeras, será -- culpable de delito menor y, probado procesalmente el cargo, se le impondrá una multa no mayor de cinco mil dólares, o prisión por un tiempo no superior a un año, o ambas penas a discreción del tribunal.

SECCION 4. Los dinstintos Tribunales de Circuito de Estados Unidos tendrán jurisdicción para prevenir o reprimir las violaciones de esta ley; y será deber de los fiscales de distrito de los Estados Unidos, dentro de sus respectivos distritos, instaurar bajo la Dirección del Procurador General los debidos procedimientos en equidad para prevenir y reprimir dichas violaciones. Tales acciones pueden hacerse por vía de petición exponiendo el caso e intimando que tal violación se cohiba o prohíba de otro modo. Una vez a las partes causantes del motivo de queja se les haya notificado debidamente de tal petición, el tribunal procederá, tan pronto como sea posible, a la vista y definición del caso; y durante el transcurso de la -

cots en todo el territorio de Luisiana para desalentar la entrada en el Estado de materiales no -- elaborados por los sindicatos.

El actor en el presente caso demandó al Consejo de Trabajadores Unidos, en base a la Sección 1, de la Ley Sherman, alegando que existía una gran asociación de sindicatos con el -- propósito de restringir el comercio entre los estados y con países extranjeros; los demandados en su defensa alegaron que la citada sección de la Ley -- Sherman, no se refería a las agrupaciones de trabajadores; el Tribunal de Distrito desestimó el argumento y otorgó un mandamiento prohibitivo; y al -- otorgarlo dijo:

"La prohibición incluye las agrupaciones de obreros no menos que las combinaciones -- entre comerciantes, o sea, todas las asociaciones, que restringían el comercio, sin referencia al carácter de las personas que la integran". (21)

21) Falcone, Nicolás, Op. Cit. Ant. Pag. 63.

LA LEY CLAYTON DE 1914.

La Ley Clayton se aprobó tras intensa lucha que realizó en su favor Samuel Gompers -- Presidente del A.F.I., ante el congreso y con el propósito de librarse de las restricciones que les imponía la Ley Sherman de 15 de octubre de 1914; -- la Ley Clayton se aprobó y en un principio se pensó que con sus principios se ayudaría a la clase trabajadora, pero la corte, en sus interpretaciones que hizo de la referida ley, perjudicaba en vez de favorecer a la clase obrera; he aquí las principales disposiciones de la Ley Clayton:

SECCION 6. Que el trabajo de un -- ser humano no es un bien de consumo o un artículo de comercio. Nada que se contenga en las leyes antitrust se interpretará como prohibitivo de la --- existencia y funcionamiento de organizaciones de -- obreros, agricultores u horticultores, instruidos -- con el objeto de prestarse mutua ayuda y que no -- dispongan de bienes de capital ni se desembuelvan con finalidades de lucro, o para prohibir o dificultar a los miembros de tales organizaciones que lleven a cabo legalmente los objetivos legítimos de -

ellas; ni se considerará o interpretará que tales organizaciones o sus miembros constituyen asociaciones ilícitas o conspiraciones para la restricción del comercio, bajo las leyes antitrust.

SECCION 20. Que ninguna orden de restricción o mandamiento prohibitivo otorgará ningún tribunal o juez o jueces de Estados Unidos en ningún pleito entre empleador y empleados, o entre -- empleadores y empleados que implique o surja de un conflicto cualquiera concerniente a condiciones de empleo, a menos que ello sea imprescindible para -- preveer perjuicios irreparables a la propiedad o -- algún derecho de propiedad de la parte que formula la petición, para cuyo perjuicio recurre ante la -- ley, y el derecho de tal propiedad deberá descri-- birse en detalle en la petición, la cual deberá -- presentarse por escrito y jurarla el peticionante, su delegado o su letrado.

Y tales órdenes de restricción o mandamiento prohibitivo no prohibirán a persona -- alguna, sola o asociada con otros, que ponga término a cualquier relación de empleo, o que deje -- de ejecutar cualquier trabajo o labor, o que reco-

miende, aconseje o persuada a otros por medios pacíficos, a que lo hagan; o que concurra a cualquier lugar donde esa persona o personas puedan encontrarse con el propósito de obtener o comunicar información pacíficamente, o que persuada pacíficamente a cualquier persona a que trabaje o se abstenga de trabajar; o que deje de patrocinar o de emplear a cualquiera de las partes en esa disputa, o que recomiende, aconseje o persuada a otros por medios pacíficos y legales a que lo hagan así; o que paguen o den, o dejen de pagar o de dar a cualquier implicada en tal disputa, cualesquiera beneficios de huelga, dinero u objetos de valor; o que reúnan pacíficamente, de manera legal y con fines legales; o que ejecuten cualquier acto o cosa que pudiera hacer legalmente, de no existir tal disputa, cualquiera de las partes en litigio. Asimismo ninguno de los actos especificados en el párrafo anterior se considerarán o tendrán por violatorios de ninguna ley de Estados Unidos.

La ley reviste especial importancia porque permite a los particulares solicitar la omisión de mandamientos prohibitivos contra -

los acusados de violar leyes antitrust.

11. DOCTRINA DE LA INTERFERENCIA DE CONTRATO.

La doctrina de la interferencia de contrato, es aplicable cuando una parte induce a otra a violar un contrato que esta otra tiene con un tercero.

Esta doctrina se utilizó eficazmente para obstaculizar el crecimiento de las organizaciones obreras, y dió base para promover como -- causal el recurso de equidad en forma de mandamiento prohibitivo, sentando con ello esta doctrina, para el establecimiento de los contratos yellow dog.

El contrato yellow dog.- En virtud de este contrato, un obrero se comprometía como -- condición para obtener empleo a no afiliarse a ningún sindicato, ni a apoyarlo mientras estuviere al servicio del empleador.

El contrato mencionado, fué utilizado por los tribunales al decidir conflictos laborales y principalmente por la Suprema Corte, al afirmar:

"Esta corte ha sostenido reiterada

mente que el empleador es tan libre para imponer - como condición de empleo la no afiliación de su -- personal, como el obrero lo es para no afiliarse - al sindicato, y que ello es parte de los derechos- constitucionales de la libertad personal y de la - propiedad privada que ni la legislación misma pue- de sustraer, como no sea a través del debido ejer- cicio del supremo poder de policía" (22)

Criterio este de la corte, a todas- luces antijurídico y sobre todo en nuestro dere- -- cho, ya que la verdadera libertad personal es la - que ofrece al hombre el derecho de elegir entre -- dos o más posibilidades de acción igualmente equita- tivas y en su beneficio personal.

Algunos tribunales de los Estados - Unidos, consideraron antijurídico a este tipo de - contrato, y en especial el del estado de Nueva --- York que se rehusó dar validés de ejecución al con- trato yellow dog.

13. LOS BOICOTS ANTE EL DERECHO CONSUECUDINARIO.

Al boicots, en término general se - le ha definido como: "un esfuerzo organizado para

22) Falcone, Nicolás. Op. Cit. Ant. Pag. 115.

excluir a una persona de las relaciones comerciales con otros mediante la persuasión, la intimidación y ciertos actos relativamente violentos, y -- coaccionándolo con ello, ante el temor de mayores daños futuros, a someterse a determinadas condiciones en el manejo de sus negocios. (23)

De la anterior definción, Nicolás Falcone, hace la siguiente clasificación de los -- boicots:

1. BOICOTS PRIMARIO. Se produce -- cuando una organización estructurada de empleados -- deja, mediante una acción concertada de tener trato conel empleador.

2. BOICOTS SECUNDARIO. Se origina cuando esos empleados inducen a otros a romper sus relaciones comerciales con un empleador anterior -- mediante la amenaza de idéntico boicot contra ta-- les otros si se rehusan ellos a cumplir con la exigencia.

3. BOICOTS RETROSPECTIVO. (Back-

23) Bouvier, Law Dictionary Tercera Revisión. 8a. Edición 1914. West Pub. Co. Vol. I Pag. 385.

ward Boycott) los obreros ocupados en los procesos de fabricación más avanzados rehusan trabajar en o con material en cuya etapa anterior de fabricación han intervenido trabajadores no agremiados.

4. BOICOTS PROSPECTIVO. (Forward-Boycott) Ocurre cuando trabajadores agremiados ocupados en etapas inferiores de la fabricación se --niegan a trabajar en material que probablemente utilizarán en la etapa siguiente obreros no agremiados.

5. BOICOTS LATERAL. (Lateral Boycott) es el que se declara con materiales, no con el propósito de organizar a trabajadores en los procesos de fabricación anteriores o posteriores, sino a fin de obligar a dar empleo a miembros del mismo sindicato en el mismo nivel de fabricación.

Los boicots hacen su aparición en los Estados Unidos al comienzo de la década de --1880, y los Tribunales los consideran como "acuerdos concertados por una cierta cantidad de personas para realizar algún acto ilegal o conseguir un objetivo legal por medios ilegales".

"Se los trataba como aspiraciones,

y se admitían acciones por daños contra ellos y se otorgaban mandamientos prohibitivos, por emplearse en ellos la fuerza y la intimidación". (24)

Desde el año de 1914 hasta 1932, el mandamiento prohibitivo contra los movimientos de fuerzas obreras, fue el arma más eficaz al alcance de los patronos para proteger la propiedad y los derechos de propiedad contra la obstrucción de piquetes, huelga y boicots.

14. LA LEY NORRIS-LA GUARDIA DE 1932.

En 1932, el congreso en virtud de la Ley Norris-la Guardia avaló y legitimó los métodos que las organizaciones obreras utilizaban para promover sus intereses, y permitió que los sindicatos obtuvieran o persiguieran sus legítimos intereses; oponiéndola constantemente y a su favor contra el mandamiento prohibitivo.

Esta ley se fundaba en el poder -- otorgado al congreso por el artículo III de la -- Constitución de Estados Unidos para regular la Jurisdicción de los tribunales federales.

24) Wigmore J.H. The Boucott and Kindred Pratices as Ground for Damages. 21 AM.L.Rev.509(1887).

jurisdicción de los tribunales federales.

El citado artículo de la constitución dice:

"El poder judicial de los Estados Unidos recidirá en una Suprema Corte y en los Tri
bunales Inferiores que el congreso periódicamente cree y establezca".

El Poder Judicial se extenderá a to
dos los casos de derecho y de equidad que surjan-
en virtud de esta constitución de las leyes de Es
tados Unidos y de los tratados celebrados o que se
celebren bajo su autoridad.

Esta ley surgió a intención del --
congreso y con idea laborista y para privar a los
tribunales federales de la facultad de emitir man
damientos prohibitivos "en todos los casos que im
plicasen en conflicto laboral o surgieren de él"
y restringir la facultad de dichos tribunales pa-
ra prohibir otros conflictos laborales como no --
fuese después de establecidos ciertos hechos por
el Tribunal.

El alma de esta ley se encuentra -

en las Secciones 3,4,7 y 13.

LA SECCION 3. Declara que los contratos individuales con compromiso de no afiliación son contrarios a la política pública y no serán ejecutables ante los Tribunales Federales.

La ley en esta sección, no hace --mención expresa a la denominación yellow dog, pero el lenguaje empleado describe a este tipo de contrato. Se ha negado ejecutoriedad legal a tales --contratos en virtud del principio según el cual --los derechos individuales pueden ser objeto de reglamentación gubernamental cuando el ejercicio de ellos se ha declarado perjudicial para la salud, --la seguridad y el bienestar general de la salud. Y los tribunales apoyaron esta Sección 3; en virtud de este principio vital, pues se protege con --el mencionado principio el bienestar común de los trabajadores y se fomenta el bien público.

LA SECCION 4. Permite a los trabajadores hacer huelgas, organizar piquetes y el boicots primario y secundario, así como dedicarse a --actividades conexas o afines. Protege específicamente de estas actividades de la intervención judicial en forma especial del mandamiento prohibiti--

vo, las siguientes y que son 9:

I. Concertarse para efectuar un paro o negarse a trabajar.

II. Afiliarse a un Sindicato o man-
tener la afiliación.

III. Brindar ayuda financiera a per-
sonas que toman parte en un conflicto laboral o --
que están interesadas en él.

IV. Prestar ayuda a una persona que
participa o está interesada en un conflicto y que-
puede estar implicada en un litigio.

V. Dar publicidad a la existencia
de un conflicto usando cualquier método que no en-
trañe violencia o fraude.

VI. Reunirse pacíficamente para pro-
mover los intereses de los participantes en un con-
flicto laboral.

VII. Notificar cualquier persona de -
la intención de dedicarse a las actividades enume-
radas en los puntos 1 a 6, ambos inclusive.

VII. Convenir con otros para dedi-
carse o no dedicarse a las actividades enumeradas
en los puntos 1 a 6, ambos inclusive.

IX. Inducir o aconsejar sin violencia o fraude a realizar cualquiera de las actividades antedichas.

La sección 7, estipula que los tribunales federales no podrán librar mandamiento prohibitivos en casos de conflictos laborales, sino es después que el tribunal haya decidido sobre las siguientes casos de hecho:

I. Comisión o amenaza de actos ilegales.

II. Comisión o inminencia de comisión de un daño irreparable a la propiedad.

III. Será mayor la pérdida que sufrirá el solicitante si se le niega la prohibición que la pérdida que sufrirán los empleados o el sindicato si se le otorga.

IV. El solicitante no tiene recurso o demandar en derecho.

V. La policía no puede o no quiere proteger a la propiedad del solicitante.

La sección 13. Define el conflicto laboral como cualquier controversia acerca de sala-

rios y condiciones tanto de trabajo como de representación para fines de negociación, aunque no --- exista una relación de empleador y empleado.

La mayor conquista de esta ley, fue ron las restricciones que impuso a los tribunales federales para la emisión de mandamientos prohibitivos en conflictos laborales, y además esta ley, permite a los trabajadores hacer valer por sí mismos sus propios intereses.

15. PIQUETES Y LIBERTAD DE PALABRA.

El piquete es un medio de apelación pública, que trata de influir sobre la población - para que, frente a los hechos, retire su protección a una empresa señalada.

El principio general es que los piquetes deben proceder de buena fé y pacíficamente para el logro de un objetivo legal.

Los piquetes se organizan siempre - junto a la huelga, y si cesa ésta, cesa también -- aquella.

Los objetivos de los piquetes:

- a) Divulgar las circunstancias del litigio.
- b) Persuadir a trabajadores no --- agremiados, clientes, proveedores y transportistas de materias primas a que adopten una actitud que - provoque una baja en los negocios del empleador, - suficiente para iducirlo a negociar un arreglo en relación con la controversia.
- c) Mantener alta la moral de los -- huelguistas.

Las probabilidades de tener rápido éxito y arreglo, depende en su totalidad del apoyo de terceros, de mantener un bloque intenso y - permanente en contra de la empresa o patrón, y si esto ocurre, es seguro que se conceda al sindicato concesiones dignas a favor del obrero.

En 1940 la Suprema Corte de Estados Unidos sostuvo que el dar publicidad a una controversia laboral era usar de la libertad de expre-- sión amparada por la Constitución y que ello era de interés público. Con el tiempo se equiparó el derecho de hacer piquetes con la libertad de ex--

presión. Hoy día se puede prohibir el piquete que se considere contrario a la política del gobierno federal o estatal, aún cuando estos sean pacíficos o no y la suprema corte ha mantenido la constitucionalidad del auxilio de los mandamientos prohibitivos aún en la forma en que los piquetes se realicen.

16. LA LIBERTAD DE PALABRA Y REUNION PACIFICA.

La enmienda primera a la constitución de los Estados Unidos dice lo siguiente:

El Congreso no admitirá ley alguna acerca de la oficialización de determinada religión o que prohíba el libre ejercicio de ella; o que restrinja la libertad de palabra o de prensa, o el derecho del pueblo a reunirse pacíficamente y a peticionar el gobierno para reparación de agravios.

La Enmienda décimo cuarta, sección I, dice:

Todas las personas nacidas o naturalizadas en Estados Unidos y sujetas a su jurisdicción, son ciudadanos de Estados Unidos, y del esta

do en que residan. Ningún estado dictará o aplicará leyes que restrinjan los privilegios o inmunidades de los ciudadanos de Estados Unidos, ni ningún estado privará a persona alguna de la vida, la libertad o los bienes sin el debido proceso legal, ni denegará a persona alguna dentro de su jurisdicción la igual protección de las leyes.

Las libertades de palabra y reunión pacífica constituye las garantías explícitas que ni el congreso ni los estados pueden violar.

17. LEY DE TRABAJO FERROVIARIO DE 1926.

1. La primera ley reguladora de las relaciones laborales en los ferrocarriles la sancionó el congreso en 1888; en la que se disponía del arbitraje voluntario y la investigación de los conflictos laborales que amenazaran paralizar el negocio interestatal.

2. En 1898 se promulgó la Ley Erdman, que se basaba en la mediación y la conciliación por parte del gobierno para la prevención de

conflictos en el ámbito ferroviario con una junta-temporal que se designaría en cada caso, y más tarde al verse que la mediación no trafa beneficios - se empezó a formalizar los procedimientos del arbitraje.

3. La Ley Neuland de 1913, estableció una Junta de Mediación y Conciliación Permanente.

4. La Ley Admson de 1916, redujo a 8 horas las jornadas de trabajo para solucionar los conflictos laborales.

5. Ley de Transportes de 1920, esta ley creó la Junta de Trabajo Ferroviario de Estados Unidos con 9 miembros (3 para representar respectivamente a empresas ferroviarias, sindicatos y público) con autoridad para examinar y decidir todos los conflictos, aunque no era obligatorio el cumplimiento de las decisiones de la junta.

6. La Ley de Trabajo Ferroviario - de 1926 y que reglamenta a las empresas ferroviarias y sus empleados; en 1936 una enmienda a esta ley incluyó dentro de ella a las empresas de trans

porte aéreo.

Esta ley controla a sus subordinados de la siguiente manera:

a) Impone deberes positivos tanto a las empresas de transportes como a su empleados.

b) Define derechos y regula su protección.

c) Señala los métodos para solucionar varios tipos de conflictos y crea organismos para ajustar las diferencias.

Los empleados pueden afiliarse al sindicato que deseen y ellos y sus empleados tienen el deber de realizar todos los esfuerzos posibles a fin de celebrar convenios escritos que regulan salarios, reglamentos y condiciones de trabajo.

La ley citada crea a la Junta Nacional de Mediación, integrada por 3 miembros y son designados por el ejecutivo de la unión, y la junta conoce de los siguientes casos:

1. Litigio entre las empresas y los empleados acerca de las modificaciones de esca

las de salarios, reglamento o condiciones de trabajo.

2. Los conflictos entre empleados acerca de quienes habrán de ser sus representantes debidamente designados y autorizados. Mediante elecciones o por otros medios, la junta certifica quienes han de representar a los trabajadores en sus negociaciones colectivas.

La ley establece que en caso de un conflicto entre la empresa y los empleados, y dicho conflicto no se soluciona a través de la mediación, la junta puede recomendarles el recurso de arbitraje voluntario (sección 5).

Ahora bien, si en el conflicto se rechaza el arbitraje voluntario, y la junta considera que el comercio puede ser amenazado, hasta quedar interrumpido el servicio de transporte, la junta notifica al Presidente de Estados Unidos, quien crea una junta de emergencia para que conozca los hechos de litigio y le informe del caso, y les concede a ambas partes primero 30 días a la junta para que investigue y le informe y el Presidente en 30 días deberá estudiar dicho informe. Den

tro de este tiempo, el sindicato no puede legalmente acudir a la huelga, pero los empleados no pueden introducir cambios en las condiciones exigidas.

En 1934 la Ley de Trabajo Ferroviario fue reformada, en su Sección 3 y se creó la Nacional de Conciliación Ferroviaria, compuesta de 36 miembros; 18 en representación de las empresas ferroviarias y 18 para los sindicatos nacionales, los que son pagados sus salarios por la parte representada.

Estos miembros están facultados para emitir fallos judicialmente aplicables en conflictos surgidos de quejas o de la interpretación o aplicación de convenios relativos a escalas de salarios o condiciones de trabajo; de todos los empleados y obreros que se encuentren relacionados con el transporte ferroviario y su servicio de mantenimiento.

La Sección 3, H) Dispone que la Junta se compondrá de 4 divisiones, cada una integrada por igual número de representantes de empresas y de organizaciones laborales; ejerciendo jurisdicción sobre las diversas actividades de sus

representados en la actividad del transporte ferroviario.

La ley establece que si cualquiera de las divisiones no se pone de acuerdo sobre una decisión, y se produce un estancamiento en las negociaciones o tal decisión no reúne la mayoría de votos, la división designa un árbitro para emitir el fallo, que deberá emitirse por escrito y si la empresa no la cumple, se puede solicitar al Tribunal de Distrito de Estados Unidos que haga cumplir dicho fallo o lo anule.

18. LEY NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO DE 1935.

La Ley Nacional de Recuperación Industrial de 1933, represento un esfuerzo del gobierno nacional norteamericano, para remediar la depresión económica, eliminando prohibiciones establecidas en las leyes antitrust; prohibiendo al comercio que se organizara y controlara los precios.

Uno de los propósitos de la ley, era reducir y solucionar el desempleo y mejorar las normas laborales, sin embargo, esta ley fracasó, ya que en 1935, cuando la Suprema Corte decla

ró la inconstitucionalidad de la ley en el litigio SCHECHTER POULTRY CORP. VS. ESTADOS UNIDOS; la falla específica de la ley, según la suprema corte, estaba en el intento de reglamentar las horas de trabajo y los salarios de los trabajadores en el comercio internacional, ejercicio este que escapaba a la jurisdicción federal.

En virtud del fracaso de esta ley, el senador por Nueva York, Robert Wagner, presentó la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo y que fué aprobada por ambas cámaras el 27 de junio de 1935.

LEY WAGNER.- Esta ley contenía las siguientes disposiciones:

1. La protección contra la intimidación por parte de agentes patronales.
2. La protección contra el despido o la discriminación por el ejercicio de actividades laborales.
3. Participación activa en las deliberaciones.

Creó una Junta Nacional de Relaciones de Trabajo y le otorgó autoridad administrativa para realizar la política pública señalada en la ley. Su fin era estimular la negociación colectiva.

Los puntos principales de esta ley, conocida también como LEY WAGNER, reside en sus - secciones 7, 8 y 9.

En la sección 7, estipula que los empleados tendrán derecho a organizarse, a formar - adherirse o contribuir a organizaciones laborales, a negociar colectivamente por medio de representantes de su propia elección y a dedicarse a otras actividades concertadas de común acuerdo para los fines de la negociación colectiva u otra ayuda o protección recíproca.

En la sección 8, se respaldan las - garantías que otorga la sección 7, contra las dis-tintas formas de actividad patronal o en las prác-ticas laborales desleales, como podrían ser las siguientes:

- a) Obstrucción, restricción o - - coacción.
- b) Dominación de organizaciones la**u**borales.
- c) Alentar o desalentar afiliacio--nes a organizaciones laborales, mediante la discriminación en las contrataciones o en la conserva---ción , los términos o las condiciones del empleo.
- d) Discriminación contra empleados por presentar acusaciones o testimoniar en contra

del patrón.

e) Negarse a negociar colectivamente con el representante designado por los empleados.

En la sección 9, se acoge el principio de mayoría para la elección de representantes negociadores. Se protege el voto secreto de votantes trabajadores y en algunos casos, la Junta puede señalar la forma del nombramiento.

La sección 18, confiere a la junta poder para impedir que cualquier persona realice prácticas laborales desleales que afecten al comercio.

Ahora bien, la sección 8,1) dice: - "constituirá práctica laboral desleal, por parte de un empleador, obstaculizar, restringir o forzar a los empleados en su ejercicio de los derechos garantizados en la sección 7".

Actos concretos comprendidos en la categoría de obstrucción son: el soborno, el espionaje, las amenazas; la lista negra; talleres fúgitivos.

La promesa de recompensar a los trabajadores que rechacen la agremiación y en general toda actividad que tenga por fin obstruir, desbaratar o entorpecer las libres actividades de organi-

zación del personal.

Es importante estudiar de una manera aunque sea somera, la apreciación que - hace el derecho laboral de Estados Unidos acerca - de la "dominación de sindicatos" y del concepto -- que de él se tiene, en contraposición con la prác-- tica de los sindicatos en nuestro derecho laboral.

La sección 8,2) declara práctica la-- boral desleal del empleador ejercer actividades de dominación y obstrucción en la formación administra-- tiva de una organización laboral, o contribuir a -- ella con alguna aportación financiera o de otra índole.

La sección 7, garantiza a los traba-- jadores completa libertad en la elección de sus re-- presentantes, y una de las principales causas por-- las que el o empresarios obstaculizaban esa liber-- tad o consistía en la creación de "sindicatos de - empresa", que no es más que una forma de organis-- mos manejados por los propios empleadores, y la -- ley laboral americana considera que los acuerdos - tomados por este sindicato son falsos o ilusos pa-- ra los trabajadores.

Ahora bien, la ley objeto de estu-- dio considera actividades prohibidas:

1. formación pura y simple de un - sindicato de empresa por un empleador o su agente.

2. expresiones hostiles del empresario entra un sindicato afiliado o externo, y en apoyo del sindicato rival dominado por el mismo - empresario.

3. un empleador que i duce a su personal a que cancele su afiliación a un sindicato - rival y se afilie al de su preferencia.

4. hacer proselitismo para un -- "sindicato de empresa" por personal superior, constituye dominación ilegal.

5. una donación de cuatrocientos- dólares y el derecho a explotar un comedor que -- rendía de cincuenta a cien dólares netos mensua-- les, se consideró índice de dominación.

6. cuando el empleador pagaba cuota de afiliados de todos los miembros que se agremiaban al sindicato preferido por él, la Junta consideró el hecho como índice de dominación.

7. la prueba de que todas las --- asambleas y actividades de organización, se realizaban en dependencias de las empresa y que al personal directivo de ésta se le pagaba por el tiempo que había dedicado a organizar un sindicato independiente, se tuvo como ilegal.

8. la ausencia de acta de constitución, estatutos o requisitos para la filiación,

fuera del hecho de ser empleado de la empresa en - el proyecto de representación de los trabajadores, - se tomó también como dominación patronal.

9. la falta de independencia económica por parte del sindicato, se considera también como dominación.

10. la total ausencia de negociaciones colectivas entre un sindicato de empresa y el empleador.

11. cuando las asociaciones independientes permitieron al jefe de personal del empleador que resolviera unilateralmente reclamaciones - del personal, la Junta declaró ilegal el procedimiento.

Ahora bien, si la junta después de investigar descubre que el empresario domina al -- sindicato, emite una orden y prohíbe que el sindicato trate cuestión alguna con el empresario, cuando existe un contrato para las negociaciones colectivas entre las partes, la junta ordena la caducidad del mismo.

Asimismo, la discriminación contra alguna persona por sus actividades sindicales o su afiliación, es ilegal porque infringe el derecho - legalmente reconocido a los trabajadores para afiliarse y promover la agremiación; también es práct

tica desleal rehusase a dar trabajo a un obrero - por el hecho de que sea miembro de un sindicato o se dedique a actividades sindicales.

La ley faculta a la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, para citar testigos y - dispone que ésta, proteja a los testigos; así la sección 8 subsección 4) declara que es práctica la boral desleal cuando el empleador "despide o hace discriminaciones de otro tipo contra un empleado- por haber presentado acusaciones o prestado testimonio de acuerdo con esta ley".

Ahora bien, cuando la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo determina que un empleador ha violado la sección 8 subdivisiones 1) - 3) ó 4) se emite una orden de desagravio con arreglo a la sección 10 c) mandando al empleador que:

1. Reincorporar al empleado al puesto que desempeñaba en las mismas condiciones y beneficios de que gozaba.
2. Que cese y desista de cometer - actos ilegales.
3. Pague todos los haberes perdidos por el empleado a raíz de la práctica laboral desleal, se le conoce a esta disposición como "adjudicación de haberes atrazados" y corre desde la fecha del despido hasta la reinstalación del tra-

bajador.

En nuestro derecho mexicano, se le conoce como salarios caídos o vencidos.

4. Exhibir avisos emitidos por la junta en dependencias del empleador, de que ya no volverá a incurrir en prácticas laborales desleales que se especifican en el aviso.

La sección 9 a) dice que es práctica desleal el empleador que se niega a negociar colectivamente con los representantes de sus empleados, estas negociaciones o por lo general, sobre jornales, antigüedad, escalas de salarios, horas de empleo, aumento de salarios, por méritos adquiridos, gratificación por servicios especiales, feriados, vacaciones, premios, condiciones de trabajo, beneficios sociales, jubilaciones, planes de seguro, participación en las ganancias, despidos y tramitación de quejas.

19 REPRESENTACION OBRERA.

La sección 9 de la Ley Wagner, tiene 4 subsecciones de la a) a la d).

a) Esta subsección dispone que la mayoría de una unidad de contratación constituida elegirá al representante negociador.

b) Dispone y faculta a la junta a

determinar la unidad adecuada para la negociación colectiva.

c) Confiere a la junta el poder realizar investigaciones y certificar a los representantes negociadores y le permite recurrir al voto secreto o a cualquier otro método adecuado para -- comprobar la legalidad de la elección del representante de los obreros.

d) Faculta a la junta en caso de -- práctica laboral presentar una orden ante el tribunal federal de apelaciones para que se le de ejecución con la transcripción literal del expediente -- mismo que pasará al Tribunal de apelaciones.

Las dos funciones de la junta son:

1. Prevenir y evitar prácticas laborales desleales de los empresarios.
2. Determinar si quieren o no agremiarse los empleados y si es uno o más sindicatos, determinar quien tendrá el derecho exclusivo como agente negociador de ellos.

Es pues, la junta el órgano más importante y directriz y vigilante para la buena representación y la eficaz resolución de los problemas obreros.

Bajo la Ley Wagner, la Junta Nacio-

nal de Relaciones de Trabajo se componia de 3 miembros designados por el Presidente de Estados Unidos y confirmados por el Senado.

La junta delega poderes en su asesor legal, en sus directores regionales, examinadores o sustanciadores de causa y en los funcionarios de audiencia.

En los 12 años en que estuvo en vigor la Ley Wagner, se registraron unos cien mil casos de intervenciones por prácticas laborales desleales y por designación de representación obrera.

20. LEY DE RELACIONES OBRERO-PATRONALES DE
1947: (LEY TAFT-HARTLEY)

Esta ley nació al sesionar la octogésima legislatura en enero de 1947 y, que por primera vez en 15 años la mayoría era republicana ya que en años anteriores el partido demócrata había ejercido el control de la legislatura federal ininterrumpidamente entre los años de 1933 y 1946 y durante este tiempo se había dado un total apoyo a los trabajadores organizados. Los republicanos acogieron las elecciones parlamentarias de 1946 como un mandato para imponer las restricciones necesarias al poder de las organizaciones obreras.

A principios de 1947 una comisión senatorial precidida por el entonces Senador Robert

F. Taft convocó a audiencia para establecer qué enmiendas a la Ley Wagner determinarían una mayor estabilidad en el campo de las relaciones laborales.

Sin embargo organizaciones obreras como la AFI y el CIO manifestaron que la Ley Wagner funcionaba bien, y todo cambio lejos de beneficiar, perjudicaría a la clase obrera.

Pero a pesar de las protestas, el proyecto de Ley Taft Hartley se convirtió en ley en junio de 1947 aún en contra del voto del Presidente Truman. Esta ley es más extensa y compleja que la Ley Wagner y consta de cinco capítulos.

CAPITULO I.

Se refiere a las enmiendas a la Ley Wagner.

Las conclusiones y normas que contiene la ley en este capítulo son las mismas a de la ley Wagner y se refiere a prácticas laborales - desleales por parte de empresarios y obreros sobre representantes negociadores, elecciones y leyes estatales.

Por lo que se refiere a las prácticas laborales desleales antes señaladas, esta ley trata de eliminar el desequilibrio que dicen había a favor de la clase obrera.

La junta Nacional de Relaciones de Trabajo, siguió teniendo la misma función; se creó con esta ley la oficina de Asesoría General para investigar prácticas laborales desleales y determinar si la junta debe admitir o no la queja. La nueva ley estipula que la junta podría pedir a la suprema corte la emisión de mandamientos prohibitivos en casos que impliquen boicots secundarios y conflictos de jurisdicción entre organizaciones obreras.

Se agrega a la nueva ley, en la sección 8 las subsecciones de la b1) a la b6).

La sección 8 b 1) Dispone que será práctica laboral desleal la cometida por una organización laboral o sus agentes en los siguientes casos:

1) Obstruir o violentar a los empleados en el derecho que se les garantiza en la sección 7: a condición de que este párrafo no lesione el derecho de una organización laboral, a establecer sus propias normas a propósito de la adquisición o retención de la calidad de afiliados a ella; o de un empleador a la selección de sus representantes a los fines de la negociación colectiva o de la conciliación de agravios.

La sección 8 b 2) Declara práctica laboral desleal por parte de un sindicato los si-

güentes casos:

1) Inducir o tratar de inducir a -- un empleador a que haga discriminaciones contra un empleado, violando lo dispuesto en la Subsección a 3); o a hacer discriminaciones contra un empleado a quien se le ha rechazado o rescindido la afiliación a dicha organización, por alguna causa distinta de su incumplimiento en el pago de las cuotas periódicas y de los derechos de admisión uniformemente exigidos como condición para adquirir o conservar la calidad de afiliado.

La sección 8 b 3): dispone que incurre en práctica desleal laboral, la organización que se niegue a negociar colectivamente con un empleador siempre que sea el representante de sus empleados, y al efecto, dicha sección dice al definir la negociación que "cumplir la obligación mutua del empleador y el representante de los empleados, de reunirse en épocas razonables y conferenciar de buena fé, sobre salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo, o negociar un convenio, o cualquier conflicto que - en él se origine".

La sección 8 b 4): se refiere también a prácticas laborales desleales y el principal objetivo es la prohibición de boicots secundarios y de huelgas ilegales; a esta sección, se le

agrega para una mejor comprensión dos subsecciones la a) y la b).

La subsección a): está dirigida contra toda acción secundaria destinada a perturbar las relaciones comerciales de empleados independientes. Prohíbe asimismo, las huelgas secundarias y primarias, cuyo objetivo sea obligar a un empleador o trabajador por cuenta propia, a afiliarse a una organización laboral o patronal.

La subsección b) prohíbe la huelga contra un empresario, con el fin de obligar a otro empresario a reconocer a una organización laboral no certificada por la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo.

La subsección c) prohíbe las disputas que pudieren surgir cuando dos o más sindicatos de distintas federaciones contiendan entre sí por el derecho a representar al personal de una misma empresa.

La subsección d) prohíbe a una organización obrera declarar o inducir a una huelga, con el propósito de obligar a un empleador a que asigne determinadas tareas a "empleados de tal o cual organización laboral, o de un oficio, gremio o clase determinada, en vez de hacerlo a un empleador de otra organización laboral, o de otro oficio, gremio o clase, a menos que dicho empleador deje de

ajustarse a una orden o certificación de la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo que determine el representante negociador de los empleados que realizan dicho trabajo.

21. DOCTRINA DE LA SUPREMACIA FEDERAL.

La doctrina de la supremacía federal queda establecida en la sección 10 a) de la ley Taft-Hartley al decir: "que la junta queda facultada por convenio con cualquier organismo de cualquier estado o territorio, para traspasar a la jurisdicción de dicho organismo, cualquier caso que se presente en cualquier industria, (salvo la industria minera, la confección de vestidos, comunicaciones y transportes, a menos que su carácter sea predominantemente local), aún cuando tales casos impliquen conflictos laborales que afecten el comercio, siempre que la disposición de la ley estatal o territorial aplicable a la resolución de tales casos por parte de dicho organismo no armonice con la correspondiente disposición de esta ley o haya sido objeto de una interpretación incompatible con ella.

Y al respecto la constitución de los Estados Unidos hace valer la doctrina de la supremacía federal en su artículo VI sección 2 al señalar que: "esta Constitución, y las leyes de los Estados Unidos que en virtud de ella se dicten... serán la suprema ley del país; y los jue-

ces de cada estado, estarán sujetos a ella, pese a cualquier disposición en contrario contenida en la constitución o en las leyes de cualquiera de los estados".

De lo anterior se deduce que un estado no puede intervenir o decidir en casos de representación que sean de competencia federal sin embargo, si puede intervenir ejerciendo su jurisdicción sobre todo comportamiento que implique -- violencia o amenazas de violencia.

22. LA HUELGA.

La sección 13 de la Ley que se estudia, ampara el derecho de huelga de los trabajadores, siempre que la huelga sea legal.

Son huelgas ilegales, la de brazos caídos, las que implican boicot secundario, las - destinadas a obligar a pagar trabajos o personal improductivo (Featherbedding) y los que coportan prácticas laborales desleales.

23. CONCILIACION DE CONFLICTOS LABORALES EN INDUSTRIAS QUE AFECTAN EL COMERCIO, EMERGENCIAS NACIONALES.

La sección 201, señala las formas - en que se pueden solucionar los conflictos labora-

les; así se habla de la mediación, de la conciliación y el arbitraje, y al respecto dice: "El congreso juzga que se pueden asegurar relaciones laborales sólidas y duraderas y el adelanto del bienestar general del país, mediante el arreglo de conflictos entre empleadores y empleados a través de conversaciones y negociaciones colectivas entre patronos y sindicatos. La mediación, es el acto de un tercero, en función de intermediario, tendiente a inducir a las partes en un conflicto laboral, -- a que reanuden negociaciones que se habían suspendido por la imposibilidad de llegar a un arreglo -- en orden a la celebración de un convenio laboral. la conciliación, es un intento por un tercero interviniente, de alcanzar una solución amigable de las diferencias existentes, pero sin autoridad para decidir; cuando el empleador y el sindicato, -- después de haber sometido el conflicto a una junta mediadora, convienen también en respetar la decisión de un tercero, el procedimiento se denomina arbitraje".

Un árbitro conoce del asunto que le es sometido para su estudio y consideración y su decisión se llama laudo arbitral.

Para la solución de estos conflictos se creó el Servicio Federal de Mediación y Conciliación, con sede en la capital de los Estados --

Unidos que es la ciudad de Washington Distrito de Columbia (D.C)

24. HUELGAS DE EMPLEADOS PUBLICOS.

La sección 305, declara ilegal que los empleados del gobierno federal, participen en huelgas, todo empleado que participe en una huelga, dice la sección, "será inmediatamente despedido de su empleo y perderá su condición legal de empleado público si lo tuviere, y no se le podrá readmitir en el empleo durante 3 años. y en ningún organismo del gobierno federal". Se aduce como razón para prohibir que los empleados del gobierno ocurran al procedimiento de huelga en que los servicios gubernamentales federales o estatales no deben perturbarse.

Es de hacerse notar, que aún cuando se realizan diversas enmiendas a la anterior ley, continuó en términos generales en igual forma, ya que fué precisamente en la forma en que se enmendaron las diversas secciones de la ley, pero el fondo continuó vigente en la mencionada ley.

25. LEY DE INFORMES Y DECLARACIONES DE 1959.

(LES LANDRUM - GRIFFIN)

Esta ley se sancionó ante la comisión -

selecta para la investigación de actividades irregulares en las relaciones obrero-patronales o llamada también Comisión Mc.Clellan, después de más de 2 años de audiencias públicas, y su fin antes que nada era poner un freno a las constantes violaciones de que era objeto la ley Taft-Hartley y como resultado del estudio de las violaciones cometidas, la comisión Mc.Clellan, recomendó que el --congreso ampliara el alcance de la legislación federal a fin de eliminar los actos delictivos y los procedimientos ilegales, eliminación que consistía, en enmendar a la Ley Taft-Hartley, enmiendas que --entraron en vigor casi todas el 14 de septiembre --de 1959, con la Ley de Informes y Declaraciones, --introduciendo esta ley una nueva disposición legal en el derecho laboral.

La intervención directa del gobierno federal, tanto en la organización interna, como en los asuntos de las organizaciones gremiales.

Esta ley consta de 7 títulos a saber:

TITULO I. Confiere derechos a los miembros de las organizaciones laborales.

- a) Libertad de palabra en el sindicato.
- b) Libertad para elegir libremente sus representantes, vetar los acuerdos de cuotas sindicales fijadas sin causa justificada, y oponerse a

multas excesivas, suspensiones o expulsiones sin-ser oído en audiencia imparcial.

c) Libertad de seguir un procedimiento-judicial en contra del sindicato.

d) Derecho a saber las cláusulas de su - contrato de trabajo y ser informado de las disposi-ciones de la ley por el sindicato.

TITULO II. Garantiza derechos a los miembros del sindicato para que éstos, suministren a sus afiliados diversos tipos de in--formación, permitiendo además que és-tos difundan y hagan cumplir tales ga-rantías.

Es en éste título en donde el gobierno federal interviene en los asuntos administrativos de las organizaciones obreras, y puede exigir de - los empleadores ciertos informes que tratan con - las organizaciones sindicales.

TITULO III. Este título de la ley faculta la crea-ción de una administración fiduciaria, que es una "sindicatura" u otro medio de supervisión o control, por el cual una organización laboral suspende la - autonomía que gozaba un organismo sub-

alterno con arreglo a su escritura-
de constitución y sus estatutos, y
se establece con el propósito de co-
rregir sus irregularidades ya sean -
financieras, procesos democráticos,
etc. dentro de los sindicatos.

TITULO IV. Este título fomenta las elecciones libres y democráticas dentro de las organizaciones las orales y de acuerdo a las escri-
turas de constitución y estatutos del --
sindicato.

TITULO V. Se refiere a los recursos que tienen las organizaciones laborales, y a la facul--
tad de los tribunales para el reembolso de los beneficios ilícitos obtenidos por el depositaria difuciario y que deben ha
cerse al sindicato.

TITULO VI. Contiene varias disposiciones entre las que se encuentran la facultad del secreta
rio del trabajo para investigar si se ha violado o se está a punto de violar alguna disposición de la ley, se prohí-
be además el piquete de extorsión clasificado ya como delito federal en la sección 602.

TITULO VII. Se refiere a enmiendas a la Ley de Relaciones Obrero-Patronales de 1947 y son las siguientes principalmente:

1. Conflictos laborales sobre jurisdicción federal-estatal y que afectan el comercio interestatal.

2. Delegación de autoridad de la Junta Nacional de Relaciones de trabajo.

3. Se prohíben los procedimientos de Boicots Secundarios y la prohibición de convenios sobre artículos proscritos.

4. Los piquetes de publicidad se declaran legales bajo ciertas condiciones y se restringe legalmente a los piquetes de reconocimiento y organización.

Son piquetes de reconocimiento.- Los que se hacen en los alrededores de un establecimiento empresarial, para obligar al empleador a reconocer la organización laboral y negociar con ella.

Los piquetes de organización.- Van dirigidos a los trabajadores y con ello se trata de persuadirlos a que se afilien al sindicato.

Es interesantes la regulación que ha-

ce el derecho laboral de Estados Unidos de la doctrina del aliado en materia de huelga y boicot secundario; y al respecto es conveniente resaltar la explicación que nos hace Nicolás Falcone de la mencionada doctrina:

"un empleador secundario cuyo personal realiza trabajo de un empleador cuyo personal esté en huelga y que, de no ser así, hubieran realizado los huelguistas, es un aliado del empleador contra quien se ha declarado la huelga. La presión económica ejercida por un sindicato en huelga, contra un empleador secundario no es pues, violatoria de las secciones 8 b 4 a), y al respecto se ha dictaminado que es legal el boicot secundario cuando un empleador no era neutral sino un aliado, cuando él y otra empresa eran de la misma propiedad o se dedicaban a trabajos complementarios, o el realizado por contratistas independientes era el trabajo que debían de realizar los huelguistas.

Conciliación, mediación y arbitraje.- La conciliación es el intento que realiza un tercero para lograr una solución amigable en las diferencias existentes entre dos partes, pero sin tener poder para emitir un fallo. Mediación es sinónimo de conciliación. El mediador o conciliador - habitualmente funcionario de un organismo federal o estatal actúa como reconciliador, y su función -

primordial es reunir a los litigantes a fin de ventilar sus diferencias y llegar finalmente a un --- acuerdo y sortear el litigio.

El arbitraje es un proceso en el cual - las partes someten voluntariamente todas las cuestiones en litigio al criterio de una persona neu--tral, el árbitro, quien resuelve la divergencia. La decisión del árbitro recibe el nombre de laudo ar--bitral. La cuestión queda terminada en forma tan--concluyente como si el fallo lo hubiere dictado un tribunal de justicia.

En general podemos decir que el arbitra--je, es en los Estados Unidos, un instrumento o dis--positivo que se usa para resolver controversias la--borales surgidos durante la vigencia de un convenio de trabajo.

C A P I T U L O I V

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN CANADA.

1. EVOLUCION DE LOS SINDICATOS EN CANADA.
2. LEGISLACION SOBRE LAS RELACIONES LABORALES.
3. LA NEGOCIACION COLECTIVA.
4. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.
5. VACACIONES.
6. DIAS NO LABORALES PAGADOS.
7. BENEFICIOS SOCIALES Y DE SALUD.
8. ANTIGUEDAD.
9. PROTECCION DE SINDICATOS.
10. PROCEDIMIENTOS PARA CORREGIR INJUSTICIAS.
11. NIVELES DE TRABAJO Y OTRAS MEDIDAS DE PROTECCION.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN CANADA.

La estructura y fortaleza presente -- del movimiento laboral en Canadá se encuentra en -- profundo contraste con la situación existente en -- el Momento de la Confederación. Hace un siglo, -- la economía canadiense era principalmente agrícola, con unas pocas concentraciones de población e industria, para la década de 1820 y 1830, existían unos pocos sindicatos laborales, pero no existe ningún-dato de que se hayan extendido las actividades de estas organizaciones más allá de las unidades locales hasta la segunda mitad del siglo XIX. Actualmente el número de sindicatos supera las 1,500.000 personas y está ampliamente dispersado según industria, empleo y geografía. Cerca de uno de cada -- cuatro miembros de la fuerza laboral de uno de cada tres obreros no agrícolas de Canadá pertenece -- al movimiento sindicalista.

El marco legislativo dentro del cual se realizan las negociaciones colectivas de trabajo y que prescribe niveles mínimos y otras formas de protección para los trabajadores, se ha venido desarrollando por casi el período total de los -- 100 años de historia de Canadá. Un punto inicial fué la ley de Sindicatos de 1872 (Trade Unions Act) que legalizaba los sindicatos, declarando que no --

debieran ser considerados como conspiraciones cri-
minales objeto de persecución basado en que res--
tringían el comercio, ya que los sindicatos se ve-
fan obstruídos por la Doctrina del Derecho de Gen-
tes Británico que así los consideraba ya que como
se apuntó antes, sostenía que eran conspiradores -
que limitaban el comercio.

La Ley de Sindicatos de 1872 (Trade
Unions Act) otorgó a los sindicatos libertad para
desarrollarse y perseguir sus objetivos que a su -
vez condujeron a posteriores legislaciones labora-
les.

1. EVOLUCION DE LOS SINDICATOS EN CANADA.

La mayoría de los sindicatos que ac-
tualmente funcionan en Canadá está afiliada con -
una de las dos asociaciones sindicales centrales.
La mayor de éstas, el (Canadian Labour Congress) -
Congreso Laboral Canadiense, comprende principal-
mente sindicatos internacionales con sede en los -
Estados Unidos, pero también incluye un número de
sindicatos nacionales y los sindicatos de tipo lo-
cal. El número total de sindicatos afiliados a la
CLG en Canadá al comienzo de 1905 era de 1,181,000
trabajadores. El otro organismo laboral central, -
la Confederación Nacional de Sindicatos Obreros -

(Confederation o National Trade Unions) que funcionan casi exclusivamente en Quebec, tenia una -- afiliación, al mismo tiempo, de 13 federaciones y un número de locales no federales. Su número total de miembros ascendía a 150,000 personas.

El crecimiento del movimiento sindical de este país ha sido influenciado grandemente por los sucesos y desarrollos en evolución en los Estados Unidos. En los pasados cien años han habido -- numerosos intentos de "nacionalizar" el movimiento laboral en Canadá. Sin embargo, con la notable excepción de la parte del movimiento laboral representado por la Confederación Nacional de Sindicatos Obreros (CNSO) y unos pocos grandes sindicatos nacionales en la CLC, el carácter internacional del movimiento laboral de Canadá permanece siendo su -- característica primordial.

En la década anterior a la Confederación, los sindicatos que funcionaban en aquel tiempo en los Estados Unidos comenzaron a establecer -- sucursales en Canadá. El primer intento, después de la Confederación, de formar una federación nacional de sindicatos se realizó en 1873, cuando 30 sindicatos locales de Ontario formaron la Unión Laboral Canadiense (Canadian Labour Union). Durante varios años seguidos se realizaron convenciones pero la organización no prosperó, mientras tanto, --

los Caballeros del Trabajo, (Knights of Labour), organización fundada en los Estados Unidos en 1869 organizó una asamblea canadiense en 1881. Los caballeros intentaron organizar a los trabajadores sin discriminación de especialización o empleo, y para finales de la década de 1880 pretendían tener un número de asociados de 16,000 personas.

En la segunda convención de Sindicatos, y las Asambleas de los Caballeros del Trabajo, en 1886, se estableció el Congreso de Profesiones y Trabajo del Dominio (Dominion Trades and Labour - Congress). En 1893, este se convirtió en el Congreso de Profesiones y Trabajo de Canadá (Trades - and Labour Congress of Canadá).

En abril de 1956 el Trades and Labour Congress of Canadá y el Canadian Congress of Labour se unieron para formar el Canadian Labour -- Congress.

Justamente a comienzos del siglo, los sindicatos internacionales, parte del Congreso de Profesiones y del Trabajo (Trades and Labour Congress) que estaban afiliados con la Federación Americana de Trabajo en los Estados Unidos, obtuvieron control del congreso y se tomaron medidas, mediante un cambio en la Constitución, para eliminar el "Sindicato doble" (más de un sindicato

en una profesión o industria).

En 1902 siguió la expulsión de las -- Asambleas Regionales de Profesiones de los Caballeros del Trabajo, conjuntamente con otros, formaron una nueva federación titulada Congreso Nacional de Profesiones y del Trabajo. Esta se convirtió en la Federación Canadiense del Trabajo en 1908.

Otra división en el movimiento labo-- ral de Canadá, centrado en el oeste, culminó en - 1919 con la formación de una organización denomi-- nada el Gran Sindicato. Esta organización buscaba la organización de trabajadores por industrias mas que por profesiones y obtuvo prominencia después - de la Huelga General de Winnipeg en 1919. Pretendía tener 41,500 miembros en aquella época. Sin-- embargo, debido a conflictos internos y a la oposi-- ción de los gobiernos federal y provincial, así co-- mo de la CPTC, pronto comenzó a disminuir su in-- fluencia.

Mientras tanto en la provincia de Quebec, se realizaban intentos para federar los sindicatos que por un cierto número de años habían sido organizados con la filosofía social de la Iglesia Católica. El origen de este desarrollo puede ser localizado en un cierre (lock-out) ocurrido en la ciudad de Quebec en 1900, realizado por varios fabricantes de calzado y tres sindicatos locales. -

El arzobispo de Quebec, fué nombrado para arbitrar la disputa y recomendó que los sindicatos revisasen sus constituciones de acuerdo con los principios sociales establecidos en la encíclica Rerum-Novarum de 1891 del Papa León XIII. Las sugerencias del arzobispo exigían, dentro de otras cosas, el nombramiento de capellanes que orientasen las deliberaciones de los sindicatos de acuerdo con las enseñanzas sociales de la iglesia. En 1912 se formó el primero de dichos sindicatos entre los trabajadores papeleros y pronto se organizaron unidades entre otros grupos industriales y profesionales.

En 1918, se unieron estos sindicatos en la ciudad de Quebec, bajo el nombre de Consejo Central Nacional de Oficios y Trabajo. Más tarde en el mismo año, se celebró una conferencia para toda la provincia y en la concención de fundación celebrada en Hull en 1921, se formó una organización permanente llamada Confederación Canadiense y Católica de Trabajo (CCCT).

En 1927, los elementos obreros disidentes a la Federación Canadiense del Trabajo, La Hermandad Canadiense de Ferroviarios y los remanentes del Gran Sindicato, se unieron para formar el Congreso Pan-Canadiense de Trabajo (All-Canadian Congress of Laobour) con la intención de lograr -

la total independencia del movimiento sindical canadiense. Sin embargo, la gran crisis de los años 30 trajo consigo dificultades y, tanto el Congreso Pan-Canadiense y el Congreso de Profesiones y del Trabajo experimentaron disminución en su número de miembros. Además, los miembros de ambos congresos se encontraban poco satisfechos con sus dirigentes en este período, y la Liga Unitaria de Trabajadores formada por el Partido Comunista de Canadá, gozó de una existencia efímera en los primeros años de la década del treinta.

Después de la promulgación de la Ley Wagner (Cap. del Derecho del Trabajo en los Estados Unidos), de 1935 en los Estados Unidos, con sus cláusulas protectivas del derecho de los trabajadores a ingresar a los sindicatos y discutir condiciones con los patronos, comenzó a sentirse en Canadá una agitación por obtener una legislación igual. En el mismo año, ciertos sindicatos que formaban parte de la FAT (Federación Americana del Trabajo) constituyeron un comité de organización industrial.

Estos sucesos dieron origen a una actividad de organización en Canadá en aquellos sectores que previamente no estaban organizados, mediante la asistencia prestada por los sindicatos pertenecientes al comité de organización indus---

trial.

En 1936 los sindicatos pertenecientes a este comité de organización industrial fueron -- suspendidos de la FAT, por "Sindicalismo doble" y su expulsión se efectuó un año más tarde y esto - dió origen a la formación de una nueva federación en los Estados Unidos, el Congreso de Organizaciones Industriales (COI). En 1939, y bajo presión - de los sindicatos afiliados a la FAT, la CPTC ex-- pulsó a las sucursales canadienses de los sindicatos COI.

Si bien las defecciones del Congreso Pan-Canadiense de Trabajo debilitó esta organización en los años 1930, estableció nuevas esperanzas en las políticas del sindicalismo industrial, la política de acción y la intervención gubernativa en los asuntos económicos. Las sucursales canadienses de los sindicatos COI se unieron al Congreso Pan-Canadiense de Trabajo en su convención de - 1940, se cambió la constitución y se creó un nuevo organismo, el Congreso Canadiense de Trabajo (Canadian Congress of Labour).

Durante la segunda guerra mundial, y posteriormente de ésta, la fuerza laboral recibió un tremendo impulso organizativo. Entre 1939 y --- 1949, el número total de afiliados ascendió de --- 359,000 a casi un millón de afiliados. Este crecimiento continuó hasta mediados de la década de -

1950. Después de la fusión de la FAT y la COI en los Estados Unidos, El Congreso de Oficios y Trabajo de Canadá y el Congreso Canadiense de Trabajo celebraron una convención conjunta en Toronto en abril de 1956, que originó la fusión de ambas organizaciones para convertirse en el Congreso Canadiense de Trabajo.

Mientras tanto, la Confederación Canadiense y Católica de Trabajo experimentaba cambios importantes en políticas y puntos de vista y a finales de la década de 1950 parecía que se iba a -- realizar una fusión con el Congreso Canadiense de Trabajo. Sin embargo, esta esperanza no se materializó. En su convención de 1960, la CCCT cambió su nombre por el de Confederación Nacional de Sindicatos Obreros. También adoptó nuevos principios de adherencia a los principios cristianos, sin referirse específicamente a la doctrina social de la Iglesia católica.

Es pues, como se expresó al principio de este subtema, que las principales centrales --- obreras a nivel nacional en Canadá son el Congreso Canadiense del Trabajo (CLC) y la Confederación Nacional de Sindicatos (CFTU). Ambas coordinan las actividades de sus afiliados y actúan en representación del movimiento obrero en relación con los - gobiernos y con los obreros organizados internacionalmente.

Ambas agrupaciones realizan convenciones bienales a las que asisten delegados de sus filiales y establecen políticas respecto a salario y designan sus funcionarios. Sus fondos provienen de un impuesto per cápita que pagan sus filiales. Existen filiales del CLC en todas las provincias canadienses, y representan las 3/4 partes de los trabajadores afiliados. La mayoría de ellas son sindicatos internacionales que también están afiliados al AFL-CIO de los Estados Unidos. La Confederación Nacional de Sindicatos, cuyas filiales operan principalmente en la provincia de Quebec y ninguna de las cuales es internacional, reúne alrededor de una décima parte del total de afiliados canadienses y un tercio del total de afiliados de la provincia de Quebec. Los restantes afiliados pertenecen a sindicatos no afiliados a ninguna de las dos organizaciones mencionadas.

Las dos centrales obreras principales crean consejos obreros locales en las principales áreas urbanas, y la CLC ha creado una federación obrera provincial en cada una de las provincias canadienses. Estos organismos coordinan las actividades de locales de las agrupaciones afiliadas a nivel municipal y provincial y se financian mediante una contribución per cápita de las filiales dentro de su jurisdicción.

En lo que concierne a su actividad po

lítica, el Congreso Canadiense del Trabajo, mantiene una estrecha relación con el Nuevo Partido - Democrático, al que están adheridos muchos de sus sindicatos anexos. La confederación, en cambio, no ha establecido vínculos con ningún partido político particular.

Por intermedio de ambas centrales obreras, la mayoría de los sindicatos canadienses están unidos a los trabajadores organizados en otras partes del mundo. El CLC es miembro de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, que cuenta con filiales en casi cien países, y la CNTU está afiliada a la Conferencia Mundial Del Trabajo, que abarca a organizaciones obreras en más de 70 países. Algunos sindicatos nacionales e internacionales son también miembros del Secretariado Internacional del Trabajo (ICFTU), de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, o de alguna Internacional Obrera, tal como la Federación Internacional de Sindicatos Cristianos de Trabajadores Metalúrgicos.

2. LEGISLACION SOBRE LAS RELACIONES LABORALES.

Las leyes que gobiernan las relaciones laborales en Canadá son complicadas por la división constitucional entre el gobierno federal y provinciales. Bajo las leyes de relaciones laborales, - los trabajadores y los patronos reciben la garantía de libertad de asociación y el derecho a organizar-

se.

Con respecto a los asuntos laborales, la jurisdicción del parlamento nacional se entiende hasta un número relativamente pequeño de industrias principalmente navegación y embarque, bancarios, transportes y comunicaciones interprovinciales e internacionales y algunos otros sectores que han sido declarados por el Parlamento de Canadá como de general ventaja para Canadá o para ventaja - de dos o más provincias. Los gobiernos provinciales tienen jurisdicción en asuntos laborales relacionados con otros sectores de la industria, incluyendo la manufacturera, minera, de la construcción y del comercio. El resultado es que existen 11 jurisdicciones que tienen autoridad con respecto a las cuestiones de trabajo: la federal y cada una de las diez provincias. A pesar de esta fragmentación de la autoridad, la legislación del trabajo - ha evolucionado de acuerdo a lineamientos bastantes sólidos y constantes.

Tres principios amplios, elaborados y perfeccionados a través de un período de cien años, son los ingredientes del sistema canadiense de la legislación sobre relaciones laborales. Primero, como resultado de los cambios legislativos que comenzaron en la década de 1870 y tomando como modelo la primitiva legislación británica, las restricciones que el derecho común fijaba sobre los sindi-

catos cedió su lugar al reconocimiento del derecho de los empleados a asociarse en organizaciones sin dicales. Segundo, la legislación aprobada a principios de este siglo proveía servicios gubernamentales de conciliación y declaraba ilegales a los paros de trabajo hasta que se hubieran satisfecho -- las medidas de conciliación. Tercero, basándose -- en gran parte en los avances de los Estados Unidos, durante la década del 40, en varias provincias canadienses se incluyó la legislación adoptada en una serie de medidas, verdadero estímulo para el proceso de los contratos colectivos.

En 1872, como consecuencia de la actividad huelguista y la imposición de penas de cárcel a los líderes sindicales, el parlamento aprobó el -- acta de los sindicatos que, al igual que el Acta -- Británica del año anterior, retiró a los sindicatos la responsabilidad del derecho común, por acusación de limitar el comercio; en 1876, las enmiendas a la Ley de Enmienda del Derecho Criminal declararon legales las actividades pacíficas de los pi-- quetes de huelguistas. Así fueron eliminados los principales obstáculos legales a la participación de los empleados en las actividades de los sindicatos.

La intervención gubernamental en las disputas industriales comenzó en 1900, con la promulgación de la Ley de Conciliación, por la que se

establecía el Ministerio Federal de Trabajo. La ley brindaba la conciliación gubernamental que se podía poner a disposición de las partes en disputa. En 1907, se introdujo el principio de la Conciliación obligatoria, con la introducción de la Ley de Investigación sobre disputas industriales. Esta ley que al principio se aplicó solamente a minas, transportes, comunicaciones y utilidades pú--blicas, pero más tarde se limitó en su radio de ac--ción como resultado de una decisión judicial, pre--veía el nombramiento de una junta de conciliación, en caso de disputas, y añadía una nueva caracterís--tica, la prohibición de acudir a las huelgas o ce--rrar establecimiento objeto al pleito hasta que se justificasen a satisfacción todos los requisitos --legales respecto a la conciliación. Estos procedi--mientos varían en sus detalles según la jurisdic--ción, pero consisten en dar traslado a la disputa a un conciliador, mediador o junta de conciliación o a una combinación de ello. Los conciliadores o mediadores son comúnmente empleados de jornada com--pleta del ministerio de trabajo correspondiente, --mientras que una junta de conciliación es, comun--mente, un cuerpo tripartito formado por un presi--dente neutral y un representante de cada una de --las partes designado "ad hoc" en caso de que surja--la necesidad. Los informes que resultan de las ac--tividades de conciliación o mediación generalmente

se hacen conoce públicamente y las huelgas o cierres que se produzcan antes que haya transcurrido un tiempo estipulado después de esta publicación son ilegales. Los informes de la junta de conciliación se hacían públicos, con la idea de atraer la fuerza de la opinión pública en el arreglo de la disputa. La Ley IDI y las leyes provinciales que incluían principales similares regularon arreglos de disputas hasta la segunda guerra mundial.

La introducción en 1944 por el gobierno federal de la Orden Real número 1003, conocido también como Reglamento de Relaciones laborales de tiempo de Guerra, constituyó un mecanismo para ayudar y proporcionar las negociaciones colectivas entre los sindicatos y los patrones. La orden incorporó el derecho, previamente establecido, de los empleados a organizarse y el procedimiento de conciliación obligatoria con un sistema legislativo para las negociaciones colectivas. Esta legislación que estaba influenciada por la Ley Wagner de los Estados Unidos y que se aplicó a todas las provincias debido a los poderes de emergencia de tiempo de guerra, garantizaba a los trabajadores como se dijo antes a organizarse; este sistema, copiado de los Estados Unidos, establecía brevemente que:

- ciertas prácticas determinadas --
- que tendían a inhibir la libertad

de asociación eran ilegales.

- un sindicato que represente a una - mayoría de empleados en una unidad de negociación apropiada, tendría - derecho a ser considerado como ex- - clusivo agente de negociación para dicha unidad.
- un empleador deberá negociar de bue na fé con un sindicato que haya sido declarado como representante de una unidad de sus empleados.
- no será legal la huelga o el cierre, como ya se indicó, que se produzca - antes de que haya sido cumplido con los requisitos de conciliación.
- se creará una junta que administre la ley.

La gran mayoría de trabajadores cana- dienses están sujetos niveles mínimos de salarios, horarios, vacaciones y fiestas no recuperables es- tablecidas por el Código de Trabajo de Canadá (nor- mas) y leyes provinciales correspondientes. Si - bien haya muchas excepciones, las horas de trabajo están limitadas a 8 por día y a 40, 44 ó 48 por se mana y, si no se imponen límites, el trabajo reali- zado después del horario establecido para la sema- na y el día debe ser pagado como horas extraordina- rias. En Quebec, muchos trabajadores reciben sala- rios, jornales y horarios fijados por decretos de

acuerdo con la Ley de Acuerdos Colectivos. En varias provincias se sigue un sistema similar, bajo leyes de normas industriales.

Los trabajadores que caen bajo la jurisdicción federal tienen un salario mínimo de --- 1.50 dolar la hora a que tienen derecho de acuerdo con la ley. Bajo las leyes provinciales de salarios mínimos, los salarios mínimos por hora en la mayoría de las provincias han alcanzado de 1 dólar la hora.

Las dos semanas de vacaciones son un procedimiento normal establecido por la ley y una provincia otorga tres semanas de vacaciones después de cinco años de servicio. En tres provincias, los trabajadores tienen derecho a una semana de vacaciones pagadas. Bajo la ley federal, los empleadores quedan obligados a dar a sus empleados ocho días de fiesta no laborables al año y, con alguna excepción, pagar a una tasa elevada a los obreros que trabajen en días de fiesta. Un número creciente de provincias cuenta con una legislación similar.

La regulación provincial de salarios mínimos data de los años siguientes a la primera guerra mundial y fué la respuesta a la demanda de protección de mujeres trabajadoras contra la explotación.

La responsabilidad federal para regular condiciones de trabajo y en ciertas industrias solamente fué clarificada después de la segunda -- guerra mundial, y en 1965, el Código Federal de Trabajo fijaba el primer pago mínimo para trabajadores en las industrias federales. Así, el proceso de establecer salarios mínimos para trabajadores -- de ambos sexos en todo el país se ha extendido por un período de 50 años.

En 1923 se introdujo en la Colombia -- Británica la primera Ley de horas de Trabajo de Canadá, modelada en la Convención Internacional de -- Trabajo, que restringía las horas de trabajadores masculinos y femeninos. Alberta la imitó en 1936 y le siguió Quebec, las empezó a reglamentar mediante la extensión de acuerdos colectivos en 1934.

La Legislación de vacaciones anuales fué primeramente impuesta en Ontario en 1944 y dentro de los tres años siguientes había sido adoptada en otras cinco provincias. En la Década de 1950 se dictó legislación federal sobre la materia, lo mismo que provincial en Nueva Brunswick y Nueva Escocia. En 1947 se determinaron, por primera vez, en Saskatchewan los requisitos legales respecto a la observancia de festividades públicas no recuperables.

Conjuntamente con el desarrollo industrial de Canadá se legislaron gran cantidad de leyes protectoras para la clase trabajadora sobre -- riesgo de trabajo especialmente. Estas leyes tuvieron su comienzo en las leyes de las fábricas de Ontario y Quebec de 1884 y 1885 respectivamente y en cinco leyes similares promulgadas en otras provincias antes de 1910. En las mayoría de las provincias se cuenta con legislación especial que promueve las condiciones de seguridad de trabajo en la industria de la construcción. La inspección de calderas, ascensores, electricidad, gas, petróleo y otros tipos de inspección mecánica se realiza -- por personal de inspectores especializados.

Bajo las leyes de Compensación Obrera, los obreros de las fábricas en su gran mayoría, se encuentran protegidos contra pérdida de salarios -- resultantes de lesiones de trabajo, y para tener -- derecho al pago por lesión, la industria en donde presta su servicio debe estar protegida por la Ley. Sin embargo en algunas jurisdicciones, la compensación no es pagada por lesiones que duren menos de un número determinado de días, que se denomina "período de espera". Los trabajadores pueden ser descalificados si la lesión es por su culpa. Cuando haya una incapacidad permanente, se paga una pen--sión vitalicia sin relación a las remuneraciones -- futuras. Cuando ocurre una muerte debida a lesión

en el trabajo, se efectúan pagos mensuales fijos a los beneficiarios del accidentado.

El sistema actual de compensación obrera comenzó en 1914, fecha en que Ontario promulgó una nueva Ley basada en el informe de un comisionario especial Sir William Meredith, esta ley se basaba en nuevos principios, se abolía el derecho del trabajador lesionado para demandar a su empleador por daños causados por negligencia, y en cambio, se le hacía exigible para compensación, a pesar de su propia negligencia o la de su empleador. Los empleados, en lugar de ser responsables personalmente del pago de la compensación, cayeron dentro de un plan de seguro mutuo obligatorio en una mutua de seguro de accidentes operada por el gobierno. Todos los costos de compensación serían absorbidos colectivamente por los empleadores. Se transferirían las demandas de los tribunales a una Junta de Compensación Obrera, prácticamente autónoma. El nuevo sistema se extendió, gradualmente, por todo Canadá, siendo la Isla Príncipe Eduardo y Terranova, las últimas provincias en adoptarlo en 1949 y 1951 respectivamente.

En la mayoría de las jurisdicciones existen leyes que garantizan a los trabajadores igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo, sin discriminación de raza, color, religión

u origen étnico. Estas leyes, que comenzaron con la Ley de Ontario en 1951, tuvieron su inspiración en la Declaración de los Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas. En los últimos años se han ampliado los campos de prohibición de la discriminación de empleos. En Quebec se ha añadido - al concepto de "discriminación" cualquier discriminación basada en sexo. En la Colombia Británica y Ontario se prohíbe la discriminación de empleados y obreros de edad, basada únicamente en consideraciones de edad. Las leyes de pago igualitario en nueve jurisdicciones prohíben las discriminación - en el pago de salarios, basada únicamente en el se xo.

De todo lo anterior dicho a groso modo, se explica en forma mas clara y precisa en el siguiente subtema de este capítulo del derecho del trabajo en Canadá, en el punto correspondiente La negociación colectiva.

3. LA NEGOCIACION COLECTIVA.

El objetivo de una asociación gremial, es mantener y mejorar los niveles de los salarios y otras condiciones y términos de empleo. Esto se cumple principalmente a través del proceso de nego ciación colectiva con el empleador.

Para establecer negociaciones colectivas, un sindicato se presenta y solicita de la Junta de Relaciones Laborales correspondiente, federal o provincial, que se le reconozca como agente de negociación para una unidad particular de empleados. Si la junta está satisfecha respecto a la legitimidad de este pedido y que el grupo de obreros o empleados a quienes se busca reconocer es un grupo apropiado para fines de negociación colectiva y que el sindicato ha sido autorizado por una mayoría de empleados de ese grupo, para que los represente sobre la base de pruebas que deberá presentar, es normal que se otorgue el reconocimiento.

Bajo ciertas circunstancias en que la legislación correspondiente especifica claramente, las juntas podrán ordenar que se determine mediante votación secreta si el sindicato que solicita el reconocimiento representa realmente la mayoría de los empleados del grupo en cuestión. Queda a discreción de las Juntas de Relaciones Laborales determinar que constituye un grupo o unidad apropiado para la negociación colectiva, pero la legislación puede excluir específicamente ciertas categorías de empleados, particularmente el personal a nivel gerencial, y aquel que cumple tareas de índole confidencial con respecto, a los asuntos de relaciones laborales.

Este reconocimiento o certificación otorga al sindicato el derecho exclusivo de negociar en forma colectiva en nombre de este grupo de empleados, derecho que conserva hasta su reconocimiento o certificación le es revocado. La revocación puede ser de dos formas:

- si otro sindicato solicita su reconocimiento y se comprueba que representa a la mayoría de los empleados en esa unidad, se convierte automáticamente en representante exclusivo de los empleados en lugar del agente negociador anterior.
- si se presenta una solicitud de revocación en el hecho de que la mayoría de los empleados no desea ser representada por ese sindicato y no de conformidad con la ley, y con el apoyo de la junta de relaciones laborales, los empleados en esa unidad dejarán de estar representados por el sindicato repu~~diado~~, y quedarán sin representación.

La ley de relaciones laborales en Canadá, establece que, una vez que un sindicato ha sido reconocido como agente de negociación para una unidad de empleados, deberá comunicar al empleador que desea negociar colectivamente. Y el empleador que recibe dicha comunicación deberá iniciar negociaciones colectivas con el sindicato, dentro de un plazo después de recibir la comunicación, tal -

como lo establece la legislación pertinente.

Si las partes llegan a un acuerdo a través del proceso de negociación, los términos y acuerdos y condiciones, se establecerán en un contrato colectivo que firman ambas partes. Entrará en vigor el día que se establezca.

Normalmente, sin embargo, las leyes canadienses sobre relaciones laborales estipulan que todo acuerdo debe tener vigencia durante un período de un año, por lo menos. Un acuerdo colectivo de trabajo compromete a ambas partes interesadas, y, en términos generales, durante su período de efectividad son ilegales las huelgas y cierres patronales. Por eso es usual que la Ley Canadiense exija que los acuerdos colectivos encierren una cláusula con el procedimiento a seguir para resolver los agravios que surjan durante el período de validez del acuerdo, que culmina con el uso del arbitraje cuando es necesario.

Si las partes no pueden llegar a un acuerdo por medio de negociaciones bilaterales, se les exige, salvo en Manitoba y Saskatchewan, que sometan sus diferencias a la conciliación. Solamente después de transcurridos unos días a partir de la terminación de los procesos de conciliación puede producirse sin quebrantar la ley, una huelga o cierre patronal.

Las negociaciones colectivas en Canadá están descentralizadas en gran parte, con el resultado de que la mayoría de los contratos colectivos se realizan entre un patrono y un sindicato -- que actúa en nombre de los empleados y obreros de una sola fábrica. Existen sin embargo, un número limitado de industria --por ejemplo, la construcción la industria del vestido, el transporte de rollos y los aserraderos-- en los que la negociación incluye a los empleados pertenecientes a un gran número de firmas dentro de una localidad o una región geográfica. En algunos casos, las negociaciones pueden involucrar a numerosos sindicatos separadamente, cada uno de ellos representando a un --oficio determinado o a otros grupos de empleados.

Existen otras situaciones en las que un acuerdo colectivo de trabajo a varias o a todas las plantas fabriles de una compañía, especialmente cuando dichas plantas se encuentran muy próximas unas de otras. Finalmente, las unidades o grupos de negociación en unas pocas compañías, particularmente en aquellas dedicadas a las actividades nacionales del transporte y las comunicaciones abarcan a toda la compañía, aunque puedan concertarse acuerdos separados para los distintos tipos de empleados y obreros. Por ejemplo, existen acuerdos separados para grupo de empleados que --aún cuando trabajen, como empleados de ferrocarril,

se aplican acuerdos con ellos de acuerdo con las - tareas operativas que desempeñen, o al que realiza tareas no-operativas, a los oficios de aplicación en los talleres, etc. En Canadá no se realizan, - por otra parte, convenios colectivos que abarquen a toda una industria a nivel nacional.

En términos generales, los acuerdos - colectivos de trabajo en Canadá tienen alcances -- más amplios que en muchos países fuera de América del Norte. Esto puede explicarse, al menos en par te, por el hecho de que algunos de la gran varie--dad de temas que tratan de constituir en otros paí ses motivos para legislar.

De una manera breve examinaré los te-
mas que pueden abarcar un acuerdo colectivo de tra
bajo, pero tomando para sí, los asuntos más impor-
tantes que incluyen la mayoría de estos acuerdos:
horas de trabajo, horas extras, vacaciones y días
no laborables pagados, beneficios sociales y de -
salud, antigüedad, protección del sindicato, proce-
dimientos para corregir injusticias o agravios:

Salarios.- La escalas de sueldos son
motivo de negociación en todas las situaciones en-
que se negocia un acuerdo colectivo de trabajo y,
por regla general, los contratos colectivos tienen
escalas de sueldos y salarios en detalle. Estas -

tienen la forma de listas de tareas incluídas en el contrato con la correspondiente asignación -por hora, día, semana, unidad, etc.- según sea el caso, - que se abonará a cada empleado. Cualquier reajuste de la escala de sueldos durante la aplicación - del contrato y las fechas en que se harán efectivos están también indicados en el plan.

4 HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.

Los períodos de trabajo durante los - cuales se aplicará la escala de sueldos se establecen comunmente en horas diarias y semanales, y en días por semana. Virtualmente todos los acuerdos establecen que cualquier tarea efectuada fuera de estas horas debe pagarse según la escala de premios, una vez y media o dos veces la asignación - normal, en circunstancias específicas. Los acuerdos colectivos de trabajo también pueden determinar, con diverso grado de detalle, los reglamentos correspondientes a la hora de apertura y hora de cese de trabajo períodos para las comidas y períodos de descanso y, cuando se trata de trabajo en equipos, se incluirán detalles relacionados con la rotación de los turnos y la suma que se abonará - como premio por trabajar en el turno de la noche.

5 VACACIONES.

Las gran mayoría de los contratos co-

lectivos de trabajo establecen las vacaciones anuales pagadas. Por regla general, el número de semanas de vacaciones varía de acuerdo con la antigüedad en la empresa, partiendo desde dos semanas para los empleados recientes y hasta cinco o seis semanas para los empleados con mucha antigüedad.

6. DIAS NO LABORALES PAGADOS.

También la mayoría de los contratos--colectivos de trabajo, incluyen una nómina de los días feriados reconocidos en que los empleados tendrán derecho a paga aunque no hayan trabajado. Todos los empleados que deban trabajar en esos días cobrarán salario de premio de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato. El número de días que se aceptan anualmente como feriados pagados varía en los distintos contratos, pero oscila entre 8 y 12 días por lo general.

7. BENEFICIOS SOCIALES Y DE SALUD.

Entre los distintos tipos de beneficios sociales y de salud, que se establecen en -- los contratos colectivos canadienses, los más comunes son el pago de indemnización o la licencia en caso de enfermedad, los beneficios hospitalarios, los beneficios médico-quirúrgico complementarios, beneficios complementarios por paro invo-

luntario y beneficos jubilatorios.

8. ANTIGUEDAD.

La antigüedad es un factor importante en los convenios de trabajo que se ha tomado en -- cuenta desde hace ya bastante tiempo, desprende prin-- cipalmente de la duración del servicio y brinda -- ciertas ventajas a los empleados en base a sus ser-- vicios dentro de la firma. La antigüedad también -- es, una consideración importante cuando se trata -- de ascensos, falta de trabajo, elección de tarea y turno, y elección del período de vacaciones. Puede ser, en realidad el principal determinante en algu-- nas de estas situaciones.

9. PROTECCION DE SINDICATOS.

Con frecuencia se incluye en los con-- venios de trabajo una cláusula relativa a la protec-- ción o garantía del sindicato. Dichas disposicio-- nes pueden referirse a la afiliación o al pago de -- las cuotas, o a ambas cosas. Las disposiciones re-- lativas a la afiliación pueden ser:

- a) la empresa cerrada, en la que sólo pueden contratarse y mantener en -- el trabajo a los empleados afilia-- dos al sindicato.

- b) la empresa sindicalizada, cuando - los empleados están obligados a afiliarse y mantener su afiliación al sindicato.
- c) permanencia en la afiliación, cuando los empleados que son miembros del sindicato en el momento que entra en vigor el convenio de trabajo deben permanecer afiliados mientras dure el convenio.

Con respecto a las cuotas de los afiliados, el sindicato establece un sistema en virtud del cual el empleador deduce las cuotas sindicales del pago que efectúa a sus empleados y remite los fondos al sindicato. Esta deducción dependerá de un acuerdo con cada empleado individualmente -- voluntaria o puede ser obligatoria y aplicarse solamente a los afiliados o a todos los empleados incluidos en el convenio de trabajo, sean o no afiliados, esto se conoce como fórmula Rand.

10. PROCEDIMIENTOS PARA CORREGIR INJUSTICIAS.

Finalmente, casi todos los contratos contienen el procedimiento a seguir para resolver-

casos de agravio o de injusticia. El procedimiento típico establece que estos casos serán llevados por el sindicato a los niveles superiores por orden jerárquico, frecuentemente entre dos y cinco niveles, en una tentativa de resolver el caso. Si queda resuelto a cualquiera de estos niveles el asunto se da por terminado o no podrá reabirse el caso. Si, empero, no se llega a una solución en ningún nivel, el caso es transferido, casi sin excepción a una tercera parte para su arbitraje final y obligatorio; este es un requisito que figura en la mayoría de los contratos y en gran parte de la legislación canadiense.

11. NIVELES DE TRABAJO Y OTRAS MEDIDAS DE PROTECCION.

Mientras que se confía en gran parte en los convenios colectivos como una forma de establecer escalas de sueldos y otros términos y condiciones de empleo en Canadá, la Legislación juega también un papel importante al definir niveles mínimos en los sectores de sueldos, horas de trabajo, vacaciones y días no laborables.

Existe también una considerable cantidad de leyes que tratan todo lo relacionado con bienestar social, por ejemplo, edad mínima de empleo,

código de seguridad, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades industriales, seguro de desempleo y prácticas honestas y justas de contratación.

Otras disposiciones se refieren a cesantía individual y en grupo, indemnización por despido, igual para trabajo igual -entre empleados de uno y otro sexo-, licencia de y por maternidad y protección -contra despido, protección o falta de trabajo únicamente cuando existe previo aviso.

C A P I T U L O V

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GROENLANDIA.

1. TRIBUNALES DEL TRABAJO.
2. SOLUCION DE CONFLICTOS.
3. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DEL TRABAJO.
4. CONFLICTOS DE CARACTER PROFESIONAL.
5. LEY SOBRE CONCILIACION EN MATERIA DE CONFLICTOS DE TRABAJO. CONCILIADORES.
6. MEDIADORES.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GROENLANDIA.

Si se quisiera hacer un resumen de -- los conocimientos que se quisiera tener de Dinamarca, no hay duda que la lista sería un poco larga -- mostrándose un país pequeño y llano como la palma de la mano, cuya población vive del cultivo de la -- tierra y de la fabricación de cervezas; sin embargo lo cierto es que un 98 por ciento del territorio danés, tiene acaso, el aspecto más quebrado, -- agreste y asolado que pueda existir sobre la faz -- de la tierra, y que en él se hayan glaciares o heleros, cuya superficie es casi igual a la de una -- mitad de la Europa Occidental; en efecto, Groenlandia forma parte integrante del Reino en Dinamarca, y en su área de dos millones de kilómetros cuadrados, es aproximadamente cincuenta veces mayor que la del conjunto de los demás territorios daneses. Hay que reconocer a pesar de lo dicho, que comun-- mente se concede a Groenlandia una importancia bastante secundaria, lo cual se debe con toda seguridad a que está habitada por tan sólo el tres por -- ciento de la población total de Dinamarca, o en otras palabras, que sólo unas 300,000 personas pueblan estos extensos parajes.

Groenlandia es la mayor isla del mun-

do. Su longitud es, de norte a sur, de más de 2,500 kilómetros, pero cinco séptimos de su superficie se halla bajo enormes masas de hielos eternos del interior, los cuales llegan a tener un espesor de más de 3.000 metros; sólo una estrecha faja de tierra a lo largo del litoral está libre de hielos, y en ella también dominan las condiciones de vida propias del ártico, lo cual, por ejemplo, impide la existencia de bosques. Este terreno libre de hielos es en extremo abrupto está cortado por grandes fiordos y en el Gunnbjórns Fjeld alcanza la altura de 3,700 metros.

Los 300,000 groenlandeses que habitan las costas de Groenlandia -y sobre todo el sur de la costa occidental- llevan en sus venas sangre esquimal y escandinava; no debiéndose olvidar aquí - que las relaciones entre Groenlandia y Escandinavia son ya milenarias, puesto que datan de los tiempos de los vikings. Los Groenlandeses de hoy son, en su totalidad luteranos y pertenecen a la Iglesia Nacional Danesa; y desde cualquier otro punto de vista se hallan, asimismo equiparados con los demás habitantes de Dinamarca.

Desde un punto de vista político se considera a Groenlandia como formando parte integrante de la democracia danesa. Los consejos loca-

les elegidos por votación popular entienden de -- aquellos asuntos que tienen un carácter puramente local, y en el Folketings - Parlamento Danés- tie-- nen su puesto dos diputados Groenlandeses, elegi-- dos por Groenlandia, los cuales juntamente con --- otros 177 de la cámara, toman parte en los debates y demás labor parlamentaria en que se tratan asun-- tos de interés teneral para todo el reino y, natu-- ralmente para Groenlandia.

La vida comercial e industrial de la - región groenlandesa se basa primariamente en la ri-- queza que el mar proporciona, puesto que la tierra firme no da muchas posibilidades de explotación. - Como ya se ha dicho la riqueza forestal es casi -- completamente nula, y la industria agrícola o agro-- pecuaria se limita a las cabezas de ganado lanar - que pueden hallar pastos suficientes en las costas de los fiordos más resguardados, sitios principal-- mente en la parte más meridional de la costa occi-- dental. El mar, por el contrario es una buena -- fuente de riqueza, y siempre ha sido en él donde - la población groenlandesa ha hallado con más segu-- ridad su alimento diario. Fenómeno que ha ocasio-- nado un cambio radical en las condiciones de vida de la población de Groenlandia, y la industria pes-- quera de esta región que se ha especializado en la pesca por lo común del bacalao, ha alcanzado pro--

porciones muy notables en el curso de los últimos treinta años, existiendo hoy día en esta árticas - comarcas una industria pesquera bien organizada y capaz de competir con las mejores del mundo en el mercado internacional.

Groenlandia como parte formativa del-reino de Dinamarca se rige en materia de trabajo - por sus propios tribunales para resolver los con--flictos que surjan entre empleadores y empleados,- aún cuando dichos tribunales, se encuentren regidos formados y controlados por la Ley Laboral de Dinamarca así como también en cuanto a su funcionamiento, y al respecto, analizaremos en forma breve a - los Tribunales del Trabajo, y los aspectos más im--portantes en esta materia.

1. TRIBUNALES DEL TRABAJO.

Los tribunales del trabajo en Dinamarca, se encuentran contenidos en cuanto a su forma--ción, su forma de elección, funcionamiento, etc.,- en la Ley de 13 de julio de 1973; y al respecto su artículo 10. señala:

Artículo 10. El tribunal del Trabajo comprenderá a 12 jueces titulares y 28 suplentes,- un presidente, un vicepresidente y sus dos suplen--tes, además del secretario del tribunal.

Los jueces titulares y los suplentes del tribunal serán elegidos en la forma siguiente:

La Confederación de Empleadores de Dinamarca nombrará: a tres titulares y seis suplentes.

La Federación de Asociaciones de Empleadores Agrícola, la Delegación de la Banca Danesa, la Delegación de las Cajas de Ahorro y la Delegación de la Compañías de Seguro Danesas, se elegirán conjuntamente: un titular y cuatro suplentes.

El ministro de la Economía y del Presupuesto, la Asociación de los Consejos del Condado de Dinamarca, la Asociación Nacional de Municipios la Asociación de Municipios del Distrito de Copenhague, el Municipio de Copenhague y el Municipio de Frederiksborg, elegirán conjuntamente: dos titulares y cuatro suplentes.

La confederación Nacional de Sindicatos de Dinamarca nombrará: cuatro titulares y siete suplentes.

El Consejo Mixto de las Organizaciones Danesas de empleados y de funcionarios, la Organización Central de Universitarios y la Federación Central de Asociaciones de Dirigentes y Funcionarios-

Técnicos de Dinamarca elegirán conjuntamente: dos titulares y siete suplentes.

Esta es en sí las distintas partes - que intervienen para el nombramiento de los jueces titulares en el tribunal del trabajo, según la -- ley que se está estudiando:

Ahora bien, en cuanto a la duración - de las funciones de los jueces y suplentes, será de tres años a partir del mes de septiembre -siendo la elección de los mismos cada tres años de septiembre- y el resultado de las elecciones se comunicará inmediatamente al Secretario del tribunal.

Por lo que respecta al nombramiento del presidente del tribunal los vicepresidentes y sus suplentes, éstos, son elegidos por los miembros titulares que hayan resultado elegidos.

El artículo 4o. segundo párrafo, de la ley que se estudia dice: "El secretario del tribunal convocará a los electores tan pronto como sea informado de los resultados de la elección de los miembros titulares suplentes del tribunal. Y --- cuando algún titular estuviese impedido de participar en el escrutinio, será substituído por su suplente."

Esto es, con el fin de que los interesados conozcan ante quien o quienes podrán hacer - sus peticiones y con la brevedad que el caso requiere.

El Secretario del tribunal será nombrado por el ministro del trabajo, previa recomendación del tribunal, y a recomendación de éste, el ministro podrá designar un secretario adjunto, quien podrá ejercer funciones del propietario en caso de impedimento de éste, y en todo caso podrá asistir - el tribunal en general.

2. SOLUCION DE CONFLICTOS.

Para la solución de un asunto laboral, participarán:

El presidente del tribunal y tres jueces titulares o suplentes que representen respectivamente a los empleadores y a los trabajadores. -- Ahora bien, si las partes hubieren convenido antes de plantearse el asunto ante el tribunal llegar a un acuerdo para la solución de un conflicto, y la presidencia en dado caso conozca del acuerdo, y si este está formulado y no lesiona intereses de cualquiera de las partes, el tribunal aprueba el acuerdo.

3. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DEL TRABAJO.

El tribunal del trabajo será competente para conocer de los siguientes asuntos:

1o. Infracción de un acuerdo principal concluido por la confederación de empleadores de Dinamarca, y la Confederación Nacional de Sindicatos de Dinamarca de convenios o acuerdos análogos, incluida la interpretación de todos ellos.

2o. Infracción de los convenios colectivos sobre las condiciones de salario y trabajo.

3o. Legalidad de una acción colectiva respecto a la cual se hubiere dado un preaviso, o con un preaviso dado con ocasión a dicha acción, en la medida en que la organización central de la parte en causa o, si la parte no fuere miembro de tal organización, la misma parte haya protestado dentro de los cinco días mediante carta certificada ante la organización competente o la empresa -- autorizada o interesada en impugnar la legalidad de la acción o del preaviso.

4o. Existencia o inexistencia de un -

convenio colectivo.

5o. Legalidad de una acción colectiva iniciada para sostener la solicitud de adopción de un convenio colectivo en los sectores en que no haya sido concluído.

Los asuntos a que se refieren los puntos 1o. a 3o. no podrán someterse al tribunal del trabajo más que si la infracción fuere cometida o la acción fuere prevista o iniciada por una organización de empleadores o por uno o varios de sus --- miembros o por una empresa particular -persona individual, empresa, sociedad anónima o establecimiento público- o por una organización de trabajadores o por miembros de la misma actuando concertadamente. El derecho de presentar el asunto ante el Tribunal queda también subordinado a que el convenio pertinente no contenga ninguna disposición en contrario.

Ahora bien, el tribunal puede cuando lo considere, inhibirse de conocer algún asunto,-- por ejemplo en un caso que revista poca importancia y que las costas de la causa resulten verdaderamente desproporcionadas, y en todo caso los asuntos se sometan a los tribunales ordinarios.

Sin embargo un trabajador podrá someter a los tribunales ordinarios un asunto relativo al pago de salario por él devengado, a menos que la organización profesional del trabajador parte en un asunto ante el tribunal del trabajo haya renunciado a este derecho en nombre del trabajador o que la falta de pago del salario reclamado se deba a un desacuerdo de carácter profesional.

Artículo 13o. El tribunal del trabajo tendrá su sede en Copenhague, aunque podrá desplazarse fuera de la capital cuando lo considere apropiado.

Los conflictos se someterán por o contra la organización de empleadores o de trabajadores interesada, independientemente de que la infracción fuere cometida o la acción colectiva o iniciada por determinados miembros de la organización o contra las mismas.

Si una organización fuere miembro de una organización de la que forman parte otras varias, el conflicto será sometido por ésta última o contra ella. Si el empleador en causa fuere una empresa particular que no fuere miembro de una organización de empleadores, el conflicto será sometido por esta empresa o contra ella.

La parte demandante (actora en nuestro derecho) someterá el conflicto depositado ante el tribunal del trabajo una demanda con su copia.

Tan pronto como sea posible (dice la ley), el secretario del tribunal dirigirá al demandado copia de la demanda, invitándole a que presente al tribunal su réplica con la copia correspondiente en el plazo fijado por el secretario y al recibir de la réplica el secretario enviará copia de la misma al demandante y por lo general no deberá presentarse otros documentos.

Con vistas a la institución de un procedimiento de conciliación o para favorecer otras conversaciones entre las partes, podrá convocarse a éstos a una sesión preparatoria del tribunal, en la cual éste podrá estar representado solamente -- por el presidente o una de los vicepresidentes.

Ahora bien, si el tribunal lo estimare necesario, -dice la ley- podrá enviar una citación al demandado, esto es, en términos del artículo 17 del Código de Procedimientos y si deja de -- comparecer, a pesar de la citación, se le aplicará mutatis mutandis, los artículos 341 y 363 del citado código de Procedimientos, y el Presidente podrá dictar sentencia en rebeldía, sin necesidad de convocar a los demás miembros del tribunal.

El artículo 17 de la ley que se estudia habla de la representación que puede tener las partes en el conflicto laboral, y al respecto señala: "las partes podrán representar ante el tribunal del trabajo por un procurador sin limitación alguna".

Artículo 18. El presidente del tribunal decidirá mediante auto los conflictos susceptibles de debate oral, con audiencias de testigos, o que serán objeto de informes de testigos o de dictamen de peritos.

El auto dictado por el tribunal de trabajo será ejecutivo de conformidad con las normas del Código de Procedimientos relativa a la ejecución forzosa.

Los acuerdos amigables, obtenidos ante el tribunal del trabajo serán ejecutorios de conformidad con el Código de Procedimientos, relativas a la ejecución de un compromiso obtenido ante un Tribunal.

Por lo que respecta a las demandas de ejecución, éstas -dice la ley- serán dirigidas al perfecto, se formularán por escrito y se adjuntarán a las misma copia de la decisión. Dicha copia será certificada conforme por los conciliadores o las organizaciones profesionales que hayan -

participado, y con respecto a las sentencias de arbitraje, por el tercer árbitro del tribunal del arbitraje.

Las impugnaciones de validez de la decisión que se formularen con motivo de la ejecución serán solucionados por el prefecto.

4 CONFLICTOS DE CARACTER PROFESIONAL.

Si las partes en un convenio no hubieren acordado lo apropiado para solucionar los desacuerdos de carácter profesional, se aplicarán a las mismas, normas entonces en vigor, en las que hubieren convenido la Confederación de Empleadores de Dinamarca y la Confederación Nacional de Sindicatos de Dinamarca, con respecto a la solución de los litigios de carácter profesional.

Para la solución de tal convenio, habrá una comisión de conciliación, la cual estará integrada por dos miembros, los que serán elegidos respectivamente por cada una de las partes en el convenio a discusión, y por supuesto con la aprobación del tribunal del trabajo.

A su vez existe un Tribunal de Arbitraje Profesional y que está compuesto de cuatro miembros, elegidos dos por cada parte; ahora que -

si los miembros no lograren un acuerdo respecto -- del tercer arbitro, ya en caso de conflicto o de -- desacuerdo, éste será nombrado por el presidente -- del tribunal del trabajo institución que controla -- y supervisa el mencionado Tribunal de Arbitraje -- Profesional.

Analizando esta ley, es menester tambien hacer mención a la Ley sobre Conciliación en Materia de Conflictos de Trabajo, porque tiene íntima relación con la ley 317 que se viene señalando, sin embargo está ley únicamente señala aspectos, relativos a la "conciliación" dentro del procedimiento, y al respecto dicha ley habla de conci- adores y mediadores y sus funciones, como enseguida señalaré:

5. LEY SOBRE CONCILIACION EN MATERIA DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

CONCILIADORES. Artículo lo. A recomendación del tribunal del trabajo, el ministro del trabajo designará tres conciliadores para el conjunto del territorio nacional (Dinamarca y Groenlandia), cuyo deber será cooperar en la forma señalada por la ley a la solución de los conflictos -- que pudieran surgir entre empleadores y empleados -- o viceversa; estos conciliadores desempeñarán su --

puesto por un término de tres años y se designará por cada conciliador a un suplente y su duración - será por el mismo tiempo que el titular.

Su función será de vigilar lo relativo a las condiciones de trabajo y condiciones de - salario; pudiendo solicitar de las organizaciones- obreras y patronales copia de los convenios colectivos del que hayan sido partes; tiene participación también y con derecho a saber las causas de las interrupciones de trabajo, exigiendo al respecto copia de la causa, para en el momento oportuno informar al Ministro de Trabajo del litigio en cuestión.

6. MEDIADORES.

Los mediadores asistirán a los conciliadores con el objeto de lograr un acuerdo entre empleados y empleadores o viceversa, en lo relativo al salario y condiciones de empleo, son pues meros asesores de los conciliadores, en la solución de conflictos laborales.

C A P I T U L O VI

PROBLEMAS DEL TRABAJO EN LA PLATAFORMA
CONTINENTAL.

- 
1. INMIGRACION.
 2. INMIGRACION ILEGAL
 3. PROYECTO DE LA LEY RODINO.
 4. INMIGRACION LEGAL.

PROBLEMAS DEL TRABAJO EN LA PLATAFORMA CONTINENTAL.

Los principales problemas que existen en la plataforma continental son sin lugar a dudas con excepción de México la inmigración con sus distantas características, la emigración de nuestros-nacionales, el desempleo y sus consecuencias; y de ello nos ocuparemos al tratar el presente capítulo materia a estudio.

Es objeto a estudio como parte formativa importante de este capítulo la emigración; la emigración de nuestros trabajadores a los demás -- países que forman parte de la plataforma continental, como son los Estados Unidos de América y Canadá especialmente, y por tal motivo me ocuparé de -- estudiarla por la infinidad de problemas que trae-aparejada. Y sin olvidar uno de los mayores pro--blemas presentes que merecen de un estudio especial y atención particular, como es el de los braceros-mexicanos, los ilegales y los legales.

1. EMIGRACION.

La ley general de población en vigor, regula al respecto a los emigrantes, definiéndolos y señalando los requisitos que deben satisfacer para emigrar; y al efecto el artículo 77 de la cita-

da ley nos dice:

"Son emigrantes los mexicanos y los -
extranjeros que salgan del país con -
el propósito de residir en el estran-
jero"

El artículo 78 señala los requisitos
que deben de satisfacerse para emigrar del país.

El artículo 79 señala:

"Cuando se trate de trabajadores mexi-
caños, será necesario que comprueben
ir contratados por temporalidades obli-
gatorias por el patrón o contratista y
con salarios suficientes para satisfac-
er sus necesidades.

El personal de migración exigirá las-
condiciones de trabajo por escrito, aprobadas por -
la junta de conciliación y arbitraje dentro de cu-
ya jurisdicción se celebraron y visadas por el Cón-
sul del país donde deban prestarse los servicios".

Estos son en general los requisitos y
seguridades que debe tener el trabajador nacional-
al abandonar el país, esto es, el emigrante legal.

El emigrante ilegal, es el que se encuentra en país extranjero, en tal país inmigrante, e incumple con las leyes necesarias para su permanencia legal en el país escogido, cualesquiera que sean los motivos de su permanencia.

2. EMIGRACION ILEGAL.

Escojo como ejemplo para tratar este subtema, a un país de la plataforma continental, Estados Unidos, porque es ahí donde se nos presenta con claridad este problema, para ellos inmigrantes, especialmente de nuestros compatriotas mexicanos - que van a dicho país en busca de empleo y de mejores formas de vida.

La inmigración es una palabra que trae a la mente de los norteamericanos el período de la Guerra Civil y la Primera Guerra Mundial, cuando - las masas de los recién llegados a la "tierra de la oportunidad" eran documentados en la estación - de Ellis Island.

Pero la inmigración sigue siendo un fenómeno de gran actualidad en los países del norte de nuestro país especialmente en América.

Aproximadamente 400,000 inmigrantes -- prácticamente de todos los países del mundo son re-

cibidos en los Estados Unidos de América, sin embargo un gran número de inmigrantes entran a dicho país ilegalmente; el número exacto es imposible de establecer, pero cálculos conservadores lo fijan - en por lo menos en un millón de ilegales al año; - de los cuales estadísticas actuales establecen que la mitad de dicha cantidad son de trabajadores mexicanos (braceros).

El Servicio de Inmigración y Naturalización sostiene que hay entre 7 y 9 millones de inmigrantes ilegales en Estados Unidos de Norteamérica actualmente, sin embargo estadísticas mexicanas sostienen que esa cantidad es exclusivamente de mexicanos emigrantes ilegales que radican en dicho país.

Según los servicios de inmigración, - los trabajadores ilegales ocupan muchos de los empleos que necesitan los ciudadanos norteamericanos y que además constituyen una carga muy pesada en los servicios públicos.

"sin embargo el servicio de inmigración no puede asumir totalmente su responsabilidad por localizar y deportar a los ilegales porque simplemente son demasiados" dice la prensa de los Estados Unidos.

Esto sin embargo no podría ser la solución para acabar con las inmigraciones ilegales en Estados Unidos, puesto que las propias fuentes de trabajo, desean la entrada ilegal de los trabajadores extranjeros, para ocuparlos generalmente en los trabajos que los ciudadanos norteamericanos se niegan a desempeñar; siendo principalmente en los trabajos agrícolas temporales, y una vez -- cuando termina la temporada de trabajo, es cuando los centros de trabajo denuncian la ilegal estancia del trabajador, siendo estos objetos de malos tratos, vejaciones, injurias, etc, hechos a todas luces inhumanos, porque a fin de cuentas son los trabajadores ilegales con su mano de obra barata -- van a incrementar la economía norteamericana.

A pesar de esto, el subcomité judicial de la cámara de diputados que es el responsable de los asuntos de inmigración, sostiene que la raíz de este problema reside en la oportunidad de conseguir empleo y sobre todo de quienes emplean a los inmigrantes ilegales principalmente.

3. PROYECTO DE LEY RODINO.

En forma breve expondrá la sustancia de este proyecto de ley, sostenido por el diputado

Joshua Ellberg, vicepresidente del subcomité de la cámara de diputados, para enfrentar el problema de la inmigración; dicho proyecto de ley está patrocinado por el diputado Peter Rodino, y dice:

"Que quienes contraten a los inmigrantes ilegales recibirán primero una amonestación, después una multa y finalmente pena de cárcel, e imponiéndose las últimas penas a los ilegales contratados".

Proyecto de ley degradante e injusta, porque si bien es cierto que gran cantidad de obreros son ilegales, también es cierto que los mismos, con su mano de obra barata, incrementan la economía de los granjeros, de quienes son contratados generalmente en mayor número, y además como patrones -- que son, se dan cuenta que los ilegales están dispuestos a trabajar por menos dinero y aún temen ir a la huelga caso remoto, por temor a llamar la atención y ser deportados.

Otra gran verdad es que los trabajadores ilegales son utilizados como chivos expiatorios de la sociedad norteamericana durante tiempos de -- crisis, para justificar, la depresión económica y -- la recesión que con frecuencia padecen.

Es por ello que es necesario buscar y encontrar las formas jurídicas viables para regular las prestaciones de servicios que los mexicanos ilegales (braceros) ofrecen en el extranjero, para con ello dar un mejor nivel de vida a todo el que pretenda hacerlo, y una mejor relación entre los países de la plataforma continental.

4. EMIGRACION LEGAL.

De la emigración legal, inmigración legal en los Estados Unidos, podemos afirmar que los que son contratados en esta forma, gozan de mejores prestaciones laborales y además de la protección de las leyes locales como de los gobiernos, que son los que los envían, tal es el caso de los contratados y enviados a la ciudad de Ottawa, Canadá.

A manera de síntesis, la solución para los ilegales sería la documentación legal bajo un programa a nivel internacional de los países de la plataforma continental, mejores y mayores fuentes de trabajo y en las mismas condiciones que las naciones de cada país de la plataforma continental y bajo el sistema de ayuda mutua.

C A P I T U L O V I I

BASES JURIDICAS PARA LA INTEGRACION DEL
DERECHO LABORAL EN LA PLATAFORMA CONTI-
NENTAL.

1. LA UNION LABORAL GUBERNAMENTAL
INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA
CONTINENTAL.
2. BASES JURIDICAS PARA LA PLATA-
FORMA CONTINENTAL.
3. LA JUSTICIA SOCIAL.

BASES JURIDICAS PARA LA INTEGRACION DEL DERE-
CHO LABORAL EN LA PLATAFORMA CONTINENTAL.

Para el estudio y fijación de las bases jurídicas en materia laboral que rijan las relaciones de los estados integrantes de la plataforma continental (México-Estados Unidos de América-Alaska-Canadá-Groenlandia), es imprescindible la existencia de la autoridad o autoridades que se en cargue o se encarguen de hacerlas cumplir, y es -- por ello que es el presente capítulo, sugiero la-- autoridad o autoridades que se encargarían de tal-cometido, a saber:

La autoridad suprema sería la Unión La-
boral Gubernamental Internacional de la Plataforma
Continental, con personalidad jurídica propia, de-
carácter autónomo y con sede en la ciudad de Méxi-
co y con representación en cada país integrante de
la plataforma continental (México-Estados Unidos -
de Amércia-Alaska-Canadá-Groenlandia).

Estará integrada por el número neces-
ario de especialistas en materia laboral de cada --
país integrante, y de las leyes laborales de los -
estados de la plataforma continental.

Las funciones de la Unión Laboral Gubernamental Internacional de la Plataforma Continental, serán la siguiente:

1. Procurar intercambios laborales en los estados de la Plataforma Continental.
2. Formular leyes que protejan y tutelén a los trabajadores que presten sus -- servicios en la plataforma continental.
3. Vigilar el estricto cumplimiento de -- los acuerdos convenidos entre los estados de la plataforma continental y estados terceros a ésta.
4. La integración de autoridades laborales y con la ayuda de las consulares-- existentes en caso necesario, que vigilen el estricto cumplimiento de las -- bases jurídicas aplicables o de las leyes laborales aceptadas por los esta-- dos integrantes de la plataforma contiental.
5. Someter a la jurisdicción de las auto-- ridades competentes designadas a resolver en su caso las controversias labo-- rales de todo tipo que se susciten en

la plataforma continental.

6. En caso necesario, convenir en la - participación de capitales de los estados de la plataforma continental en nuevas empresas o unidades de producción y en beneficio de los estados de la plataforma continental.
7. Establecer en la plataforma continental el seguro del desempleo y el seguro al trabajo de los trabajadores extranjeros radicados en algún estado - concertado de la plataforma continental.
8. Y las que fueren necesarias para el - buen funcionamiento de la UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL, y todas las - que beneficien a la clase trabajadora de la misma basada en el concepto de justicia social.

Y al efecto la UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL, podrá decidir los intercambios laborales ya sea a nivel individual o colectivo de trabajadores dentro de los estados de la plataforma continental, y

solamente trabajadores de estos países, según la -
especialidad de cada trabajador y según las necesi-
dades de cada estado integrante.

En cada estado de la plataforma conti-
nental habrá autoridades representativas de la ---
UNION LABORAL GUBERNAMENTAL DE LA PLATAFORMA CONTI-
NENTAL, designados por los representantes titula-
res de ésta, y que deberán ser especialistas en el
derecho del trabajo de su respectivo país y de las
leyes laborales de los demás estados de la plata--
forma continental y con las mismas funciones de la
UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA --
PLATAFORMA CONTINENTAL.

La finalidad de las bases jurídicas
para integrar un derecho laboral en la plataforma
continental, lo sintetizo en la siguiente premisa:

"En la realización de la justicia en-
tre los hombres y países, basada y re-
gulada en un ordenamiento jurídico --
aplicable, y en favor de la clase tra-
bajadora de la plataforma continental
aplicado en el principio de la justi-
cia social, y en base a ella el traba-
jo deberá entenderse como un derecho -
social universal y como deberes socia-

les mutuos universales".

De lo anterior pongo a consideración las siguientes:

BASES JURIDICAS PARA LA INTEGRACION DEL DERECHO LABORAL EN LA PLATAFORMA CONTINENTAL.

1. Una autoridad suprema. LA UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL, integrada por representantes de todos y cada -- uno de los estados formantes de la -- Plataforma Continental.
2. Los representantes de los Estados en LA UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL deberán gozar de protección eficaz -- contra todo acto que pueda perjudicar los en el desempeño de sus funciones, y al respecto, los gobiernos de los -- estados en donde actúen, les otorgarán las facilidades necesarias apropiadas para el eficaz y rápido cumplimiento de su cometido, de acuerdo con las leyes locales aceptadas en cada -- estado integrante.
3. Los representantes de la UNION LABO-

RAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL, podrán realizar intercambios laborales de toda índole, ya sea, en base a la ley que el adoren, a la legislación nacional local en su caso, o en cualquiera otra forma compatible con la práctica aceptada - por la UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL y en beneficio de su clase trabajadora.

4. Se instituirá la libre circulación de los trabajadores de la UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL, y que llevará consigo la abolición de todo tipo de discriminación, especialmente en el trabajo su remuneración y demás condiciones del mismo; la libertad de establecimiento y prestación de servicios en cualquier lugar de la plataforma continental, y la libre circulación de - capitales previa regulación y necesaria para el mayor auge laboral en la plataforma continental.
5. LA UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTER-

NACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL buscará el mejoramiento constante en - prestaciones de todo tipo de los trabajadores, condiciones de vida y de empleo de sus formantes, mediante la -- adopción de leyes sociales aplicables. Se creará además un mercado común laboral de la plataforma continental bus-- cándose con esto una aceleración eleva da del nivel de vida de los trabajado res, y al respecto se creará el Dere-- cho de establecimiento.

6. Se establecerá la prohibición de toda clase de acuerdos, aconvenios o prác ticas que obstruyan el libre y buen - funcionamiento de la UNION LABORAL GU BERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATA FORMA CONTINENTAL para el que fué crea do, entre los mismos estados o por ter ceros ajenos a ella.
7. En la plataforma continental, existirá la libre movilidad de trabajadores -- servicios y capital, por lo que será necesaria la eliminación de procedi-- mientos y prácticas administrativas - que obstruyan la libre circulación de

trabajadores, la prestación de servicios y los movimientos de capital.

8. En la plataforma continental la Unión Laboral adoptará los Reglamentos necesarios para la obtención de fondos -- económicos y para la consecución de -- sus finalidades.
9. LA UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL, supervisará bajo su responsabilidad -- el funcionamiento del fondo social la boral de la plataforma continental y cuya finalidad será contribuir a la ampliación de zonas de empleo, la ele vación del nivel de vida, cubrir los-- gastos de adiestramiento de los traba jadores en vías de ocupación, acrecen tar la producción y productividad en los países de la plataforma continen tal.
10. LA UNION LABORAL GUBERNAMENTAL INTER NACIONAL DE LA PLATAFORMA CONTINENTAL buscará la forma para establecer el-- seguro del desempleo,, el derecho al -- trabajo, pues los trabajadores sin sog tén, temporal o permanente, no juegan

un papel efectivo en el mercado, ellos no pueden demandar bienes y servicios producidos por la economía de la plataforma continental, y es por ello -- que se hace necesaria su regulación, y necesaria su existencia para que se haga posible y se aplique en su totalidad la justicia social buscada y en beneficio de la clase trabajadora

LA JUSTICIA SOCIAL.

Antes de concluir el presente Capítulo es necesario explicar que se entiende por Justicia Social, y de la que constantemente hago mención.

El concepto de justicia social, es -- sin duda un concepto difícil de manejar, actualmente suele estar de moda en boca de los políticos, -- que hacen uso abusivo de él.

Lustosa, autor incluido dentro de la línea cristiana, nos dice que la Justicia social -- es:

"La justicia Social se nos presenta -- como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes natura-

les. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato de trabajo"... (25)

El maestro Trueba Urbina al referirse a la Justicia Social afirma:

"Cuando la Justicia Social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera - frente al patrón o los propietarios, no es justicia social; es tan sólo disfrazar de socialista el "jus suum quique tribu eri" de los romanos. La -- función de la justicia social no es tutelar en la ley y el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado. Este concepto de justicia social que emerge del artículo 123 constitucional, difiere esencialmente de la idea de la nueva Ley Laboral..." (26)

Además el maestro Trueba Urbina es -- sus obras más recientes nos dice: Al crearse al la

-
- 25) Lustosa, autor citado por Absalón D. Casas, - Vos Justicia Social, Enciclopedia Jurídica - Omeba. Tomo XVIII, Pag. 715.
 26) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S.A. México 1970. Pag. 195.

do de aquellos derechos políticos los nuevos derechos económicos y sociales, conocidos también con el nombre de garantías sociales, el Estado de derecho social entra en juego en los conflictos entre las diferentes clases sociales, trabajadores y empresarios, campesinos y latifundista, que originan la llamada cuestión social; entonces el estado debe actuar conforme a las normas sociales consignadas en la Constitución, específicamente en los artículos 27 y 123, que constituyen la estructura básica de la justicia social...

"En nuestro concepto, la Justicia Social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores de la producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores sino que también persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendiente a la socialización de los bienes de la producción..." (27)

Es pues de los visto necesaria la introducción de tal concepto de justicia social dentro de las relaciones de los países de la plataforma continental, ya que esto, aplicado en su justo concepto provocaría una mejor reasignación de las producciones. mayor empleo y menor desocupación, y

27) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Admivo. del Trabajo.¹omo I. Ed. Porrúa. S.A. Mex. 1973. Pag. 28.

por el derecho equitativo, y justo un mayor conocimiento de la justicia social internacional dentro de los países de la plataforma continental.

C O N C L U S I O N E S .

- PRIMERA.- La historia del derecho laboral en -- cualquier estado de la tierra, y en es- pecial en la plataforma continental se sitúa en la lucha de la clase obrera - para obtener el libre ejercicio de los derechos sociales.
- SEGUNDA.- La conciencia de clase que es la que se busca y la integración laboral a -- través de las bases jurídicas es fac-- tor indispensable en la plataforma con- tinental y para suprimir el yugo de -- los opresores.
- TERCERA.- Será a través de la internacionaliza-- ción en la plataforma continental de - los ejercicios de los derechos reivin- dicatorios que establece el artículo - 123 en sus fracciones IX, XVI, XVII, - XVIII para que se pueda establecer la justicia social y en beneficio de la -

clase trabajadora.

CUARTA.-

La teoría de la integración laboral, afirma que con la creación de un mercado común laboral, disminuirá la probabilidad y la importancia de los déficit sociales y por supuesto, de los estrangulamientos de la población, lo que permitirá que la demanda efectiva ejerza con mayor plenitud su efecto - estimulante sobre la producción y el empleo en beneficio de la plataforma continental.

QUINTA.-

La mano de obra sobrante o desocupada de nuestra nación, podrá ser absorbida por los sectores productivos de la plataforma continental, como resultante de la libre móvilidad de la mano de obra y en especial a regiones que --- ofrezcan mayores salarios y mas seguridad de encontrar empleo.

- SEXTA.-** Se podrán integrar unidades de producción gubernamental con capital de los Estados de la plataforma continental para combatir el desempleo y bajo los conceptos de reciprocidad, ayuda mutua y justicia social internacional.
- SEPTIMA.-** Se propugna la integración laboral en la plataforma continental para mejorar mediante una acción conjunta las condiciones de vida y de empleo de los trabajadores de la plataforma continental, bajo el cumplimiento rígido de las normas jurídicas aceptadas.
- OCTAVA.-** Se podrá alcanzar en la plataforma continental la justicia social sin cancelar libertades, en base a su total conocimiento y aplicación y contenidas en las bases jurídicas propuestas.
- NOVENA.-** La integración laboral y económica en la plataforma continental, es un ins-

instrumento idóneo para acelerar el -
desarrollo y un proceso irreversible
que tiende a la formación de espacios
laborales y económicos más amplios. -
Multiplica las posibilidades de inter
cambio y proporciona más altos niveles
de industrialización y beneficios para
la clase trabajadora de la plataforma
continental e incrementando por consi-
guiente la negociación con países del
mundo.

B I B L I O G R A F I A .

1. BEIRNE JOSEPH A.
"RETO A LA CLASE OBRERA, POLITICA Y DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO NORTEAMERICANO"
Editores Asociados S. de R.L. 1972.
2. BOUVIER.
LAW DICTIONARY.
Tercera edición/8a. edición 1914
West Pub. Volumen I.
3. BULNES FRANCISCO.
"EL PORVENIR DE LAS NACIONES LATINOAMERICANAS ANTE LAS RECIENTES CONQUISTAS DE EUROPA Y NORTEAMERICA"
México.
4. CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.
Editorial Porrúa, S.A.
México.
5. D. PROCTOR SAMUEL.
"EL JOVEN NEGRO EN LOS ESTADOS UNIDOS 1960-1980"
Editorial Letras, S.A.
México, 1967.
6. FALCONE NICOLAS
EL DERECHO LABORAL.
Tipográfica Editorial Argentina
Buenos Aires, 1970.
7. GAZOL SANCHEZ ANTONIO
"EL TERCER MUNDO FRENTE AL MERCADO COMUN EUROPEO"
Fondo de Cultura Económica. México. 1973.

8. GONZALEZ RAMIREZ MANUEL.
"LA REVOLUCION SOCIAL DE MEXICO.
Tomo I. Fondo de Cultura Económica.
México, 1960.
9. GREENLAND.
THE YORAL DANISH. MINISTRY FOR FOREIGN,
DENMARK.
Affaire III Edition. 1961.
10. HERMAN PRINCHET CHARLES.
"LA CONSTITUCION AMERICANA"
Tipográfica Editorial Argentina, S.A.
Buenos Aires. 1965.
11. J. BERMAN HAROLD
"DIVERSOS ASPECTOS DEL DERECHO EN LOS ESTADOS
UNIDOS"
Editorial Letras, S.A. México 1967.
12. LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS.
Editorial Guillermo Kraft, Ttda. Buenos
Aires. 1965.
13. LA VIDA EN CANADA.
Department of Manpower and Inmigation. Minis-
tere d la Main d'Oeuvre et l'Inmigation.
Otawa, Canadá. 1971.
14. LEY GENERAL DE POBLACION.
Editores Unidos Mexicanos, S.A.
México 1976.
15. LOPEZ MORENO JAVIER.
"EN BUSCA DE LATIONAMERICA, UN PROYECTO DE
INTEGRACION"
Editorial Diana. S.A. primera edición.
México, 1975.

16. MORENO DIAZ DANIEL.
"EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1916-1917"
UNAM. México 1917.
17. PASHERSTNIK A.
"FUNDAMENTOS DEL DERECHO SOVIETICO"
Ediciones en Lenguas Extranjeras.
Moscú, UR.S.S.
18. S. CORWIN EDUARD Y J.W. PELTASON.
LA CONSTITUCION.
Bibliográfica Omeba. Ed. Argentina, S.A.
Buenos Aires. 1965.
19. STAVENHAGEN RODOLFO Y FRANCISCO ZAPATA.
"SISTEMA DE RELACION OBRERO PATRONALES EN
AMERICA LATINA"
Cuaderno del CES 1.
Colegio de México. 1974.
20. SULTAN PAUL.
"ECONOMIA POLITICA DEL TRABAJO"
Editorial Trillas, S.A.
México, 1964.
21. TRUEBA URBINA ALBERTO.
"EVOLUCION DE LA HUELGA"
Ediciones Botas. México. 1950.
22. TRUEBA URBINA ALBERTO.
"EL NUEVO ARTICULO 123"
Editorial Porrúa, S.A.
México 1975.
23. TRUEBA URBINA ALBERTO.
"NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A.
México 1975.

24. TRUEBA URBINA ALBERTO.
"NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO"
Editorial Porrúa, S.A. Tomo I
México 1973.
25. TRUEBA URBINA ALBERTO.
"LA PRIMERA CONSTITUCION POLITICO SOCIAL DEL
MUNDO"
Editorial Porrúa, S.A. México 1971.
26. TRUEBA URBINA ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA.
"NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA"
Editorial Porrúa, S.A. 24a. Edición.
México 1974.
27. TRUEBA URBINA ALBERTO.
"EL ARTICULO 123"
Editorial Talleres Gráficos Apolonio Arzate.
México, 1943.
28. WIGMORE J.H.
The Boycott and Kindred Practices as Ground
for Damages.
21 AM.L. (1887) Editions U.S.A.