

EL EMPLEADOR NO PUEDE: -

1. Asistir a una reunión del sindicato, estacionarse frente al lugar de una reunión o investigar o vigilar a los trabajadores para determinar quién está o no está participando o apoyando una actividad sindical.
2. Decirles a sus empleados que la compañía los despedirá o castigará si participan en actividades sindicales.
3. Despedir, disciplinar a cualquier empleado por llevar a cabo actividades sindicales.
4. Otorgar a empleados aumentos de salario, concesiones especiales o beneficios para mantener el sindicato fuera de la compañía.
5. Prohibir que los empleados que representan el sindicato soliciten membresía de los compañeros de trabajo dentro o fuera de la propiedad durante horas no laborales.
6. Preguntarles a los empleados sobre asuntos y reuniones sindicales, etc. (Los empleados pueden si así lo desean informar al empleador de dichos asuntos y reuniones. No es una práctica laboral injusta que su empleador escuche, pero que haga preguntas para obtener información adicional si es ilegal.)
7. Preguntar a los empleados que opinan sobre el sindicato o un representante sindical una vez que el empleado se rehúse a discutir el tema.
8. Preguntarles a los empleados como piensan votar.
9. Amenazar a los empleados con represalias por participar en actividades sindicales. Por ejemplo... amenazar con cerrar o trasladar la compañía a otro lugar, recortar operaciones o reducir los beneficios a los empleados.
10. Prometer beneficios a los empleados si rechazan el sindicato.

11. Dar apoyo financiero u otro tipo de asistencia al sindicato.
12. Anunciar que la compañía no negociará con el sindicato.
13. Amenazar con cerrar o de hecho cerrar, trasladar las instalaciones para evitar negociar con el sindicato.
14. Preguntar a los empleados si pertenecen a un sindicato, o si han solicitado representación sindical.
15. Preguntarle a un trabajador durante una entrevista laboral sobre su afiliación con una organización laboral o que opinan sobre el sindicato.
16. Hacer declaraciones antisindicales o actuar de una manera que demuestre preferencias para empleados no representados por el sindicato.
17. Hacer distinciones entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados al asignar horas extras o tareas de trabajo.
18. Agrupar deliberadamente a los empleados no sindicalizados y mantenerlos separados de los empleados que apoyan al sindicato.
19. Transferir empleados por su afiliación o actividades sindicales.
20. Escoger y despedir empleados con el fin de debilitar la fuerza del sindicato o desalentar la afiliación al sindicato.
21. Discriminar a los miembros del sindicato al momento de disciplinar empleados.
22. Por medio de las tareas asignadas, crear condiciones con la intención de despedir un empleado debido a su actividad sindical.

23. No otorgar un beneficio o aumento de salario ya prometido a un empleado por su actividad sindical.
24. Cambiar las políticas de la compañía con el fin de deshacerse de un empleado que apoya el sindicato.
25. Tomar medidas que afecten negativamente el trabajo o salario de un empleado debido a su actividad sindical.
26. Amenazar u obligar a los empleados con el fin de influenciar su voto.
27. Amenazar a un miembro del sindicato a través de terceras personas.
28. Prometer recompensas o beneficios futuros a los empleados que no apoyen el sindicato.
29. Decirles a los empleados que las horas extras (y compensaciones especiales) se terminarán si la compañía se sindicaliza.
30. Decir, que la sindicalización obligara a la compañía a despedir empleados.
31. Decir, que la sindicalización eliminara las vacaciones pagadas, beneficios y otros privilegios que ya reciben.
32. Prometer a los empleados aumento de salarios, promociones y otros beneficios si renuncian al sindicato o se niegan apoyar al sindicato.
33. Iniciar una petición o campaña en contra del sindicato, alentar o participar en una campaña que sea iniciada por los empleados.
34. Instar a empleados para convencer a los demás a oponerse al sindicato o mantenerse fuera del sindicato.
35. Visitar a los empleados en sus hogares para pedirles que no apoyen el sindicato.

¡ÚNASE AHORA!



UNITED ASSOCIATION OF JOURNEYMEN AND APPRENTICES OF THE PLUMBING AND PIPE FITTING INDUSTRY

ESTA ES LA LEY

Su Proteccion

SECCIÓN 8. (a) Es una práctica laboral injusta si un empleador—

- (1) Interfiere, restringe o coacciona a sus empleados en los ejercicios garantizados en el artículo 7
- (2) Discrimina con respecto a contratación o mantener un empleo, animar o desanimar a que los trabajadores adquieran membresía en una organización sindical.

LO QUE ESTO SIGNIFICA ES: -

- ★ Significa que los empleados tienen la LIBRE DECISION si desean o no usar su derecho a organizarse. Toda táctica que su empleador use para interferir en esa decisión va en contra de la ley.
- ★ Los empleadores “que interfieren” durante una campaña de organización estarán violando la ley. Un empleador no debe interrogar a sus empleados ni preguntar lo que los empleados opinan sobre el sindicato, quienes firmaron las tarjetas de representación, que empleados están promoviendo el sindicato, quienes asisten a las reuniones, de que se habló en una reunión etc. Nada de eso le compete al empleador.
- ★ Los empleadores no pueden prometer aumentar el salario, dar un ascenso u otros beneficios con el fin de influenciar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos.
- ★ Los empleadores no pueden eliminar o amenazar con quitar cualquier beneficio que los empleados reciban por participar en actividades sindicales.
- ★ Es ilegal que un empleador sancione a un empleado de cualquier manera debido a su participación en actividades sindicales. Esto incluye eliminar trabajar horas extras, transferir a un trabajo menos deseable, suspender o despedir. (Si su empleador hace alguna de estas cosas, y se puede comprobar que fue debido a su participación en actividades sindicales, el empleador deberá reintegrar al trabajador a su posición anterior sin pérdida de antigüedad y pagarles por el tiempo perdido más intereses.)

ESTA ES LA LEY

Sus Derechos

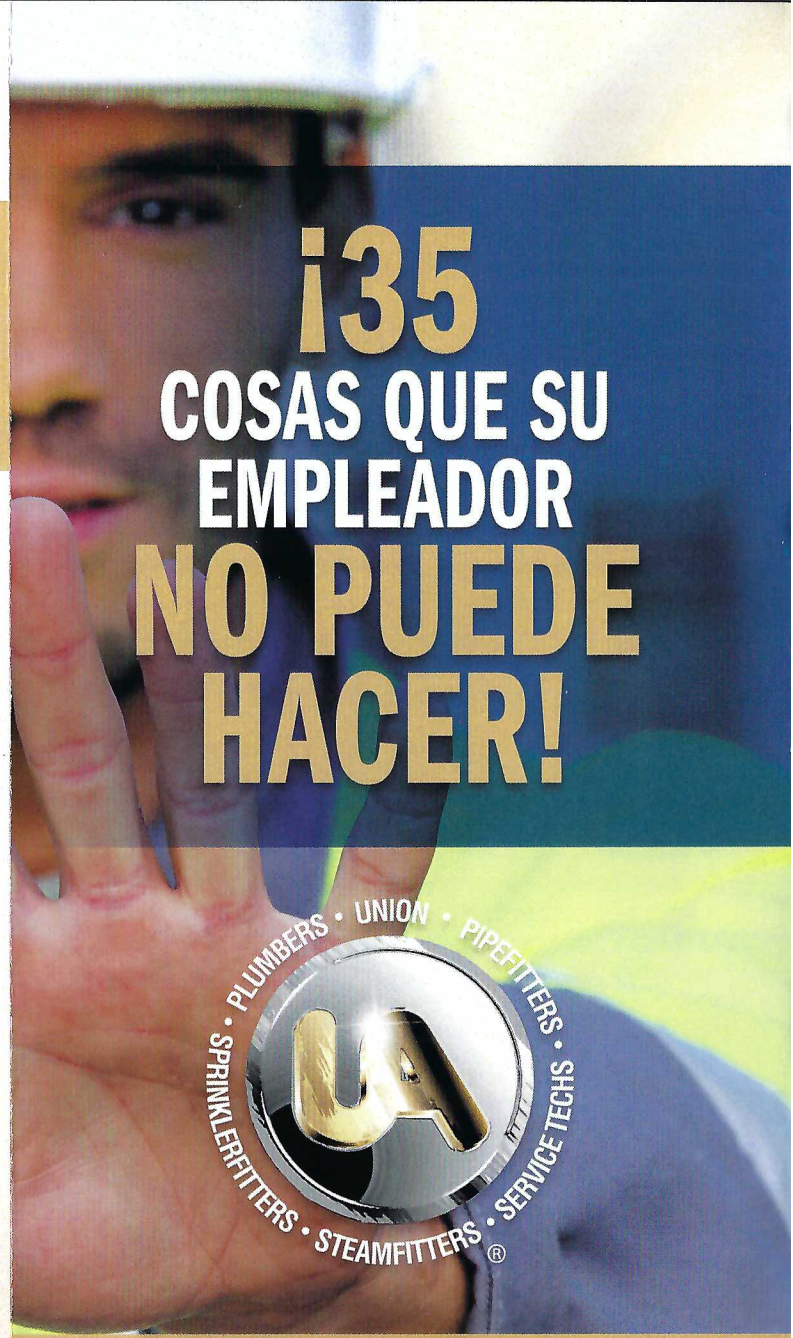
SECCIÓN 7. “Los empleados tienen el derecho a organizarse por sí mismos, a formar o apoyar a organizaciones sindicales, a negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección. Y participar en otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente y ayudar en otro beneficio o protección mutua...”

QUE SIGNIFICA ESTO: -

- ★ Significa que los empleados tienen el derecho legal de ayudar a organizarse, a afiliarse o apoyar un sindicato de su elección. Esto incluye actividades como firmar una tarjeta de petición de representación, hacer que otros firmen tarjetas, asistir a reuniones sindicales, usar insignias sindicales, distribuir materiales sindicales y conversar con otros empleados sobre el sindicato.
- ★ Establece que los empleados tienen el derecho legal de unirse y trabajar en equipo para ayudarse mutuamente.
- ★ Establece que los empleados tienen el derecho legal de negociar con su empleador como grupo en vez de individualmente.
- ★ Otorga a los empleados el derecho legal de tomar acciones colectivas que consideren necesarias para lograr los objetivos deseados, siempre que estas acciones no violen otras leyes.
- ★ Esto no significa que los empleados tengan derecho a realizar actividades sindicales durante las horas de trabajo o permitir que sus actividades sindicales interfieran con el desempeño de su trabajo. (Para estos efectos, tiempo de almuerzo y descanso no se considera “horas de trabajo” y es un buen tiempo para esta clase de actividades.)

UNITED ASSOCIATION OF JOURNEYMEN AND APPRENTICES OF THE PLUMBING AND PIPE FITTING INDUSTRY

PARA MÁS INFORMACIÓN O REPORTAR
UN INCIDENTE COMUNÍQUESE CON:
New York State Pipe Trades Association



¡35 COSAS QUE SU EMPLEADOR NO PUEDE HACER!

Cualquiera de los actos mencionados en este folleto constituye una violación de la ley. Si su empleador comete alguna de estas acciones, tome nota de lo acontecido, incluya los nombres de las personas involucradas, lugar, fecha, hora, etc. y reporte el incidente al sindicato.