



www.nlr.gov

JNRT Region 5

La Página Azul

Verano 2008

Baltimore Regional Office
103 S. Gay St., 8th Floor
Baltimore, MD 21202
Tel: 410-962-2822
Fax: 410-962-2198

Washington Resident Office
1099 14th Street, N.W.
Washington, D.C. 20570
Tel: 202-208-3000
Fax: 202-208-3013

En Esta Edición

- **Mensajes del Director**
Wayne Gold. Pagina 1
- **Visitenos en la red**
¡Vea nuestra pagina de Internet! Pagina 3
- **Aspectos más notables del 2007**
Éxito en la Región 5.
Pagina 3
- **Noticias sobre las Sales**
Dos importantes decisiones.
Pagina 4
- **Maximización del pago de salarios atrasados**
Un nuevo caso pone énfasis en la obligación de buscar trabajo después de haber sido despedido. Pagina 4
- **Reconocimiento Voluntario** Nuevas reglas y requerimientos incluyendo el poste de avisos. Pagina 6

Mensajes de la oficina de la esquina **Director Regional Wayne Gold**

Bienvenidos a la edición del verano 2008 del boletín de información de la Región 5. Nuestro personal se orgullece en proveer este boletín a nuestros clientes: la comunidad de relaciones de trabajo y los empleados de Maryland, Virginia, el Distrito de Colombia, el sur de Pensilvania y Delaware, y el este de West Virginia. ¡Estamos aquí para servirles!

Cuando viajo por el territorio de la Región 5, frecuentemente escucho preguntas sobre la Agencia y las recientes decisiones de la JNRT. Dos de las preguntas más comunes son lo que los empleadores, uniones y empleados pueden esperar de la presente Junta compuesta de dos miembros, y que es lo que la reciente decisión en Register-Guard dijo sobre el uso del correo electrónico del trabajo.

Como ustedes saben, como organización la JNRT es una agencia del gobierno única, con dos funciones separadas y distintas: la investigación y prosecución de prácticas ilícitas del trabajo, lo cual es la responsabilidad del Consejo General de la Agencia; y la resolución de casos de representación y la función cuasi judicial de emitir decisiones de prácticas ilícitas del trabajo que son apeladas, esto es la responsabilidad de la Junta. La ley de la Junta Nacional del Trabajo especifica que debe haber cinco miembros en la junta, los cuales sirven cinco años. Por muchas razones, la Junta en recientes años ha sido forzada a funcionar con menos de cinco miembros, y desde diciembre ha tenido solamente dos miembros - el presidente republicano Peter Schaumber y la miembro demócrata Wilma Liebman. Más aun de sus diferencias ideológicas, el presidente Schaumber y la miembro Liebman han impuesto decisiones en 152 casos. Han logrado esto siguiendo el precedente judicial, aunque deseen reconsiderar el precedente legal. Hasta la fecha las decisiones de los dos miembros de la Junta han sido mantenidas en cada decisión que la corte ha considerado.

- **Como someter una petición de representación** Aquí esta un repaso del procesó. Pagina 6
- **¿Qué sucede después de la presentación de un cargo?** Aprenda sobre nuestro proceso de investigación. Pagina 7
- **Aprenda Más**
¡Nuestra oficina esta disponible para hablar con organizaciones, grupos de empleados y asociaciones de empleadores. ¡Llaméenos! Pagina 7
- **Asista a un almuerzo.**
Acompáñenos en Baltimore. Pagina 9

Una de las ultimas y mas controversiales decisiones de la Junta completa de cinco miembros fue Register Guard, 351 NLRB No. 70, emitida el 16 de diciembre del 2007. La junta mantuvo que, en general, los empleados no tienen derechos cubiertos por la Sección 7 cuando usan el correo electrónico del trabajo para cosas relacionadas con la unión aunque el correo sea mandado de una computadora afuera del trabajo. La mayoría de la Junta también clarifico la definición de “discriminación” para permitir a los empleadores mayor latitud pero aun prohibiéndole a los empleados usar el sistema para actividad relacionada con la unión. Tradicionalmente, la Junta había mantenido que un empleador discrimina contra actividad de la Unión si prohíbe el uso del correo electrónico, los boletines, y otros recursos para actividad de la unión y permite el uso de los recursos para cosas no relacionadas con la unión como la campana anual del United Way. La Junta dio varios ejemplos de la aplicación del nuevo reglamento: un empleador actuaría ilícitamente si deja usar su sistema para apoyar a una unión pero no a otra, similarmente seria ilícito si el empleador permite el uso del sistema para oponer la unionizacion del los empleados pero permite mandar mensajes apoyando la unionizacion del los empleados, pero seria legal si el empleador prohíbe el uso para cuestiones relacionadas con la unión pero permite su uso para mandar chistes, anuncios, invitaciones, y otras solicitudes.

En una nota más ligera, en el futuro cercano la JRNT va a ser uso de los recientes avances tecnológicos y vamos a empezar a mover de un sistema de papel a uno electrónico. El sistema va ser implementado gradualmente este otoño, vamos a pedirles a las personas que participan en el cargo que remitan sus papeles en formato electrónico, preferiblemente usando el sistema de nuestra página de red (www.nlr.gov). Documentos tradicionales serán convertidos en formato digital en la oficina. Mientras algunos de nuestros empleados mas “veteranos” (incluyéndome a mi) estamos haciendo muecas sobre el prospecto de mas automatización y “progresó” tecnológico, sabemos que una pelea seria fútil así que intentaremos hacer nuestro mejor trabajo en implementar esta nueva tecnología. Esperamos que usted nos asista con esto.

Wayne Gold

Lo más destacado de la Región 5: Año Fiscal 2007

En año 2007, en la Región 5 sólo puede describirse como un año excelente.

93,1% de los meritorios casos de prácticas ilícitas se resolvieron por el personal de la Región 5.

38 días fue el período medio de la presentación de una petición para la celebración de una elección inicial en la Región 5, con un 100% de todas las elecciones llevadas a cabo en 56 días.

83,3% de la Junta y Juez de Derecho Administrativo decisiones fueron ganadas por Región 5 en su totalidad o en parte.

\$3,070,966 dólares se recuperaron en nombre de los trabajadores de la Región 5 como salarios atrasados o en reembolso de las tasas, cuotas y multas.

El 98,9% de los casos en la Región 5 fueron procesadas dentro de los objetivos de la JRNT.

12,321 preguntas del público fueron respondidas como parte del programa de información pública de la Región.

Ahorre Tiempo—Visítenos el la red www.NLRB.gov



por Field Examiner Katherine Hannah

Nuestro sitio en la Internet, www.NLRB.gov fue recientemente reconocido por el Archivo Nacional de Seguridad como una de las mejores en el gobierno federal. Ahora muchos documentos pueden ser sometidos a las oficinas regionales, y también a la División de Jueces, la oficina de apelación del Consejo General y la secretaria de la junta. Para usar esta función desde nuestra pagina de red, visite “My NLRB” debajo de E-Gov y después selección “E-File” para someter sus documentos. Algunos documentos no pueden ser sometidos electrónicamente, incluyendo cargos de prácticas ilícitas del trabajo, peticiones de representación y peticiones de accesoria.

- Los **Manuales** son un lugar excelente en donde empezar cualquier proyecto de investigación porque contienen las pólizas y los procedimientos de las prácticas ilícitas de trabajo, y casos de representación y complacencia.
- **Decisiones** de la Junta, de los jueces administrativos y de los directores regionales les proveen con los mas recientes precedentes legales y como son aplicados.
- **Memorandos del Consejo General** describen, entre otras cosas, la posición del consejo general sobre asuntos de su particular interés. También le pueden dar un entendimiento de lo que se busca en una investigación de calidad. Vea por ejemplo a GC 08-06, este memorándum incluye lista de comprobación que se necesita en los casos de actos ilícitos del trabajo.
- **Memorandos de la Oficina** informan al público de los recientes acontecimientos de las pólizas de la JNRT. Por ejemplo vea OM 08-54, Grosvenor Orlando Associates, LTD, este memorándum describe la obligación de buscar trabajo.
- **Memorandos de Consejo** provén información sobre la posición del Consejo General en temas que no tienen un claro precedente legal.
- Las **Reglas y Regulaciones** provén información sobre los procedimientos, incluyendo varias fechas limite y como deben de ser sometidos los diferentes documentos, incluyendo cuales documentos pueden ser mandados por fax.

¡Consejos prácticos para maximizar su pago de salarios atrasados: Busque Trabajo!

En virtud de una reciente decisión adoptada por la Junta, las personas deben mantener un registro o notas de cuando y en donde buscan empleo.

En el Grosvenor Resort, 350 NLRB no.86 (2007), la Junta hizo énfasis en la obligación de buscar empleo. La Junta determinó que:

- Casi siempre, una búsqueda de trabajo debe empezar dentro de 2 semanas del desempleo o el reuso a contratar.
- Si la búsqueda de trabajo comienza dentro de 2 semanas, el periodo del pago de salarios atrasados empieza con la discriminación; si la búsqueda de trabajo es retrasada el periodo empieza cuando la búsqueda empieza.
- Solicitando trabajo una o dos veces al mes no es un esfuerzo adecuado.
- Si no puede demostrar la búsqueda de trabajo a sido activa, el pago de salarios atrasados pueden ser reducidos.

Llévese a casa un mensaje:

Para maximizar su derecho al pago de salarios atrasados, empiece a buscar trabajo pronto, incluso si el Director Regional ha encontrado merito a su caso. ¡Mantenga un buen

Noticias sobre las SALES

Por Field Attorney Johnda Bentley



“Sales” y “Echar Sal”

La Junta define “sales” como “los individuos, pagados o no pagados, que aplican para trabajar con un empleador sin unión para avanzar una campaña” y cuales son sujetos al control de disciplina de la unión. La Junta define “Echar Sal” como “el acto de una unión de mandar a miembros a un sitio de empleo sin unión para organizar a los empleados.”

En el 2007 salieron dos decisiones de la JRNT que afectaron lo que las Uniones necesitan proveer para una investigación contra un empleador que les negó la contratación a las “sales”. Estas decisiones también afectaron la evidencia que se requiere de la Unión para determinar el pago de salarios atrasados.

• **Toering Electric Company, 351 NLRB No. 18 (2007)**

Bajo la vieja ley.

En FES (A Division of Thermo Power), 331 NLRB 9 (2000), enfd. 301 F. 3d 83 (3rd Cir. 2002), para probar que un empleador violo la sección 8(a)(3) del Acto cuándo discrimino al no contratar a los solicitantes, la Junta requería que el Consejo General demostrara tres cosas: (1) que el empleador estaba contratando empleados (2) que el solicitante tenia experiencia o entrenamiento relevante a los requerimientos del trabajo; y (3) que había un sentimiento anti-unión que contribuyo en la decisión de no darle empleo al solicitante. La responsabilidad era del empleador de demostrar lo contrario, uno de los argumentos podría ser que el solicitante no tenia un interés genuino en encontrar trabajo.

Bajo la Nueva Ley

En Toering Electric Company, la regla de FES se mantuvo generalmente, con la excepción que se agrego una pieza a lo que tiene que demostrar el Consejo General en los casos de “sales”. Ahora el Consejo General debe de probar que el solicitante “tenia un interés genuino en establecer una relación de trabajo con el empleador,” embeze de que el empleador tenga que demostrar que el solicitante no tenia un interés genuino.

Comprobar esto consiste de dos elementos: (1) hubo una aplicación de empleo de buena fe; y (2) el solicitante tenia un interés genuino en ser empleado por el empleador.

- (1) La aplicación de buena fe

registro o notas! Si pierde su trabajo de reemplazo empiece su búsqueda de nuevo en cuanto sea posible.

Términos del la JRNT

¿Alguna vez le a dicho algo un Agente que lo dejo rascándose la cabeza? Aquí están unas traducciones que lo podrían ayudar.

R-case: Un caso relacionado con una cuestión relativa a la representación de un grupo de empleados, tales como la certificación o desertificación petición.

C-case: Un cargo de practicas ilícitas.

Discriminatee: Una persona que haya sufrido discriminación ilegal en virtud de la ley.

Agenda: Una reunión del personal de la Oficina Regional en la que las pruebas reunidas en apoyo de una alegación se analiza, la jurisprudencia se considera, y el Director Regional lega a una determinación. Un Agenda también se hace para determinar cursos de acción en casos meritorios y para debatir propuestas de arreglo.

10(b): La sección de la ley que describe el estatuto de limitaciones de 6 meses para la presentación de denuncias con la Junta.

- Esto requiere el probar que el individuo realmente aplico o que el individuo autorizo alguien mas que aplicar departe de el o ella.
- Una vez que esto se demuestre, el Consejo General cumple a menos que el empleador plantea una cuestión razonable en cuanto el interés genuino del solicitante en ir a trabajar para el empleador.

(2) Interés genuino en encontrar trabajo

- El Consejo General sólo necesita abordar esta cuestión del interés genuino en el empleo si el empleador lo plantea. El empleador podría plantear esta cuestión mediante la introducción de pruebas tales como: el solicitante recientemente negó ofertas similares de empleo con el empleador o hizo comentarios ofensivos en su solicitud, la solicitud fue incompleta, o el solicitante participo en conducta disruptiva, mientras aplicaba.
- Para demostrar que un solicitante tiene un interés genuino en el empleo, el Consejo General puede presentar pruebas de refutación, tales como: mostrar que un solicitante aplico de acuerdo con el procedimiento del empleador, llegó a tiempo a las entrevistas, hizo preguntas, tenia experiencia laboral relevante con otros empleadores, y / o está tratando de conseguir empleos similares con otros empleadores.

- ***Oil Capitol Sheet Metal, 349 NLRB No. 118 (2007)***

Bajo la vieja ley

En Dean General Contractors, 285 NLRB 573 (1987), la Junta asumía que los trabajadores de la industria de la construcción, al igual que los trabajadores en otros lugares, hubieran seguido trabajando para el empleador indefinidamente. El empleador puede retar el periodo de salarios atrasados al demostrar que no hubiera reasignado o transferido al trabajador después de que el proyecto terminara.

Bajo la nueva ley

En Oil Capitol Sheet Metal, la Junta decidió que en los casos de sales, ya no asumiría que el empleo hubiera continuado indefinidamente. En lugar de ello, el Consejo General (es decir, el abogado de la Junta) debe demostrar que las sales hubieran trabajado todo el período del supuesto periodo de salarios atrasados. La presunción de continuidad en el empleo todavía existe para no-sales y es el empleador que tiene la tarea de probar que alguien es una sal.

¿Qué pruebas se necesitan?

Esta nueva ley por lo general, plantea dos cuestiones en casos de salarios atrasados:

(1) si la sal hubiera trabajado para el empleador, para toda la duración

Como someter una petición de representación.

Someter una petición de representación puede ser simple y conveniente. Un oficial de información puede ayudarle a completar un formulario de petición. (Vea la página uno para nuestros números de teléfono). Si completa la petición, tome estos consejos útiles en cuenta:

Prepare su propio formulario de petición: www.nlr.gov

Conozca los títulos de puestos de trabajo utilizados por el empleador y los horarios del empleador.

Proporcione a la Región la autorización y tarjetas de afiliación, u otra prueba de interés, firmados y fechados por lo menos en un 30 por ciento de los empleados que están solicitando representar.

Esté preparado para una audiencia dentro de 10 días después de la presentación de la petición sabiendo: (1) las operaciones de la empresa; (2) las diversas categorías de trabajo de la comunidad interesada, y (3) cuales son los "supervisores".

Esté preparado para la elección que se llevará a cabo 42 días o menos después de la fecha de presentación.

Siempre llámele o mande un correo electrónico al Agente asignado con preguntas o

del proyecto, y

(2) durante cuánto tiempo después del final de un proyecto, la sal hubiera trabajado para el empleador a través de transferencias a otros proyectos.

Los siguientes factores son relevantes para probar la longitud de una sal en el período de salarios atrasados:

(1) Las circunstancias personales de la sal durante el período de salarios atrasados;

(2) las pólizas de la Unión con respecto a otras campañas de sal en el momento de la discriminación;

(3) planes específicos de la unión para el empleador;

(4) instrucciones o acuerdos entre las sales y el sindicato sobre la duración;

(5) datos históricos en cuanto a la duración del empleo de las sales en cuestión y otras sales en campañas similares por el mismo sindicato.

Nuevas Reglas Sobre El Reconocimiento Voluntario

Por, Field Examiner Janet Schaefer



El 29 de septiembre de 2007, por Dana Corp., 351 NLRB No. 28, la Junta ha mantenido que el reconocimiento voluntario por el empleador de un sindicato no obstaculizar una desertificación o una petición de una unión rival, si es sometida antes del plazo de 45 días de que los empleados recibirán notificación. Antes de esta regla, el empleador podía conceder el reconocimiento basada en la evidencia que el sindicato tenía el apoyo de la mayoría, y una petición no podía ser presentada. Esta modificación sólo es de tipo prospectivo, ningún reconocimiento voluntario antes de la decisión de Dana serán afectadas.

Cómo funciona

Tras el reconocimiento voluntario, el empleador o el sindicato debe proveerle al la Oficina Regional, una copia del acuerdo de reconocimiento, incluyendo una descripción de la unidad y la fecha de reconocimiento.

Una vez notificada, la Oficina Regional ofrece al empleador un anuncio oficial, que será publicado durante 45 días. Este aviso informa

inquietudes.

Presentadores Disponibles

El personal de la Región 5 está disponible para hacer presentaciones a su organización para sobre la Ley, cómo investigar y resolver prácticas ilícitas, el proceso electoral, o cualquier tema de interés. No hay ningún cargo por este servicio.

Para disponer de un presentador y para discutir posibles temas, por favor no dude en ponerse en contacto con la Coordinadora Emily Hunt (410) 962-2864 o emily.hunt@nrlb.gov También puede hacer una solicitud en nuestra pagina visita www.nrlb.gov y haga clic en "Speakers".

a la unidad de los trabajadores del empleador el reconocimiento del sindicato. También asesora a los empleados de su derecho de solicitar, dentro de los 45 días siguientes a la publicación, una elección de votación secreta.

Una vez completado el período de desplazamiento, el empleador presenta una certificación de desplazamiento a la Oficina Regional. Si no se ha recibido una petición para una elección, el caso está cerrado y, para darle al sindicato y el empleador la oportunidad de negociar un contrato, una petición no se permitirá durante un período razonable de tiempo.

Lo que necesitan saber las Uniones

- Si un empleador voluntariamente reconoce una unión después del 29 de septiembre de 2007 y no a puesto el aviso, no hay impedimento para una elección, incluso si un contrato se ha firmado.
- Tras el reconocimiento voluntario, una unión podrá notificar a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. El sindicato no tiene por qué esperar que el empleador tome esta acción.
- La Oficina Regional proporcionará una copia de la notificación al sindicato, pero no notificar a la unión de la fecha en que el empleador pone la notificación.
- El plazo para la presentación de una petición es de 45 días a partir de la publicación, no 45 días a partir de reconocimiento.

CUANDO PRESENTA UN CARGO . . .

Por Field Examiner Nathan Seidman



Queremos asegurarnos de que nuestro proceso de investigación sea transparente para ustedes, nuestros clientes. Esto es lo que ocurre cuando usted presenta una carga con nuestra Agencia:

La presentación de la acusación

En cuanto presente una acusación con una Oficina Regional, se le llama la parte acusadora, y la Región necesitara que presente las pruebas que apoyan su acusación en cuanto se las pidan. Así funciona: Cuando recibimos su cargo con firma y fecha, se le asignara a su caso un número y se le dará a un miembro de nuestro personal profesional para investigar. Se le dará una copia de su cargo al partido contra el cual se hacen las denuncias. (Nuestro estatuto de limitaciones de seis meses de hecho le requiere que usted le mande el cargo a la parte acusada, y le recomendamos que lo haga). El agente asignado a su caso se pondrá en contacto con usted dentro de 7 días para escuchar una breve explicación de las denuncias que está haciendo y disponer lo necesario para tomar sus pruebas. Es muy importante que usted este disponible

Recursos para Violaciones

Cuando ha habido una violación, la ley no impone multas u otras sanciones directas. Por el contrario, requiere la adopción de medidas correctivas para corregir la violación y sus efectos.

JNRT les exige remedios a los que han violado como: cesar la violación, informar a los empleados o miembros que van a respetar sus derechos, restablecer los trabajadores que ilegalmente han sido despedidos o sufren discriminación en la contratación, eliminar archivos de referencia a la discriminación ilegal, reembolsar cargos ilegalmente obtenidos por los sindicales, multas y honorarios, así como pagar una indemnización por la pérdida del salario, con interés. Si la violación en un fracaso a negociar es de buena fe, la Orden podrá exigir la negociación, y tramitación de quejas o el suministro de información solicitada.

para reunirse con el agente y tener todos los documentos que necesite listo. Nosotros prometemos que vamos a iniciar la investigación de su cargo rápidamente, y necesitamos de usted para obtener sus pruebas cuando se las pedimos. De hecho, si no lo hace, no vamos a poder proceder con su cargo y podría ser destituido.

LA DECLARACIÓN JURADA

El primer paso es tomar una declaración jurada de la persona que más sabe sobre los hechos detrás de sus denuncias. Vamos a utilizar el número de teléfono en su cargo para contactarlo, así que por favor asegúrese de que este correcto. Es muy útil si también nos da un correo electrónico. Será invitado a la Oficina Regional para reunirse con el agente, o si usted vive muy lejos, el agente viajara para reunirse con usted. Es muy inusual que tomemos la declaración jurada por teléfono. A menudo, nosotros necesitamos su ayuda en citar a otros testigos. Vamos a tratar de identificar a los testigos cuando hablemos con usted por primera vez pero testigos adicionales pueden ser añadidos a la lista.

Nuestros agentes tienen mucha habilidad en hacer preguntas específicas. Dar una declaración puede ser un compromiso largo. Planeé pasar unas cuantas horas con el agente. Tal vez tarde menos tiempo, pero en rara vez podemos decirle si este va a ser el caso, no tenemos ni idea de que tan envuelta pueda resultar ser su historia. El Agente necesita detalles incluyendo fechas, tiempo, y quien estaba presente cuando ocurrieron los eventos. Si tiene notas o apuntes de la conducta o conversación que usted piensa que pueden ser importantes, por favor tráigalas a las cita.

La Decisión

Una vez que hayamos recibido las pruebas, el agente y su supervisor harán una primera evaluación del caso. Vamos a preguntarnos: "Si todo esto es cierto, y si no hay nada mas en la historia, y si el caso necesita mas acción?" Si la respuesta a esa pregunta es "sí", vamos a proceder con la investigación. Si la respuesta es "no", el agente le informará y le dará la opción de retirar los cargos. Si no, el cargo será despedido por la Región. Si decidimos seguir adelante con la investigación, el agente se pondrá en contacto con la parte acusada, para confrontarlo con las denuncias (manteniendo la identidad de los testigos confidencial), y reunirá pruebas de impugnación. Puede ser necesario que el agente lo contacte de nuevo con el fin de permitir que usted responda a las cuestiones o hechos que la parte acusada ha planteado. Tanto usted como la parte acusada podrán presentar declaraciones de posición, incluida la jurisprudencia, en apoyo de sus posiciones. Una vez que la investigación haya finalizado, los hechos, la ley y los argumentos serán presentados al Director Regional que va a tomar una decisión.

Contacte a la Región 5

- Siempre hay un oficial de información disponible en la Región 5 para responder a preguntas generales o para discutir un problema específico. El oficial de información puede ofrecer información sobre la Ley y si parece haber una práctica ilícita para someter un cargo. El oficial de información pueden ayudarle a completar el formulario del cargo. El oficial de información de la Región 5 esta disponible llamado al:

1-866-667-6572
(Gratis)

O
410-962-2822

Se habla español

¿Podemos mandarle un futuro boletín por correo electrónico?

Por favor, envíe su dirección de correo electrónico a la Coordinadora Emily Hunt - emily.hunt@nlrb.gov

Asista a un Almuerzo

Por favor, únase a la Región 5 el 19 Septiembre para un almuerzo. El Director Regional, Wayne Gold hablará brevemente sobre los derechos básicos reconocidos por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, y va introducir al personal de la Región 5, y también responder a sus preguntas. Si desea, puede enviar preguntas por anticipado. Todos los miembros del público son invitados a asistir.

Si desea asistir debe llegar al las 12 del mediodía a:

NLRB Región 5
Appraisers Store Building, Piso 8
103 S. Gay Street (en la esquina de Lombard y Gay Streets)
Baltimore, MD 21202

NOTA: ¡¡IDENTIFICACION CON FOTO ES NECESSARIA PARA ENTRAR AL EDIFICIO!!

Por favor, confirme su interés en el almuerzo del 19 Septiembre, o para recibir nuestras futuras ediciones de nuestro boletín por correo electrónico a emily.hunt@nlrb.gov.

Los derechos protegidos por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo están disponibles para los empleados del sector privado. Junto con el personal de la Región, me comprometo a mejorar la conciencia pública sobre la Ley y de los recursos disponibles a través de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo a los que han sufrido cualquier violación del mismo.

Wayne R. Gold, Director Regional
Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, Región 5

National Labor Relations Board, Region 5
103 South Gay Street, 8th Floor
Baltimore, MD 21202-2046

Dirección