

LA LEY ES SU PROTECCIÓN

“Sección 8 (a). Será una práctica laboral injusta para un empleador-- (1) interferir, restringir o coaccionar a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados en la Sección 7: (2) por discriminación con respecto a la contratación o permanencia en el empleo para alentar o desalentar la afiliación en cualquier organización laboral...”.”.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO?

- Significa que se supone que los empleados tienen LIBERTAD DE ELECCIÓN para decidir si quieren o no ejercer su derecho de organizarse. Todo lo que un empleador haga para interferir con esta libertad de elección es ilegal.
- Un empleador no debe interrogar a los empleados, ni siquiera averiguar, cómo se sienten los empleados, quién firmó las tarjetas, qué empleados están presionando a la unión, quiénes asistieron a las reuniones, qué pasó en las reuniones, etc. No es de su incumbencia.
- Significa que un empleador no debe hacer ninguna promesa de aumentos, ascensos u otros beneficios para influir en los empleados en el ejercicio de sus derechos.
- Significa que un empleador no puede quitarle, ni amenazar con quitarle, ningún beneficio que usted ya tenga debido a su actividad con la unión.
- Significa que es ilegal que un empleador penalice a un empleado de cualquier manera debido a su creencia o actividad con la unión. Esto incluye cosas tales como reducir las horas extras, transferir a un trabajo menos deseable, suspensión o despido. (Si un empleador hace alguna de estas cosas, y se demuestra que lo hizo debido a la actividad de la unión, debe reintegrar al empleado a su puesto anterior sin pérdida de antigüedad y pagarle todos los salarios perdidos).

RECUERDE: ¡USTED TIENE DERECHOS Y PROTECCIÓN EN VIRTUD DE LA LEY NACIONAL DE RELACIONES LABORALES!

Cualquiera de los actos indicados en este folleto constituye una infracción. Si su empleador hace alguna de estas cosas, anótelos, incluidos los nombres de los involucrados, la hora, el lugar, etc.

Y denuncie tales incidentes a su unión.

APOYE Y VOTE POR LA HERMANDAD INTERNACIONAL DE TRABAJADORES ELÉCTRICOS



SEMPER PARATUS
JERSEY 30
LOCAL 391

35 COSAS QUE SU EMPLEADOR NO PUEDE HACER

Es ilegal que su empleador, supervisor o capataz interfiera, restrinja o coaccione a los empleados que buscan organizarse o afiliarse a una unión.

¿SABÍA QUE... EL EMPLEADOR NO PUEDE HACER LOS SIGUIENTES?

1. Participar en la vigilancia abierta o encubierta de las actividades de organización de la unión por parte de los empleados, o dar la impresión de que los empleados están bajo vigilancia (por ejemplo, al enviar supervisores para espiar las reuniones de la unión, vigilar la sede de la unión, alentar a otros empleados a participar en la vigilancia);
2. Decir a los empleados que la empresa los despedirá o castigará si participan en actividades de la unión;
3. Despedir temporalmente o de forma definitiva, o disciplinar a cualquier empleado por las actividades de la unión;
4. Otorgar a los empleados aumentos salariales, concesiones especiales o beneficios para mantener a la unión fuera;
5. Prohibir que los empleados que actúan como representantes de la unión soliciten a los empleados la afiliación dentro o fuera de la propiedad de la empresa durante el horario no laboral;
6. Preguntar a los empleados sobre asuntos de la unión, reuniones, etc. (Algunos empleados pueden, por su propia voluntad, hablar sobre estos asuntos. Escuchar no es una práctica laboral injusta, pero hacer preguntas para obtener información adicional es ilegal);
7. Preguntar a los empleados qué piensan de la unión o de un representante de la unión;
8. Preguntar a los empleados sobre cómo piensan votar;
9. Amenazar a los empleados con represalias por participar en las actividades de la unión. Por ejemplo, amenazar con trasladar la planta o cerrar el negocio, disminuir las operaciones o reducir los beneficios para los empleados;
10. Prometer beneficios a los empleados si rechazan la unión;
11. Formar una “unión de la empresa”, dominar o dar apoyo financiero u otro tipo de asistencia a una unión;
12. Anunciar que la empresa no negociará con la unión;
13. Amenazar con cerrar, cerrar efectivamente o mudar el negocio para evitar tratar con una unión;
14. Preguntar a los empleados si pertenecen o no a una unión, o si han firmado una tarjeta o petición de representación de la unión;
15. Preguntar a un solicitante, durante la entrevista de contratación, sobre su afiliación a una organización laboral o cómo se siente con respecto a las uniones;
16. Hacer declaraciones en contra de las uniones o actuar de una manera que pueda mostrar preferencia por un trabajador no afiliado a la unión;
17. Hacer distinciones entre los empleados afiliados a la unión y aquellos que no están afiliados al asignar horas extras o trabajos deseables;
18. Formar equipos a propósito de trabajadores no afiliados a la unión y mantenerlos separados de quienes apoyan a la unión;
19. Transferir a los trabajadores sobre la base de la afiliación o las actividades de la unión;
20. Elegir a los empleados para ser despedidos temporalmente a fin de debilitar la fortaleza de la unión o desalentar la afiliación a la unión;
21. Discriminar a las personas de la unión al disciplinar a los empleados;
22. Por naturaleza de las asignaciones de trabajo, crear condiciones destinadas a deshacerse de un empleado debido a su actividad de la unión;
23. No conceder un beneficio programado o un aumento salarial debido a la actividad de la unión;
24. Desviarse de la política de la empresa con el propósito de deshacerse de un partidario de la unión;
25. Tomar medidas que afecten negativamente el trabajo o el salario de un empleado debido a la actividad de la unión;
26. Amenazar a los trabajadores o coaccionarlos en un intento de influir en su voto;
27. Amenazar a un miembro o partidario de la unión a través de un tercero;
28. Prometer a los empleados una recompensa si la empresa no está afiliada a la unión;
29. Decirles a los empleados que el trabajo de horas extras y el pago de primas se interrumpirán si la empresa está afiliada a la unión;
30. Decir que la afiliación a la unión obligará a la empresa a despedir a sus empleados;
31. Decir que la afiliación a la unión acabará con las vacaciones u otros beneficios y privilegios actualmente vigentes;
32. Prometer a los empleados ascensos, aumentos u otros beneficios si se salen de la unión o se abstienen de unirse a la unión;
33. Iniciar una petición o circular contra la unión. Fomentar o participar en su circulación si es iniciada por los empleados;
34. Instar a los empleados a tratar de inducir a otros a oponerse a la unión o mantenerse fuera de ella;
35. Visitar los hogares de los empleados para instarlos a rechazar la unión.

Cualquiera de los actos enumerados anteriormente puede constituir una violación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, y sus enmiendas.