

José Manuel LASTRA LASTRA

GOLUD IV, William B., *Nociones de derecho norteamericano del trabajo* 473

- b) el consumo de bienes importados;
- c) las compras de moneda extranjera con el fin de pagar servicios importados, siempre que el gobierno controle todas las transacciones de moneda extranjera;
- d) el movimiento de bienes, personas y material informativo que portan servicios a través de las fronteras.

El marco teórico de la política comercial a problemas internacionales de servicios presenta una perspectiva sobre un conjunto de problemas:

- la razón para añadir la política comercial al comercio de servicios;
- la dificultad para tratar las barreras al comercio de servicios;
- las prioridades en materia de política comercial;
- problemas comerciales.

Viene a cuento, a propósito de la interdependencia política y del globalismo económico, la necesidad que tienen los países de reequilibrar su soberanía e independencia con la realidad económica de los bloques regionales, los procesos de integración económica y la interdependencia comercial.

Luis DÍAZ MÜLLER

GOLUD IV, William B., *Nociones de derecho norteamericano del trabajo*, trad. de Eduardo González Biedma, Madrid, Editorial Tecnos, 1991, 179 pp.

La presente obra del profesor Golud, sobre el derecho estadounidense del trabajo, consta de doce capítulos, en los cuales estructura y detalla los aspectos más sobresalientes de esta disciplina en aquel país, en el que la mayoría de los convenios colectivos se negocian en el ámbito del centro de trabajo, con la implicación del sindicato local. Los convenios son relativamente detallados y completos. Una de las funciones más importantes de los sindicatos locales está relacionada con la solución de los conflictos relativos a la interpretación de los convenios. En la actualidad, la mayoría de los sindicatos están afiliados a la central AFL-CIO, que se formó en 1955. Esta federación tiene un pacto interno de no injerencia recíproca que vincula a sus sindicatos afiliados.

El autor analiza las relaciones industriales y el derecho del trabajo en los Estados Unidos y Europa, en el siglo pasado, en el que la revolución industrial y una desenfrenada competencia crearon un profundo sentimiento de enemistad entre los trabajadores y los empresarios; comenta la evolución, hasta la ley Norris-Laguardía y la puesta en vigor de la *National Labor Relations Act*, que creó un organismo administrativo a nivel nacional para conducir y dilucidar si un sindicato podía representar a los trabajadores como un negociador exclusivo y para determinar si concurría alguna violación del derecho (prácticas laborales injustas), que marcaron un suceso de gran relevancia para las relaciones industriales norteamericanas.

La *National Labor Relations Act* de 1935 (NLRA), constituye la base de la regulación legal de la negociación colectiva en el sector privado. Otras normas, como la *Fair Labor Standards Act* de 1938 (FLSA), asignan garantías sustantivas para los trabajadores y empresarios implicados en el comercio interestatal y también se disponen salarios mínimos y jornadas máximas. La *Walsh-Healy Act* y la *Davis-Bacon Act* establecen las condiciones mínimas para los trabajadores de las empresas contratistas de la administración.

La base constitucional de la *National Labor Relations Act* es la cláusula de comercio de la Constitución de los Estados Unidos, artículo 1, sección 8. Esta disposición permite al Congreso dictar normas que están orientadas a regular el comercio entre los diversos estados de la Unión. El fundamento constitucional sobre el que está apoyada esta normativa es que la regulación legal de trabajadores y empresarios es necesaria para disminuir la conflictiva laboral que pudiese perjudicar al comercio interestatal.

La especial significación de la NLRA (que se llamó en 1935 *Wagner Act*, debido al nombre de su principal protagonista, el senador de Nueva York, Robert Wagner) era que preveía, para regular algunas disputas laborales, un organismo especializado: el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), cuya sede central todavía está en Washington, DC. El Congreso había abandonado la filosofía del *laissez-faire* de la ley Norris-Laguardía, pero no por ello podría afirmarse que se tratara de restablecer la intervención tradicional desde fuera, y el potencial de abusos conexos a la normativa *antitrust* y al interdicto laboral; si bien los tribunales han reclamado ahora competencias sobre este Consejo.

El Consejo, que había sido una sola entidad, fue dividido en dos secciones separadas en virtud de las enmiendas de la Taft-Hartley. De un lado existe un Consejo de cinco miembros cuya sede central está

en Washington, DC (la parte "judicial" del Consejo), y, por el otro, también con su sede principal en Washington, se halla la parte "acusadora" del Consejo, que está presidida por el abogado general. Las dos oficinas están separadas porque se juzgó injusto e incompatible con las reglas del proceso que una misma parte pudiera investigar y juzgar.

En cuanto a las prácticas laborales injustas, ni los miembros del Consejo Nacional de Relaciones Laborales ni la parte judicial del Consejo ni tampoco los tribunales pueden decidir si han existido prácticas laborales injustas, a menos que el abogado general haya determinado que deba ser interpuesta una demanda.

¿Qué son las "prácticas laborales injustas"?, éstas consisten en que un empresario no puede de modo alguno interferir, restringir o coaccionar a los trabajadores en lo relativo a su derecho a tomar parte en actividades sindicales, en protestar por las condiciones de trabajo y en afiliarse a organizaciones laborales con el fin de negociar colectivamente (o para que se abstengan de su ejercicio). El sindicato, por su parte, tampoco puede restringir o coaccionar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos protegidos por la ley. La vigilancia de las actividades del sindicato, el uso de "espías" sindicales, el interrogatorio de los trabajadores sobre las actividades del sindicato, las amenazas a los trabajadores implicados en el sindicato y la promesa de beneficios a los trabajadores, si desisten de su actividad sindical, están entre las actividades prohibidas al empresario.

En referencia a las negociaciones colectivas, menciona los problemas que surgen cuando un sindicato pretende constituirse como el agente negociador exclusivo para una unidad de trabajadores. Alude a las tácticas que emplean los trabajadores y a las restricciones que la ley establece en torno a ellas.

En otra parte, expresa las razones que motivaron la aparición de propuestas para reformar el Derecho del Trabajo, con el proyecto de *Labor Reform Act* de 1978, en virtud del número creciente de casos que llegan al Consejo Nacional de Relaciones Laborales y la tensión que esta elevada carga de casos ha planteado sobre un procedimiento administrativo que ya era complicado y tortuoso.

Respecto a los medios para la solución de los conflictos, referidos a las disputas que surgen durante la vigencia de los convenios colectivos y las disputas de intereses; las disputas que surgen en relación con los términos del nuevo convenio colectivo, refiriéndose normalmente a su interpretación y que se denominan "jurídicas": qué opción debe seguirse cuando las partes estén en desacuerdo con la aplicación o interpretación del convenio.

Esta obra reviste, en suma, un gran interés para quienes pretenden incursionar en las relaciones laborales y su práctica del vecino país del norte, expuestas con claridad y gran capacidad de síntesis por el autor, que evidencian e informan al lector con sencillez y profundidad sobre las instituciones jurídicas que se involucran con mayor frecuencia en las relaciones del trabajo.

José Manuel LASTRA LASTRA

GUILPAIN PEULIARD, Odile, *Felipe Ángeles y los destinos de la Revolución mexicana*, pról. de Adolfo Gilly, México, FCE, 1991, 223 pp.

“Mi muerte hará más bien a la causa democrática que todas las gestiones de mi vida”; con esta frase del propio Ángeles, se inicia el prólogo del libro que nos ocupa, en el cual Adolfo Gilly destaca, entre otras cosas, la ecuanimidad del militar cuando nos transcribe un párrafo del famoso artículo del general Ángeles cuando se encontraba en uno de sus exilios, titulado: “Díaz, Madero y Carranza” en el cual señala:

Díaz fue un soldado glorioso: luchó por la independencia y aun más por la soberanía de su patria. Fue un administrador inteligente, pero aprovechó su prestigio de caudillo y las armas de su ejército para poner su voluntad sobre la del pueblo: no respetó nuestras instituciones democráticas, no obedeció la ley, usurpó funciones, fue un dictador.

El estudio de tan enigmático personaje de nuestra revolución está dividido en dos partes; la primera, a su vez, dividida en cinco capítulos en los que la autora examina el aspecto militar-político del general así como sus relaciones con Carranza y su alianza con Villa, a través de opiniones, juicios y polémicas contradictorias, pues pocos personajes como él, han provocado tal cantidad de controversias entre sus conciudadanos.

En la segunda parte de la obra, dividida en seis partes, se analiza su formación militar, política y sus ideales revolucionarios a través de sus actuaciones y de sus escritos, para terminar también con unas conclusiones muy personales de la autora.

En el libro se incluye una serie de anexos de documentos de la época, desde “calaveras” hasta cartas de contemporáneos suyos. Aparece también una muy útil cronología con datos personales del general y acontecimientos importantes de nuestra historia.