



National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corporation, 301 U.S. 1 (1937)

El texto completo de *NLRB v. Jones & Laughlin Steel Corp.* se puede encontrar en <http://www.law.cornell.edu/supct/html/historics/USSC_CR_0301_0001_ZS.html> [verificada 12-may-2011]. Beltrán, pp. 233-240, incluye una traducción libre. Las vistas de este caso tuvieron lugar el 10 y 11 de febrero de 1937, y el Tribunal Supremo lo votó el 12 de abril. En la web de *Cornell Law* indicada se incluye el siguiente *syllabus*:

1. La diferenciación en las actividades comerciales entre lo que es nacional [federal] y lo que es local [estatal] es vital para mantener nuestra forma federal de gobierno. P. 29.
2. La validez de estipulaciones que consideradas en sí mismas son constitucionales, dejan de serlo cuando están influidas por declaraciones generales y ambiguas incluidas en la misma ley. P. 30.
3. Se debe preferir una interpretación que hace a una ley conforme con la Constitución, a otra que la haga inconstitucional o de validez dudosa. P. 30.
4. Las leyes que dificultan u obstaculizan el comercio interestatal o exterior, o su libre tráfico, quedan al alcance del poder [p. 2] del Congreso, y esto incluye a las leyes que tengan ese efecto como resultado de disputas laborales. P. 31.
5. Los empleados de la industria tienen un derecho fundamental a organizarse y a seleccionar a los representantes que ellos quieran para la negociación colectiva, y la discriminación o coacción del empresario para impedir el libre ejercicio de este derecho es materia apropiada para su condena por la autoridad legislativa competente. P. 33.
6. La autoridad del Congreso para proteger el comercio interestatal de dificultades y obstáculos no se limita a las transacciones que se consideren parte esencial del tráfico de dicho comercio. Pp. 34-36.
7. Aunque determinadas actividades puedan tener un carácter intraestatal cuando se las considera separadamente, el Congreso tiene potestad para ejercer su control si tienen una relación tan cercana y sustancial al comercio interestatal que ese control es esencial o idóneo para proteger ese comercio de dificultades y obstáculos. P. 37.
8. Esta potestad [del Congreso] debe considerarse a la luz de nuestro sistema dual de gobierno, y no debe extenderse de forma que abarque aspectos tan indirectos y remotos del comercio interestatal que, en vista de nuestra compleja sociedad, al hacerlo destruya completamente la distinción entre lo que es nacional [federal] y lo que es local [estatal] y cree un gobierno totalmente centralizado. Esto es necesariamente una cuestión de graduación. P. 37.
9. Aquello que equivale a un ejercicio [del comercio] constante y que amenaza con obstruir o dificultar excesivamente la libertad del comercio interestatal cae bajo la potestad reguladora del Congreso según la Cláusula de Comercio, y corresponde fundamentalmente al Congreso considerar y decidir el peligro y atajarlo. P. 37.
10. El efecto exacto e intrínseco que coloca al objeto [de este caso] dentro de la potestad federal puede ser debido a actividades relacionadas con la industria de la producción [en general], aunque cuando analizada separadamente la industria [en particular] sea local [estatal]. P. 38.
11. La relación con el comercio interestatal de la empresa manufacturera involucrada en este caso era tal que un paro de sus operaciones provocado por un conflicto laboral tendría un efecto inmediato, directo y paralizante sobre el comercio interestatal. Por tanto, a fin de proteger el comercio interestatal, el Congreso tenía la



autoridad constitucional para salvaguardar el derecho de los empleados en la planta manufacturera a organizarse entre ellos y a elegir libremente sus representantes para la negociación colectiva. P. 41. [p. 3]

La judicatura admite el hecho de que el reconocimiento del derecho de los empleados a organizarse internamente y a tener representantes que elijan ellos mismos para negociar colectivamente es a menudo una condición esencial para [alcanzar] la paz laboral, que el negarse a dialogar y negociar ha sido una de las causas más prolíficas de conflicto [laboral].

12 La *National Labor Relations Act* (ley nacional de relaciones laborales) de 5 de julio de 1935 faculta al *National Labor Relations Board* (consejo nacional de relaciones laborales) a impedir a cualquier persona que participe en prácticas laborales injustas que “afecten al comercio”; su definición de “comercio” (al margen del comercio en un territorio [federal] o del Distrito de Columbia) es tal que incluye únicamente comercio interestatal y exterior, y define el término “afecten al comercio” como

en el comercio, o que dificulte u obstruya el comercio o el libre tráfico del comercio, o que conduzca o tienda a conducir a una disputa laboral que dificulte u obstruya el comercio o el libre tráfico del comercio.

Son “prácticas laborales injustas”, tal como las define la Ley y conciernen a este caso, el impedir o coaccionar a los empleados respecto a sus derechos a organizarse internamente y a negociar colectivamente mediante los representantes que ellos elijan, y el discriminarles en el empleo o conservación del empleo a fin de alentar o disuadir la asociación a alguna organización laboral [en particular]. §§ 7 y 8 [subsecciones 7 y 8]. La Ley (§ 9a [Sec. 9a]) declara que, respecto a la negociación colectiva, los representantes de la mayoría de los empleados en una unidad [laboral] específica serán los representantes exclusivos de todos los empleados en esa unidad; pero que cualquier empleado individualmente, o cualquier grupo de empleados, tendrá derecho a presentar quejas en cualquier momento al empresario.

Sostenemos:

(1) Que al salvaguardar los derechos de los empleados y autorizar al [*National Labor Relations Board*], la ley, en lo que se refiere a este caso, se limita al control de la relación industrial que puede ejercer constitucionalmente el Congreso para impedir las dificultades u obstrucciones al comercio interestatal y exterior que puedan surgir de las disputas laborales. P. 43.

(2) La Ley impone al empresario la obligación de dialogar y negociar con los representantes autorizados por los empleados a fin de resolver cualquier disputa laboral; pero esto no impide los contratos individuales que el empresario decida hacer directamente con empleados en particular. P. 44.

(3) La Ley no obliga a acuerdos entre empresarios y empleados. La teoría sostenida es que la libre oportunidad de negociar [p. 4] con representantes acreditados de los empleados fomentará muy probablemente la paz laboral y puede provocar los ajustes y acuerdos que la propia Ley no intenta forzar. P. 45.

(4) La Ley no interfiere con el derecho normal del empresario a contratar, o con el derecho a despedir cuando se haga por razones que no sean la intimidación o la coacción, dejándose al objeto de investigación en cada caso, con total posibilidad de exponer los hechos, la verdadera razón [del despido] a este respecto. P. 45.

13. El *National Labor Relations Board* ordenó a una corporación que fabrica en sus factorías de Pennsylvania hierro y productos de acero a partir de materias primas, cuya mayor parte proviene de otros Estados, y que envía el 75% de los productos



fabricados fuera de Pennsylvania y los distribuye por todo este país y por Canadá, que readmitiese a unos [trabajadores] que habían estado empleados en una de las factorías pero habían sido despedidos debido a sus actividades sindicalistas y con el fin de desalentar la asociación sindical. Las órdenes exigían además que la compañía reembolsase los salarios que los [trabajadores] habían perdido durante su despido, y que desistiese de [seguir] discriminando a los miembros del sindicato en lo que respecta al empleo y su conservación y de interferir mediante coacciones con la organización [sindical] de los empleados de la planta. Se sostiene que las órdenes estaban autorizadas por la *National Labor Relations Act* y que la Ley es constitucional en lo que se aplica a la compañía. Pp. 30, 32, 34, 41.

14 El derecho de los empresarios a dirigir su propio negocio no queda arbitrariamente restringido por ordenanzas que únicamente protegen los derechos recíprocos de sus empleados a organizarse a fin de garantizar que sus quejas sean atendidas y fomentar acuerdos con los empresarios sobre salarios y condiciones de trabajo. P. 43.

15 El hecho de que la *National Labor Relations Act* someta al empresario a supervisión y limitaciones y deje intactos los abusos de los que los empleados puedan ser responsables y no proporcione un plan más comprensivo, con una mejor garantía de justicia hacia ambas partes y más oportunidades de éxito a la hora de aportar soluciones equitativas a las disputas laborales que afectan al comercio interestatal, no afecta a su validez. La cuestión [aquí] es sobre la potestad del Congreso, no sobre su política, y sobre su autoridad legislativa que, ejercida sobre su propio ámbito, no necesita abarcar todos los males a su alcance. P. 46. [p. 5]

16. La *National Labor Relations Act* establece estándares a los que el [*National Labor Relations*] *Board* debe ajustarse. Debe haber una queja, un aviso y una audiencia. El *Board* debe recibir las pruebas y llegar a las conclusiones. Estas conclusiones deben ser definitivas respecto a los hechos, pero sólo si están respaldadas por las pruebas. Las órdenes del *Board* están sometidas a su revisión por el tribunal designado, y sólo cuando el tribunal la declare procedente puede ejecutarse al orden. En esa revisión están abiertas al examen del tribunal todas las cuestiones sobre la jurisdicción del *Board* y la regularidad de sus procedimientos, [así como] todas las cuestiones sobre derecho constitucional o autoridad estatutaria. Estas estipulaciones procedimentales permiten una oportunidad adecuada para garantizar protección judicial contra acciones arbitrarias [del *Board*] conforme a las bien establecidas reglas aplicables a las agencias administrativas instituidas por el Congreso para ayudar en el cumplimiento de legislación válida. P. 47.

17. Es válida la cláusula de la *National Labor Relations Act*, Sec. 10(c), que autoriza al *Board* a exigir la readmisión de empleados que han sido despedidos por su actividad sindical o con el fin de disuadir la asociación al sindicato. P. 47.

18. La cláusula de la Ley, Sec. 10(c), sobre que el *Board* puede ordenar, cuando exija la readmisión, el pago de los salarios correspondientes al tiempo perdido durante el despido, menos las cantidades ganadas por el empleado durante ese periodo, no infringe las cláusulas de la séptima Enmienda respecto al juicio por jurado en los pleitos de *common law*. P. 48.