

# SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AL ORGANIZARSE



**Todos los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, documentados e indocumentados, tienen derecho a organizarse y negociar colectivamente.**

Esto se establece y se define en la **Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA):**

Los empleados tendrán derecho a la auto-organización, a formar, unirse a o asistir a organizaciones laborales, a negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección y a participar en otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otra ayuda o protección mutua...



**Ejemplos de los derechos protegidos por la Sección 7**



- Formar o intentar formar un sindicato entre los empleados de una empresa
- Afiliarse a un sindicato, ya sea que el sindicato sea reconocido por el empleador o no
- Ayudar a un sindicato a organizar a los empleados de un empleador
- Ir a la huelga para conseguir mejores condiciones de trabajo
- Abstenerse de actividad en nombre de un sindicato

## **Es ilegal tomar represalias contra los trabajadores por ejercer los derechos antes mencionados.**

- En su búsqueda de ganancias, los jefes pueden infringir la ley tomando represalias. Este es un riesgo que viene con la organización en el lugar de trabajo.
- Según la NLRB, los empleadores no pueden amenazar con llamar a ICE porque un trabajador indocumentado intenta unirse a un sindicato. Tampoco pueden solicitar nuevos documentos de inmigración si se enteran de un trabajador indocumentado hablando con compañeros de trabajo sobre las condiciones laborales.
- Nuestra mejor defensa somos los unos a los otros. El riesgo de quedar aislado por el jefe se reduce si más trabajadores participan en los esfuerzos de organización.

## **Interferir con el ejercicio de los derechos de la Sección 7 constituye una Práctica Laboral Injusta (ULP).**

De acuerdo con la Sección 8(a), es una ULP para un empleador:

- Interferir con dos o más empleados que actúen en concierto para proteger los derechos previstos en la Ley, ya sea que exista o no un sindicato
- Interferir con la formación o administración de una organización laboral
- Discriminar a un empleado por realizar actividades concertadas o sindicales

- Para discriminar a un empleado por presentar cargos ante la NLRB o participar en cualquier procedimiento de la NLRB
- Negarse a negociar con el sindicato que es el representante legal de sus empleados

Cualquiera que crea que se han violado los derechos de la Sección 7 puede presentar un cargo ante la NLRB dentro de los seis meses posteriores a la violación.

Los trabajadores en huelga de la ULP no pueden ser reemplazados permanentemente (a diferencia de las huelgas por demandas económicas). Los empleadores tienen que reincorporar a los huelguistas por ley.

## **Sindicato de Trabajadores de Restaurantes**

restaurantworkersunion.org

rwu.str@gmail.com

(347) 441-0705

@rwu.str

@rwu\_str

@RWUSTR