

Guía sobre derecho colectivo del trabajo

en Estados Unidos

Las leyes del trabajo organizado de Estados Unidos protegen los derechos sindicales de los trabajadores. La Ley Nacional de Relaciones Labores (*National Labor Relations Act*, NLRA) garantiza a los empleados que estén protegidos por la misma el derecho de:

- Crear organizaciones laborales para organizar a los empleados de un patrón, o afiliarse a las mismas y colaborar con ellas.
- Llevar a cabo negociaciones colectivas a través de representantes que ellos mismos elijan.
- Participar en otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u obtener otros tipos de ayuda o protección mutua, por lo general para modificar los salarios o las condiciones de trabajo.
- Ir a la huelga para lograr mejores condiciones de trabajo.
- Negarse a participar en actividades sindicales.

¿Estoy protegido por esta ley?

Los derechos que protege la NLRA se aplican sólo a los trabajadores que caen dentro de la definición de “empleado”. Esta definición excluye a los trabajadores agrícolas (por ejemplo, los que trabajan en granjas), trabajadores domésticos (por ejemplo, los que trabajan en casas particulares), gerentes, supervisores, empleados de confianza, contratistas que trabajan por su cuenta y empleados que estén protegidos por la Ley Laboral Ferrocarrilera (*Railway Labor Act*, RLA).



Los trabajadores extranjeros, incluyendo los indocumentados (es decir, los que no tienen un permiso de trabajo válido), tienen por lo general derecho a la misma protección que otorgan las leyes del trabajo en Estados Unidos a otros trabajadores. Sin embargo, los trabajadores indocumentados no tienen derecho en los términos de la NLRA a ciertos recursos legales (como la reinstalación o el pago de salarios caídos) en caso de prácticas laborales injustas.



Las leyes estatales del trabajo organizado y los trabajadores agrícolas

Los trabajadores agrícolas están excluidos de la protección de la NLRA.

Algunos estados tienen leyes especiales que protegen los derechos de los trabajadores agrícolas a organizarse y negociar colectivamente.

Estos estados son: Arizona, California, Florida, Hawái, Idaho, Kansas, Kentucky, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Missouri, Nebraska, New Jersey, Oregon, Texas, Washington, Wisconsin y Wyoming.

Para mayor información, acude al departamento del trabajo (DOL) del estado en el que estés trabajando.

¿Tengo el derecho constitucional a ser miembro de un sindicato?

La Constitución de Estados Unidos no protege tu derecho a organizar un sindicato, ni a afiliarte al mismo o colaborar con él. Sin embargo, todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores agrícolas y domésticos, tienen derechos constitucionales básicos en Estados Unidos.

La Constitución de Estados Unidos protege tu derecho a la:

- Libertad de reunión.
- Libertad de asociación.
- Libertad de expresión.

¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es un grupo de trabajadores que se une para:

- Representar a los trabajadores ante el patrón.
- Negociar contratos colectivos sobre salarios, horas y condiciones de trabajo.
- Asegurarse de que estos contratos colectivos se cumplan.

Los trabajadores pueden obtener la representación sindical mediante la organización de la mayor parte de sus compañeros de

trabajo en un sindicato que los represente. Pueden convencer a su patrón de que reconozca voluntariamente el sindicato, o bien pueden solicitar a la Junta Nacional de Relaciones Laborales



(*National Labor Relations Board, NLRB*) que lleve a cabo una votación. La NLRB realizará la votación si por lo menos el 30% de los trabajadores está interesado en formar parte de un sindicato.

Los empleados que estén pensando en organizar un sindicato pueden consultar la información en el sitio web de la NLRB: www.nlrb.gov; o pueden ponerse en contacto con la oficina regional más cercana de la junta.

¿Es ilegal que mi patrón o mi sindicato trate de interferir con los derechos que me otorga la NLRA?

La NLRA prohíbe a los patrones interferir con los empleados protegidos por la ley, restringirlos o coaccionarlos en el ejercicio de sus derechos relacionados con:

- la organización;
- la creación, afiliación o colaboración con una organización laboral con fines de negociación colectiva;
- la participación en actividades concertadas; o
- la no participación en cualquiera de estas actividades.

De manera similar, las organizaciones laborales no pueden restringir ni coaccionar a los empleados en el ejercicio de estos derechos. Cuando un patrón o un sindicato viola un derecho laboral de cualquier trabajador que esté protegido por la NLRA, se dice que ha cometido una “práctica laboral injusta”.

Éstos son algunos ejemplos de las prácticas prohibidas por la NLRA:

Infracciones del patrón:

- Amenazar a los empleados con la pérdida del trabajo o de prestaciones si se afilian o votan por un sindicato o participan en actividades concertadas protegidas por la NLRA.
- Amenazar con cerrar el centro de trabajo si los empleados eligen a un sindicato que los represente.
- Hacer preguntas a los empleados sobre sus preferencias o actividades sindicales en circunstancias que tiendan a interferir, restringir o coaccionar a dichos empleados en el ejercicio de los derechos que esta ley les otorga.
- Prometer a los empleados beneficios para desalentar su apoyo sindical.
- Transferir, liquidar, despedir o asignar tareas más difíciles a los empleados por haber participado en actividades sindicales o concertadas protegidas por la ley.

Infracciones del sindicato:

- Amenazar a los empleados con la pérdida del trabajo o de prestaciones si no apoyan las actividades del sindicato.
- Negarse a atender una queja o recurso por razones personales.
- Multar a los empleados que han renunciado legítimamente al sindicato por participar en actividades protegidas por la ley después de su renuncia.
- Pedir que se despidan a un empleado que no ha cumplido con un acuerdo de afiliación obligatoria tras la contratación (conocido como *union shop*), cuando dicho empleado ha pagado u ofrecido pagar la tarifa inicial requerida y las cuotas periódicas.
- Negarse a recomendar a un trabajador o bien dar preferencia a alguien en una bolsa de trabajo por motivos de raza o actividades sindicales.

Finalmente, si no estás afiliado a un sindicato y el contrato colectivo entre el sindicato y tu patrón exige que le pagues al sindicato una tarifa o cuota, tienes derecho a pagar únicamente un importe basado en los gastos sindicales por actividades de representación.

Si piensas que no se han respetado tus derechos laborales, acude a tu sindicato o a la NLRB para recibir más información.

Los patrones no pueden tomar represalias contra los trabajadores por ejercer sus derechos laborales

Las represalias son, por ejemplo, cambiarte de trabajo, modificar tu salario o las horas que trabajas o despedirte por haber ejercido tus derechos laborales.

Los patrones NO PUEDEN tomar represalias contra los trabajadores que:

- Hagan uso de la protección de la ley.
- Participen en actividades sindicales.
- Se afilien a un sindicato o lo creen.
- Testifiquen en contra del patrón.

Si tu patrón ha tratado de tomar represalias en tu contra por haber ejercitado tus derechos laborales, comunícate con la NLRB.

¿Qué puedo hacer si no se han respetado los derechos laborales que me otorga la NLRA?

Puedes:

- Presentar una denuncia ante la NLRB en contra del patrón o del sindicato que consideres que ha infringido tus derechos.

Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB)

La NLRB recibe quejas sobre prácticas laborales injustas y realiza elecciones sindicales con voto secreto.

Para informar de prácticas laborales injustas:

- Presenta una denuncia de práctica laboral injusta ante la oficina regional de la NLRB que te corresponda.
- Un representante de la NLRB se encargará de investigar tu caso.

Si deseas que se celebren elecciones de representación sindical:

Presenta una solicitud de representación ante la NLRB.

Para buscar la oficina más cercana de la NLRB, visita el sitio web de la junta www.nlrb.gov o llama al (202) 273-1991.

¿Tiene el sindicato alguna obligación hacia sus miembros?

Los miembros de los sindicatos tienen derechos de afiliación que ayudan a un manejo justo del sindicato.

Estos derechos garantizan que los miembros de un sindicato:

- Reciban un trato justo en su calidad de afiliados.
- Puedan hablar libremente sobre cuestiones sindicales.
- Voten acerca de las cuotas sindicales.
- Se postulen para cargos en el sindicato
- Obtengan una copia del acta constitutiva y los estatutos del sindicato.
- Obtengan una copia del contrato colectivo de trabajo.
- Obtengan información financiera del sindicato.
- Voten sin recibir amenazas.
- Voten en una elección que se organice limpiamente.
- Demanden al sindicato.

Violaciones a los derechos de afiliación

Si tu sindicato no respeta alguno de tus derechos de afiliación, ponte en contacto con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos (DOL).

United States Department of Labor
Office of Labor - Management Standards,
200 Constitution Ave., N.W., Room N-5119
Washington, D.C. 20210
Tel.: (202) 693-0143
1-866-4-USA-DOL (número gratuito)
Correo electrónico: olms_mail@dol.esa.gov

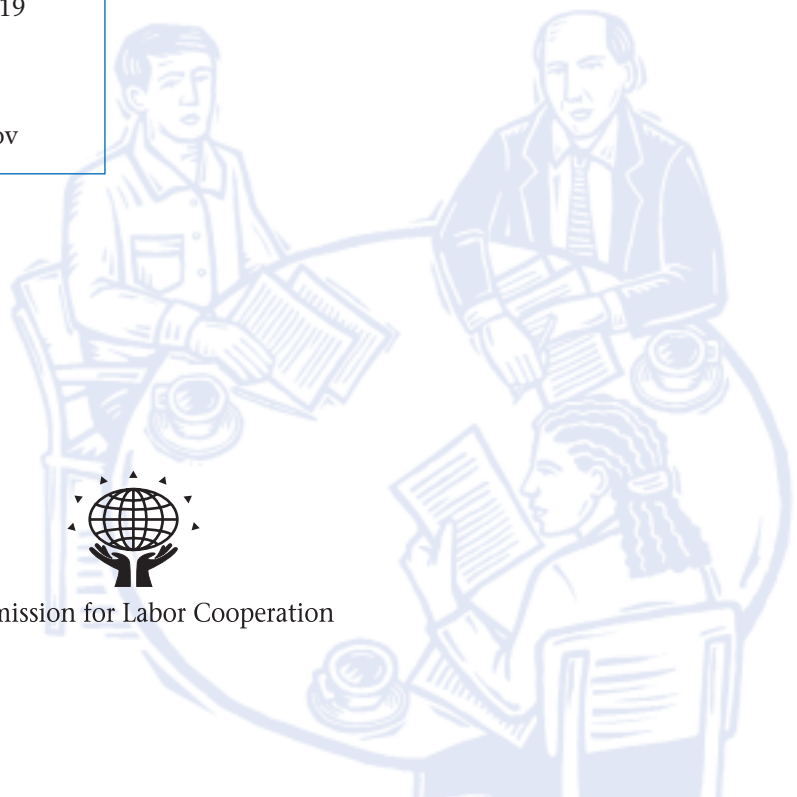
Recursos de queja

La mayor parte de los contratos colectivos incluyen un procedimiento de queja. Este recurso se conoce en inglés como *grievance* y permite que un sindicato discuta e intente resolver problemas laborales de un empleado con el patrón. Debido a que cada contrato tiene un procedimiento específico para este recurso, debes ponerte en contacto con tu representante sindical si deseas más información sobre el procedimiento en tu trabajo.

Servicio Federal de Mediación y Conciliación (*Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS*)

El FMCS brinda servicios de mediación gratuitos para la resolución de controversias laborales mediante el recurso de queja (*grievance*) cuando así lo soliciten tanto el patrón como el sindicato. Los empleados individuales que no estén representados por un sindicato pueden también recurrir directamente al FMCS para solicitar los servicios de mediación, pero en este caso las partes en la controversia (es decir, el trabajador y el patrón en su caso) deben correr con los gastos de dicha mediación.

Federal Mediation and Conciliation Service
2100 K St., N.W.,
Washington, D.C. 20427
Tel: (202) 606-8100



Commission for Labor Cooperation