

# LA LEY

Deberá constituir una práctica laboral injusta que un empleador haga lo siguiente:

Sección 8(a)(1): Interferir, refrenar o coaccionar a los empleados en el ejercicio de sus derechos conforme a la Sección 7 (sumarse o ayudar a una organización sindical o abstenerse de ello).

Sección 8(a)(2): Dominar o interferir con la formación o la administración de una organización sindical o contribuir a ésta con apoyo financiero o de otro tipo.

Sección 8(a)(3): Discriminación respecto a la contratación o conservación del empleo o a cualquier término o condición de empleo para animar o desanimar la afiliación a cualquier organización sindical.

Sección 8(a)(4): Despedir o discriminar de alguna otra forma a los empleados por haber ellos dado testimonio en apego a la Ley.

Sección 8(a)(5): Negarse a negociar colectivamente con los representantes de los empleados.

La unión hace la fuerza

## SÚMESE A LA IBEW

[www.IBEWYES.com](http://www.IBEWYES.com)

35  
COSAS  
QUE SU  
EMPLEADOR  
NO PUEDE  
HACER

International Brotherhood of Electrical Workers  
[www.IBEW.org](http://www.IBEW.org)



Form 90784S  
6/20



Es **ILEGAL** que su empleador, su supervisor o jefe interfiera, restrinja o ejerza coerción sobre los empleados que buscan formar un sindicato o sumarse a uno.

# SU EMPLEADOR NO PUEDE

1. Asistir a cualquier reunión sindical o involucrarse en cualquier actividad que indique que los empleados están bajo vigilancia para determinar quién está participando en actividades sindicales y quién no.
2. Decir a los empleados que la empresa los despedirá o los castigará si participan en actividades sindicales.
3. Llevar a cabo un recorte de personal o despedir, o sancionar a cualquier empleado debido a su actividad sindical.
4. Otorgar a los empleados aumentos salariales, concesiones especiales o beneficios a fin de mantener al sindicato afuera.
5. Prohibir que los empleados que apoyan al sindicato soliciten la afiliación de los empleados durante horas que no son de trabajo, dentro o fuera de la propiedad de la empresa.
6. Preguntar a los empleados sobre asuntos sindicales, reuniones, etc. (Algunos empleados pueden, por su propia cuenta, hablarles sobre tales cuestiones. No es una práctica laboral injusta escuchar, pero hacer preguntas para obtener información adicional es ilegal.)
7. Preguntarles a los empleados qué piensan sobre la unión sindical o sobre un representante sindical.
8. Preguntarles a los empleados de qué manera piensan votar.
9. Amenazar a los empleados con tomar represalias por participar en actividades sindicales. Por ejemplo: negarle a un empleado coberturas.
10. Prometer a los empleados aumentarles las coberturas si rechazan al sindicato.
11. Dar apoyo financiero u otra clase de asistencia a un sindicato.
12. Anunciar que la empresa no va a hacer tratos con el sindicato.
13. Amenazar con cerrar, o de hecho cerrar una planta o mudarla para evitar lidiar con el sindicato.
14. Preguntarles a los empleados si forman o no parte de una unión sindical o si han firmado para tener representación sindical.
15. Durante la entrevista para la contratación, preguntarle a un empleado potencial sobre su afiliación a una organización sindical o cuál es su impresión de los sindicatos.
16. Hacer declaraciones antisindicalistas o actuar de un modo que muestre preferencia por un empleado que no está en el sindicato.
17. Hacer distinciones entre los empleados que están en la unión sindical y los que no lo están al asignar trabajo de horas extras o trabajo deseable.
18. Hacer a propósito equipos de empleados que no están con la unión sindical y mantenerlos aparte de los que apoyan a la unión sindical.
19. Transferir a los trabajadores con base en su afiliación sindical o actividades sindicales.
20. Al hacer un recorte de personal, elegir a los empleados que serán cesados para debilitar la fuerza de la organización o desalentar la afiliación al sindicato.
21. Discriminar a los que apoyan al sindicato al sancionar disciplinariamente a los empleados.
22. Según la naturaleza de las asignaciones de trabajo, crear condiciones para deshacerse de un empleado debido a su actividad sindical.
23. No otorgar un plan de cobertura programado o un aumento salarial programado a causa de la actividad sindical.
24. Desviarse de una política de la empresa con el propósito de deshacerse de alguien que apoya al sindicato.
25. Tomar una medida que afecta de manera adversa el trabajo de un empleado o su tarifa de pago, a causa de su actividad sindical.
26. Amenazar a los empleados o ejercer coerción sobre ellos en un intento por influenciar su voto.
27. Amenazar a un partidario de la unión sindical a través de una tercera parte.
28. Prometer a los empleados una recompensa o un programa de cobertura futuro si deciden votar que “no” al sindicato.
29. Decirles a los empleados que el trabajo de horas extras (y el pago de primas) quedará discontinuado si la planta se sindicaliza.
30. Decir que la sindicalización forzará a la empresa a cesar empleados por recorte de personal.
31. Decir que la sindicalización quitará vacaciones u otros planes de cobertura y privilegios que actualmente están vigentes.
32. Prometer a los empleados ascensos de puesto, aumentos u otras coberturas si se salen del sindicato o si se abstienen de afiliarse al sindicato.
33. Iniciar una petición o circular en contra del sindicato, o animar a tomar parte en su circulación si fue iniciada por los empleados.
34. Conminar a los empleados a que traten de animar a otros a oponerse al sindicato o a mantenerse fuera de él.
35. Visitar las casas de los empleados para conminarlos a que rechacen al sindicato.

**Cualquiera de los actos arriba enumerados puede constituir una violación a NLRA (la Ley Nacional de Relaciones Laborales) y sus enmiendas.**

Depende de nosotros hacer que el empleador rinda cuentas si infringe nuestros derechos que están detallados en la NLRA. Si violan la NLRA y cometen cualquiera de estas 35 acciones, debe usted documentar los detalles (quién, qué, cuándo, dónde, por qué). Infórmelo cuanto antes al miembro de su Comité Organizador o a su representante sindical.