

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

CONFORME A LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA en inglés) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores y a participar en otras actividades concertadas protegidas. Los empleados cubiertos por la NLRA* están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de empleadores y uniones. Este Aviso le brinda información general sobre sus derechos y las obligaciones de los empleadores y uniones bajo la NLRA. Si tiene alguna pregunta acerca de los derechos específicos que se puedan aplicar a su lugar de trabajo, utilice la información indicada a continuación para comunicarse con la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB en inglés), la agencia federal que investiga y resuelve quejas basadas en la NLRA.

Bajo la NLRA, usted tiene derecho a:

- **Organizar una unión** para negociar con su empleador respecto a sus salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- **Formar, unirse o colaborar con una unión.**
- **Negociar colectivamente**, a través de representantes elegidos por los empleados, un contrato con su empleador que establezcan el salario, beneficios, horas y otras condiciones de trabajo.
- **Discutir sus términos y condiciones de empleo** o la organización de una unión con los compañeros de trabajo o una unión.

Bajo la NLRA, es ilegal que una unión o la unión que le represente en las negociaciones con su empleador:

- **Le amenace** con perder su trabajo si no apoya a la unión.
- **Se niegue a procesar una queja** debido a usted haber criticado a oficiales de la unión o que no sea parte de la unión.
- **Implemente o mantenga normas o procedimientos discriminatorios** al realizar recomendaciones de un centro de contratación.
- **Provoque o intente provocar que un empleador le discrimine** debido a sus actividades relacionadas a la unión.
- **Tome otras medidas adversas contra usted** basándose en si se ha afiliado o apoya a la unión.

Bajo la NLRA, es ilegal que su empleador:

- **Le prohíba hacer campaña a favor de una unión fuera de horas laborables**, por ejemplo, antes o después del trabajo, o en horas de descanso, o distribuir material de la unión en horas no laborables fuera del área de trabajo tales como estacionamientos o salones de descanso.
- **Le indague sobre su apoyo o actividades sindicales** de manera que le disuada de participar en dichas actividades.
- **Le despidan, baje de categoría, o traslade, o reduzca las horas de trabajo, o cambie su turno**, o tome cualquier otra medida adversa contra usted,

- **Tomar medidas** con uno o más compañeros de trabajo para mejorar las condiciones de trabajo tales como, entre otras, la presentación de quejas relacionadas al trabajo directamente al empleador o una agencia gubernamental y procurar la ayuda de una unión.
- **Participar en huelgas o piquetes**, según los fines y medios de las huelgas o piquetes.
- **Decidir a no participar en ninguna de estas actividades**, incluso unirse o seguir siendo parte de una unión.

La conducta ilegal no será permitida. Si usted cree que sus derechos o los de los demás han sido violados, debe comunicarse con la NLRB de inmediato, generalmente en un plazo de seis meses de haber ocurrido la acción ilícita para proteger sus derechos. Puede preguntar acerca de posibles infracciones sin que se informe a su empleador o a cualquier otra persona al respecto. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no necesariamente por el empleado afectado directamente por la infracción. La NLRB puede exigir a un empleador que vuelva a contratar a un trabajador despedido en violación de la ley y que pague salarios y beneficios perdidos, así como ordenar a un empleador o unión que cesen de infringir la ley. Los empleados deben solicitar ayuda de la oficina regional de la NLRB más cercana, que se puede encontrar en la página web de la agencia: www.nlrb.gov.



Si usted y sus compañeros de trabajo eligen a una unión para que actúe como su representante en negociaciones colectivas, el empleador y la unión tienen la obligación de negociar de buena fe en un esfuerzo genuino para llegar a un acuerdo por escrito y vinculante que establezca los términos y condiciones de empleo. La unión está obligada a representarle de forma imparcial en la negociación y aplicación del acuerdo.

Puede también comunicarse con la NLRB llamando al número gratuito: 1-844-762-NLRB (6572). Hay asistencia de lenguaje disponible. Personas con discapacidad auditiva deben enviar un correo electrónico a relay.service@nlrb.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones de cómo programar una llamada del servicio de retransmisión.



ESCANEA PARA SABER MÁS

o le amenace con llevar a cabo cualquiera de estas medidas porque usted se afilie o apoye a una unión, o porque participe en actividades concertadas de ayuda mutua y protección o porque decida no participar en ninguna de estas actividades.

- **Amenace con cerrar el lugar de trabajo** si los trabajadores eligen una unión para que les represente.
- **Prometa o conceda ascensos, aumentos salariales u otros beneficios** para disuadir o promover el apoyo a una unión.
- **Le prohíbe usar gorras, botones, camisetas y broches de la unión en el lugar de trabajo** excepto en circunstancias especiales.
- **Espíe o videograbee actividades pacíficas de la unión** y reuniones o que simule hacerlo.

*La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo cubre la mayoría de los empleadores del sector privado. Quedan excluidos de la cobertura de la NLRA los empleados del sector público, trabajadores agrícolas y domésticos, contratistas independientes, trabajadores empleados por un padre o cónyuge, empleados de compañías aéreas y ferroviarias cubiertos por la Ley de Trabajo Ferroviario (Railway Labor Act) y supervisores (aunque se podría incluir a supervisores que hayan sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA).