



# Derechos de los Empleados

## Conforme a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Act; NLRA) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas o abstenerse de tomar parte en cualquiera de las actividades anteriores. Los empleados cubiertos por la NLRA\* están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de los empleadores y sindicatos. Este aviso le brinda información general sobre sus derechos y sobre las obligaciones de los empleadores y sindicatos en virtud de 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 contactarse con la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board; NLRB), la agencia federal que investiga y resuelve quejas basadas en la NLRA.

### En virtud de la NLRA, usted tiene derecho a:

- Organizar un sindicato para negociar con su empleador respecto del salario, las horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- Formar o unirse a un sindicato, o colaborar con este.
- Negociar colectivamente con su empleador, a través de los representantes elegidos por los empleados, los contratos que establezcan el salario, los beneficios, las horas de trabajo y otras condiciones de trabajo.
- Discutir el salario y los beneficios, y otros términos y condiciones de empleo; o la organización de un sindicato con sus compañeros de trabajo o un sindicato.
- Tomar medidas con uno o más compañeros de trabajo para mejorar sus condiciones de trabajo ocupándose de la presentación de quejas relacionadas con el trabajo directamente ante su empleador o un organismo gubernamental, entre otros, y procurar la ayuda de un sindicato.
- Participar en una huelga o piquete, según los fines o medios de la huelga o del piquete.
- Decidir no participar en ninguna de estas actividades, incluso unirse o seguir siendo miembro de un sindicato.

### En virtud de la NLRA, es ilegal que su empleador:

- Le prohíba hablar sobre o solicitar de parte de un sindicato durante las horas no laborables —antes o después del trabajo o durante las horas de descanso— o distribuir material del sindicato durante horarios no laborables fuera de las áreas de trabajo, como los estacionamientos o salas de descanso.
- Lo indague sobre su apoyo al sindicato o las actividades que lleva a cabo en relación con el sindicato a fin de desalentarlo a participar en dichas actividades.
- Lo despidiera, lo transfiera a una categoría inferior o traslade; reduzca las horas de trabajo o cambie su turno de trabajo; lleve a cabo alguna otra acción adversa contra usted o amenace con llevar a cabo cualquiera de estas acciones a causa de que usted se unió o apoyó a un sindicato o participó en una actividad concertada de asistencia o protección mutua, o decidió no participar en dicha actividad.
- Amenace con cerrar el lugar de trabajo si los empleados eligen un sindicato para que los represente.
- Prometa o conceda ascensos, incrementos salariales u otros beneficios a fin de disuadir o promover el apoyo a un sindicato.
- Le prohíba usar sombreros o gorras, botones, camisetas y broches del sindicato en el lugar de trabajo; excepto en circunstancias especiales.
- Espíe o grabe (en video) actividades y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

### En virtud de la NLRA, es ilegal que un sindicato o un sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:

- Lo amenace o coaccione con el fin de obtener su apoyo al sindicato.
- Se niegue a procesar un agravio debido a que usted ha criticado a los dirigentes del sindicato o por no ser miembro del sindicato.
- Implemente u observe normas o procedimientos discriminatorios al realizar recomendaciones de una oficina de contratación.
- Procure o logre que un empleador lo discrimine debido a su actividad relacionada con un sindicato.
- Lleve a cabo una acción adversa contra usted debido a que no se ha unido o no apoya al sindicato.

**Si usted y sus compañeros de trabajo seleccionan un sindicato a fin de que actúe como su representante en las negociaciones colectivas, el empleador y el sindicato tienen la obligación de negociar de buena fe en un verdadero esfuerzo para llegar a un acuerdo por escrito y vinculante, que establezca los términos y condiciones de empleo. El sindicato está obligado a representarlo de modo imparcial en la negociación y la aplicación del acuerdo.**

**La conducta ilegal no será permitida.** Si usted cree que sus derechos o los derechos de los demás han sido violados, debe comunicarse con la NLRB rápidamente a fin de proteger sus derechos; por lo general, en el período de seis meses de haber tenido lugar la acción ilícita. Puede solicitar información sobre posibles infracciones sin que se informe a su empleador o a cualquier otra persona al respecto. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona y no necesariamente por el empleado afectado directamente por la infracción. La NLRB puede determinar que un empleador vuelva a contratar a un trabajador despedido en contravención de la ley, que pague los salarios y beneficios no percibidos, así como exigir a un empleador o sindicato que no continúen infringiendo la ley. Los empleados deben solicitar asistencia en la oficina regional de la NLRB más cercana, que se puede encontrar en la página web de la agencia: <http://www.nlrb.gov>.

También puede comunicarse con la NLRB, llamando al número gratuito: 1-866-667-NLRB (6572) o (TTY) 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572) para las personas con discapacidad auditiva.

If you do not speak or understand English well, you may obtain a translation of this notice from the NLRB's Web site or by calling the toll-free numbers listed above.

\*La Ley Nacional de Relaciones de Trabajo contempla a la mayoría de los empleadores del sector privado, con la exclusión de los empleados públicos, los trabajadores agrícolas y domésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por un padre o cónyuge, los empleados de las compañías aéreas y ferroviarias cubiertos por La Ley Laboral de Ferrocarriles (*Railway Labor Act*), y los supervisores (si bien pueden llegar a incluirse a los supervisores que han sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA).