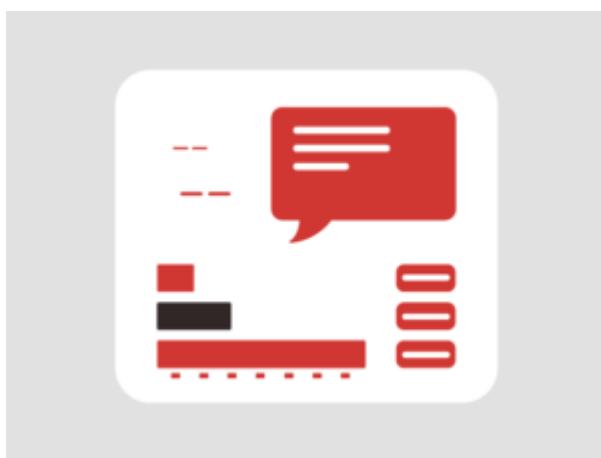


Employee Rights Under the National Labor Relations Act Poster – Spanish



Según la LNRT, usted tiene derecho a:

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (LNRT) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas. Los empleados cubiertos por la LNRT están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de los empleadores y sindicatos. En este folleto encontrará información general sobre esos derechos y las obligaciones de los empleados y los sindicatos según la LNRT. Si tiene alguna pregunta sobre derechos o implicaciones que puedan ser aplicables a su lugar de trabajo, llame al número de contacto que se proporciona más abajo para contactarse con la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la agencia federal que maneja y resuelve las quejas basadas en la LNRT.

Según la LNRT, usted tiene derecho a:

- Organizar un sindicato para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- Fundar, unirte o rejoindre a un sindicato.
- Negociar colectivamente con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que fijen su salario, beneficios, horarios y otras condiciones laborales.
- Discutir sus términos y condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, con sus compañeros de trabajo o un sindicato.
- Actuar con uno o más compañeros de trabajo para integrar sus condiciones laborales aceptables, entre otros casos, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las quejas relacionadas con su trabajo, y tratarlo de modo de un sindicato.
- Realizar huelgas y piquetes, según el propósito o las medidas de estas huelgas o piquetes.
- Decidir no participar en ninguna de esas actividades, incluso si de unirse o continuar como miembro de un sindicato.

Según la LNRT, no tiene que ser empleado:

- Los que solo tienen para un sindicato durante horas no laborativas — como antes o después del trabajo, o durante los recreos, o durante reuniones sobre el sindicato fuera de los horarios laborales y fuera de las horas de trabajo, como en establecimientos o salas de clase).
- Los que solo actúan en apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas sin forma tal que disminuya su participación en ella.
- Los que, en lugar de votarlos o ir a reuniones, realizan las actividades que hacen que trabajen o cambien su forma, como asistir a las reuniones de su sindicato, o unirse con otros, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.

Según la LNRT, no tiene que ser sindicato, ni el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:

- Los que actúan con la petición de su trabajo o interés que apoya al sindicato.
- Mantener presentes una queja porque usted ha criticado a los representantes sindicatos o porque no es miembro del sindicato.
- Uso o intento de interferir en las reuniones o discusiones de los trabajadores para recomendarles que no asistan a una oficina de contratación.
- Causar o intentar causar que un empleador discrimine en contra suya por sus actividades relacionadas con el sindicato.

Source: NLRA