



FISHER &
PHILLIPS LLP
ATTORNEYS AT LAW



NLRA
Prácticas Laborales Injustas

ATLANTA

1500 Resurgens Plaza
945 East Paces Ferry Road
Atlanta, GA 30326-1125
(404) 231-1400

NEW ORLEANS

201 St. Charles Avenue
Suite 3710
New Orleans, LA 70170-3710
(504) 522-3303

CHICAGO

140 South Dearborn
Suite 420
Chicago, IL 60603-5202
(312) 346-8061

OAKLAND

1939 Harrison Street
Suite 825
Oakland, CA 94612
(510) 763-4411

FT. LAUDERDALE

One Financial Plaza
Suite 2300
Ft. Lauderdale, FL 33394-2600
(954) 525-4800

ORLANDO

300 South Orange Avenue
Suite 1250
Orlando, FL 32701
(407) 541-0888

IRVINE

18400 Von Karman Ave.
Suite 400
Irvine, CA 92612
(949) 851-2424

SAN DIEGO

101 W. Broadway
Suite 1980
San Diego, CA 92101
(619) 881-1960

LAS VEGAS

Ricciardi Law Group
(A partner in Fisher & Phillips LLP)
2300 West Sahara Ave.
Suite 680, Box 19
Las Vegas, NV 89102
(703) 252-3131

FISHER &
PHILLIPS LLP
ATTORNEYS AT LAW

"SOLUTIONS AT WORK"

ATLANTA • CHICAGO • FT. LAUDERDALE • IRVINE • LAS VEGAS
NEW ORLEANS • OAKLAND • ORLANDO • SAN DIEGO

EL ACTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES (PRÁCTICAS LABORALES INJUSTAS)

T A B L A D E C O N T E N I D O

LÍNEAS GENERALES DEL ACTA.....	1
A. Empleadores Cubiertos	2
B. Empleados Cubiertos.....	2
C. El Papel Especial De Los Supervisores	2
D. Clasificaciones Especiales - Empleados Gerenciales y Confidenciales.	4
LA ESENCIA DEL ACTA - SECCIÓN 7.	4
EL PROCESO DEL REGATEO.....	4
PRÁCTICAS LABORALES INJUSTAS - SECCIÓN 8 DEL ACTA	7
A. Prácticas Laborales Injustas Del Empleador	7
1. Sección 8 (a) (1).....	7
2. Sección 8(a)(2).....	8
3. Sección 8(a)(3).....	9
4. Sección 8(a)(4).....	9
5. Sección 8(a)(5).....	9
B. Prácticas Laborales Injustas De Unión	10
1. Sección 8(b)	10
2. Sección 8(b)(2).....	11
3. Sección 8(b)(3).....	11
4. Sección 8(b)(4).....	11
5. Sección 8(b)(5).....	12
6. Sección 8(b)(6).....	12
7. Sección 8(b)(7).....	12
C. Otras Provisiones De La Sección 8.....	12
1. Sección 8 (c) - Estipulación de "Libertad de Expresión" ...	12
2. Sección 8 (e) - Acuerdos de "Cargamento Caliente"	12
Ilegales.....	12
3. Sección 8 (f) - Provisiones Especiales Para La Industria De Construcción	13
4. Sección 8 (d) Y (g) - Requisitos de Notificación	13
CONCLUSIÓN	14
APÉNDICE A.....	15
APÉNDICE B.....	16

Este panfleto no debe ser interpretado como consejería legal u opinión legal en ninguna de las circunstancias o hechos específicos. Le urgimos a que consulte con un abogado competente sobre su situación en particular y que discuta cualquier pregunta legal específica que pueda tener. Los empleadores o patronos son específicamente alentados a que consulten un abogado para determinar si están sujetos a requisitos estatales que se extienden más allá del alcance de este panfleto.

E

ste panfleto es el primero de dos designados para familiarizar a gerentes señoriales y a ejecutivos de recursos humanos con los principios básicos del Acta Nacional De Relaciones Laborales (NLRA o "el Acta"), la ley establece el derecho de la mayoría de los empleados del sector privado de unirse a uniones, de negociar colectivamente con sus empleadores o patronos, y de ir a huelga.

En este panfleto le explicaremos brevemente los derechos que son provistos por la NLRA, revisaremos algunos hechos básicos sobre el proceso de regateo o negocio colectivo, e ilustraremos los tipos de conducta que son prohibidas o permitidas bajo el Acta.

Un panfleto subsecuente en esta serie explicará como las uniones pueden adquirir (y perder) el derecho de representar sus empleados. También discutiremos algunas de las técnicas usadas por las uniones para organizar empleados y lo que la gerencia puede y no puede hacer para demostrarle a los empleados que la representación de unión no está en sus mejores intereses.

Las partes más importantes del Acta Nacional de Relaciones Laborales son encontradas en las Secciones 7, 8, 9 y 10. La Sección 7 establece los derechos básicos de todos los empleados cubiertos; la Sección 8 define prácticas laborales injustas - conducta que el Congreso ha determinado ser violativa de los derechos de la Sección 7; la Sección 9 describe como los derechos de representación de uniones son determinados; y la Sección 10 expone los procedimientos a ser seguidos cuando una unión o un empleador o patrono es acusado de cometer una práctica laboral injusta. Este panfleto está limitado a la discusión de las Secciones 7 y 8.

Las otras Secciones del Acta son auxiliares para estas provisiones esenciales; por ejemplo, una establece la Junta Nacional de Relaciones Laborales (la "NLRB" o la "Junta"), la agencia gubernamental que administra el Acta. Esos detalles no irán aquí. En vez, este panfleto se concentrará en los específicos del Acta que lo afectan a usted y a sus empleados.

LÍNEAS GENERALES DEL ACTA

A. Empleadores Cubiertos

El NLRA cubre la mayoría de los patronos o empleadores en el sector privado, incluyendo organizaciones sin fines de lucro como escuelas privadas y universidades, hospitales o instituciones benéficas. No cubre patronos o empleadores en las industrias de ferrocarriles o aerolíneas si esos empleadores están sujetos al Acta Laboral de Ferrocarriles, ni cubre agencias gubernamentales. Además, la Junta no impone jurisdicción sobre algunas industrias altamente especializadas como la carrera de caballos y perros, ni sobre compañías que son bien pequeñas. Las normas jurisdiccionales usadas por la Junta están expuestas en el Apéndice A.

B. Empleados Cubiertos

El Acta excluye cobertura de lo siguiente: sirvientes domésticos, empleados de agricultura, empleados de patronos sujetos al Acta Laboral de Ferrocarriles, contratistas independientes, personas empleadas por sus padres o cónyuges, o supervisores.

C. El Papel Especial De Los Supervisores

El Acta excluye de la definición de "empleados" cualquier persona que está empleado como supervisor, una posición extraordinariamente significativa. También provee que ninguna compañía está requerida a reconocer cualquier unión como el representante del regateo colectivo de sus empleados de supervisión.

Como regla general, usted es legalmente responsable por todo lo que un supervisor hace, dice o sepa. Eso es, si un supervisor tiene cualquier conocimiento el cual puede ser significativo legalmente en los procedimientos legales de prácticas laborales injustas, la Junta imputará automáticamente dicho conocimiento a usted (aún si el supervisor no compartió ese conocimiento) y puede hacerlo responsable por declaraciones o acciones por un supervisor (aún si la declaración no fue autorizada o contraria a su póliza).

Por estas razones, usted puede legalmente prohibirle a los supervisores a que pertenezcan, o apoyen uniones. Además, aunque usted no requiera que un supervisor cometa una práctica laboral injusta, usted puede requerir que los supervisores cooperen con sus pólizas o normas

de relaciones laborales legales - incluyendo el tomar un papel activo en su respuesta a una organización de unión. Es por ende muy importante para un empleador o patrono el decidir cuidadosamente qué empleados van a ser o no van a ser considerados supervisores. A veces la línea no es clara.

Un supervisor dentro del significado del Acta es alguien que tiene la autoridad, actúa en nombre del empleador, y hace cualquiera de las siguientes:

emplear, trasladar, suspender, despedir, volver a llamar, promover, asignar, premiar, o disciplinar a otros empleados, o dirigirlos responsablemente, o ajustar sus quejas, o recomendar dicha acción afectivamente, si es en conexión con la ejerción de dicha autoridad no es meramente un rutina o naturaleza clerical, pero requiere el uso de juicio independiente.

Es importante notar que (1) no es necesario que los supervisores individuales ejerciten actualmente la autoridad, solamente que de hecho pueden hacerlo; (2) cualquiera de los poderes es suficiente para conferir estado de supervisión; (3) un individuo que puede recomendar efectivamente promoción, disciplina, ect. es un supervisor aún si ese individuo no puede tomar acción en el asunto; y (4) las decisiones hechas por el supervisor tienen que envolver el uso de juicio independiente y discreción.

En casos cercano (por ejemplo donde hay una pregunta si el juicio independiente fue usado, o si el individuo recomendó "efectivamente" cierta acción) la Junta aplica criterio secundario, el cual incluye: (1) la proporción de supervisores para empleados de no supervisión; (2) diferencias significantes en compensaciones o beneficios; (3) uniformes distintos u otra indicación visible de un estatuto especial; y (4) asistencia a reuniones de gerencia. Hay muchas otras. Una lista comprensiva puede ser encontrada en el Apéndice B.

D. Clasificaciones Especiales - Empleados Gerenciales y Confidenciales

Ciertos empleados que no son supervisores no pueden ser representados por propósitos de regateo colectivo. Empleados Gerenciales son aquellos empleados de no

supervisión que poseen discreción y autoridad substancial para formular pólizas o normas generales de negocio del patrono o empleador; Empleados Confidenciales son aquellos que "ayudan y actúan en capacidad confidencial a personas que formulan, determinan y efectúan pólizas gerenciales en el campo de relaciones laborales." Debe ser notado que la posición de la Junta es que aunque los empleados confidenciales no serán incluidos en unidades de regateo colectivo, tienen derecho a protección de discriminación por el Acta

LA ESENCIA DEL ACTA - SECCIÓN 7

La Sección 7 del Acta expone la base teórica de la ley completa:

Los empleados tendrán el derecho de organización propia, de formar, unirse, o ayudar a organizaciones laborales, a negociar o regatear colectivamente - a través de representantes que ellos escojan, y de participar en otras actividades concertadas para el propósito de regateo colectivo u otra ayuda o protección mutua, y también tendrán el derecho de abstenerse de cualquiera o todas estas actividades....

Usted debe saber que estos derechos de la Sección 7 protegen cualquier actividad colectiva - no solamente la organización de una unión. Esto es, empleados de no unión tienen el derecho de irse de huelga, o de unirse todos para buscar cambios en sueldo o en otras normas, o de proteger violaciones alegadas de otras leyes designadas a proteger sus intereses. Por esta razón, usted debe siempre considerar hablar con un abogado antes de disciplinar o despedir a un empleado por una "actitud mala," "fastidiar," o "ser problemático."

EL PROCESO DE REGATEO

El mero hecho de que una unión represente empleados no les da el derecho a ningún beneficio que no tenga un empleado no representado. De hecho, una vez una unión se convierta en el representante de los empleados, el patrono o empleador tiene que mantener el "status quo" pendiente de regateo y no puede hacer ningún cambio unilateral en sueldo, horas, o condiciones de trabajo a menos (a) que la unión consienta al cambio, (b) que los

partidos hayan acordado en un acuerdo de regateo colectivo y que el cambio es permitido por el acuerdo, o (c) que las negociaciones hayan alcanzado un tranque o situación sin salida, y el cambio es consistente con la oferta final del empleador.

La excepción principal a esta regla se encuentra en casos donde el programa de sueldo del empleador incluye aumentos de sueldo "automáticos," o un programa de evaluaciones de desempeño predeterminados y ajustamiento de sueldos basado en esas evaluaciones. En dichos casos, el empleador tiene que continuar esas porciones del programa que no envuelven el ejercicio de la discreción, y regatear con la unión sobre esas porciones del programa las cuales requieren el ejercicio de la discreción.

El Acta requiere a que los dos partidos se reúnan y confieran en horas y lugares razonables, para hacer un esfuerzo de buena fé para llegar a un acuerdo, y para firmar un acuerdo si uno es negociado. Sin embargo, el Acta provee específicamente que ningún partido está bajo ninguna obligación legal de acordar con ninguna propuesta. Eso significa que usted no está requerido a estar de acuerdo con ninguna exigencia en particular de la unión, ni está requerido a ofrecer ningunos mejoramientos específicos. De hecho, un empleador está permitido a proponer reducciones en sueldos o beneficios mientras pueda demostrar una razón legítima de negocios y que su propuesta no fue intencionada a castigar empleados o frustrar el regateo.

Cautela tiene que ser usada en el negocio de reducción de sueldos y beneficios, sin embargo. Si usted intenta justificar una oferta reclamando que no puede financieramente satisfacer las exigencias de la unión, la unión tiene el derecho de examinar sus récords financieros para satisfacer que la explicación es cierta. Por otro lado, si usted simplemente declara que no está dispuesto a gastar más para sueldos y beneficios, usted no necesita proveer ninguna información financiera.

Si los partidos no pueden llegar a un acuerdo luego de negociar en buena fé por un período de tiempo razonable, puede ser que no hayan encontrado una solución. En ese evento el empleador o patrono está permitido a

implementar su oferta final unilateral.

También durante el regateo, cualquiera de los dos partidos está permitido a traer presión económica al otro partido. El medio principal disponible al empleador de poner presión a la unión para aceptar su propuesta es el dejar afuera sus empleados, y usar suplentes temporeros, empleados supervisores, o subcontratistas para desempeñar el trabajo. El método principal de la unión para poner presión es llamar una huelga, aunque la unión puede participar en otra conducta también, como el piquete y protesta de clientes o como lo que se conoce como "campañas de corporación." Mientras que es legal mayormente, las campañas de corporación pueden ser devastadoras no solamente para negocios específicos pero para los empleados de esos negocios también. Desafortunadamente, una discusión completa sobre campañas de corporación está más allá del alcance de este panfleto.

En el evento de una huelga, una compañía tiene el derecho de continuar operando reclutando suplentes temporeros o subcontratando temporeramente el trabajo o transferirlo a otras facilidades. Además, el empleador está permitido a coger suplentes permanentes por huelguistas "económicos" (una huelga económica es una huelga que apoya las exigencias del regateo colectivo de una unión o en protesta de una acción legal del empleador) y al final de la huelga no está requerido a despedir esos suplentes para hacer lugar para los huelguistas que quieren regresar. Un huelguista "suplantado" es puesto en una lista preferencial y no tiene derecho a restitución a menos y hasta que haya una vacante en una posición para la cual cualifique.

Una huelga llamada para protestar prácticas de labor injustas es muy diferente. En ese caso solamente suplentes temporeros pueden ser usados. Al hacer una oferta incondicional de regresar al trabajo, un huelguista de práctica de labor injusta tiene el derecho de regresar a su antiguo trabajo aún si eso significa que el suplente tiene que ser despedido. Además, una huelga que comienza como una huelga económica específicamente sobre un tema como el sueldo, puede ser "convertida" en una huelga de práctica de labor injusta si la compañía

PRÁCTICAS DE LABOR INJUSTAS - SECCIÓN 8 DEL ACTA

comete violaciones que prolongan el paro de trabajo. Obviamente entonces, es importante entender el significado de, y evitar cometer una práctica de labor injusta.

La Sección 8 (a) del Acta define conducta del empleador o patrono que es ilegal; Sección 8 (b) hace lo mismo por conducta de unión.

A. Prácticas Laborales Injustas Del Empleador

1. Sección 8 (a) (1) - La Provisión del "Cógelo Todo"

Un empleador no puede "interferir con, restringir, o coercer empleados en el ejercicio de los derechos garantizados en la Sección 7 [del Acta]";

Todas las violaciones por un empleador de cualquier provisión de la Sección 8 (a) del Acta viola automáticamente también la Sección 8 (a) (1). Violaciones independientes de la Sección 8 (a) (1) pueden ocurrir si usted disciplina a un empleado por actividad "protegida" (aún si no envuelve uniones) o mantiene una regla que tiene el propósito o efecto de prohibir el ejercicio de los derechos de la Sección 7. Aquí hay algunos ejemplos de dichas violaciones, algunas de las cuales lo pueden sorprender:

- una póliza o norma de "no solicitar" que prohíbe solicitudes por empleados durante tiempo fuera de trabajo (ej. períodos de comida o descanso);
- prohibir solicitud "protegida" - aún durante tiempo de trabajo - si usted permite solicitud "no protegida" (ej. circular apuestas deportivas, hacer colectas para compañeros de empleo enfermos o lesionados);
- negarle a los empleados fuera de su horario acceso al establecimiento u otras áreas de no trabajar de su propiedad a menos que pueda demostrar preocupaciones reales sobre la seguridad y el mantenimiento;
- negarle a los organizadores de unión acceso a la propiedad del empleador con el propósito de solicitar empleados si le otorga acceso a otras personas no empleadas para dicho propósito;

- prohibirle a los empleados a que discutan sus sueldos;
- negarle a los empleados el derecho de exhibir materiales "protegidos" (ej. historias de noticias favorables sobre uniones) en pizarras de boletines si usted permite notificaciones "no protegidas" (ej. tarjetas de buenos deseos de recuperación, oferta de venta o cambio de vehículos, ect.) bajo las mismas condiciones;
- amenazar empleados con consecuencias adversas (ej. pérdida de pago o beneficios, cierre de la planta o disciplina) si apoyan uniones o prometen trato más favorable si el empleado o empleados se oponen a la unión.

Note que la Sección 8 (c) del Acta ofrece algo de margen a estas restricciones. Un empleador está permitido a expresar sus ideas sobre la unionización aún si son expresadas de una forma fuerte, después que la expresión no contenga amenaza de represalias o promesas de beneficios. Este derecho de "libertad de expresión del empleador" será discutido en su entereza en un panfleto subsecuente a esta serie.

2. Sección 8 (a) (2) - Apoyo Ilegal De "Organizaciones Laborales"

Un empleador o patrono no puede "dominar o interferir con la formación o administración de ninguna organización laboral o contribuir a ello con apoyo financiero o de otro tipo..."

Esta prohibición fue intencionada originalmente para prohibir el establecer "uniones de compañía," o alentar o requerir empleados a unirse a una unión para ganarle al esfuerzo organizacional de otra unión. Desafortunadamente, también ha sido usada para excluir algunos comités de gerencia-empleado llamados algunas veces "grupos de participación del empleado" o "equipos del lugar de empleo" - con la teoría que dichos comités o equipos son "organizaciones laborales" según definidos por el Acta.

El término "organización laboral" es definido ampliamente como:

cualquier organización de cualquier tipo..., en las que el empleado participa, y la cual existe para el propósito, por entero o en parte, para bregar con quejas sobre empleadores o patronos, disputas laborales, sueldos, tarifas de paga, horas de empleo, o condiciones de trabajo.

Al encontrar violaciones de la Sección 8 (a) (2), la Junta depende del hecho que el término "bregar con" es más amplio que "negociando con." Si usted ha establecido o está contemplando dichos comités, grupos o equipos, usted debe consultar con un abogado para asegurarse de que no está inadvertidamente violando la Sección 8 (a) (2).

3. Sección 8 (a) (3) - Discriminación En Base A Actividad De Unión.

La Sección 8 (a) (3) prohíbe discriminación contra empleados porque favorecen o se oponen a una unión, o porque han participado en actividades de unión como una huelga legal.

Mientras que usted no prohíbe o requiere empleados a unirse a uniones, esta Sección permite a los empleadores o patronos y uniones a acordar que, durante el término de cualquier acuerdo de regateo colectivo, los empleados pueden ser requeridos a ser miembros de la unión, o por lo menos a pagar cuotas de unión, en o después del 30er día de empleo bajo el contrato. Esta provisión no es aplicable, sin embargo, en estados donde tienen leyes en efecto (llamadas "leyes de derecho al trabajo") prohibiendo dichas provisiones de "seguridad de unión."

4. Sección 8 (a) (4) - Represalias Contra La Participación En Procedimientos De Junta

Es ilegal discriminar contra empleados porque hayan radicado cargos de práctica de labor injusta contra usted o porque haya testificado en procedimientos de Junta. Esta sección también prohíbe discriminación contra supervisores que han radicado cargos o han testificado, aún cuando los supervisores son de otra forma no protegidos.

5. Sección 8 (a) (5) - Rehusos a Regateo

Esta sección requiere a los empleadores o patronos y

uniones que son representantes autorizados de empleados de hacer un esfuerzo de buena fé para resolver sus diferencias y llegar a un acuerdo, aunque no convenza a ningún partido a estar de acuerdo con ninguna exigencia específica.

También requiere que usted le dé a la unión notificación previa de cualquier intención de cambios de sueldos, horas o condiciones de trabajo, y al pedido de la unión regatear o negociar sobre el cambio, así como cualquier "efecto" de ese cambio en el regateo de empleados de la unidad. Por ejemplo, un empleador o patrono unionizado (a menos que el acuerdo de regateo colectivo contenga una cláusula de subcontrato) tiene que negociar con la unión sobre la decisión de subcontrato, y sobre las maneras de mitigar los efectos en los empleados, como pagos de mesada, readiestramiento, extensión de beneficios de seguro, y así por el estilo.

A través de los años, la Junta y las cortes han interpretado la Sección 8 (a) (5) como obligaciones adicionales necesarias para el proceso de regateo colectivo, como el proveer una unión con información requerida que es relevante al regateo o al manejo de quejas.

Aunque es ilegal el traer ésto, ningún partido puede regatear hasta estar sin salida sobre los llamados temas permisivos de regateo (temas además de sueldos, horas o condiciones de trabajo que son referidos como temas mandatorios). Ejemplos de temas permisivos incluyen:

- inclusión de supervisores en la unidad de regateo;
- cambiar el extento o alcance de la unidad de regateo colectivo;
- regateo durante el término de un acuerdo sobre un tema el cual está expresamente provisto en el acuerdo;
- beneficios para personas que ya están retiradas;
- cada representante de regateo del partido, ej. ningún partido puede intentar ordenar al otro la composición del equipo de negociación del otro partido.

Aún donde un empleador o patrono cumple escrupulosamente con cada requisito legal específico gobernando el regateo, la Junta puede todavía encontrar una violación

a la Sección 8 (a) (5) si cree que el empleador ha participado en "regateo de superficie," ej. simplemente pasando a través del proceso sin ninguna intención real de llegar a un acuerdo.

B. Prácticas De Labor De Unión Injustas

1. Sección 8(b)

Esta sección generalmente es un reflejo de la Sección 8 (a), pero también contiene provisiones especiales restringiendo piquetes.

Sección 8(b)(1)(A) — Coerción De Empleados

Esta sección prohíbe a las uniones a discriminar contra o coercer empleados porque no apoyen la unión. Aún si los partidos están en un estado de no -derecho al trabajo, las uniones tienen que permitirle a los empleados a rehusarse a ser miembros de unión "completos" mientras acuerden en pagar cuotas. Un empleado que ejercite este derecho no puede ser multado porque su decisión viola una provisión de la constitución de la unión o las leyes de ésta.

Sección 8 (b) (1) (B) - Coercer Empleadores En La Selección De Representantes Para El Regateo Colectivo O Ajustamiento De Quejas O Agravios

En ciertas industrias, algunos empleadores han elegido permitirle a sus supervisores a ser miembros de uniones. Si una unión intenta disciplinar a un supervisor por la forma en que él/ella desempeña sus funciones como supervisor, y el supervisor tiene un papel que jugar en el ajustamiento de quejas o agravios, la disciplina viola la Sección 8 (b) (1) (A).

2. Sección 8 (b) (2) - Causar O Requerir A Un Empleador A Violar La Sección 8 (a) (3)

Casos bajo esta sección generalmente surgen cuando una unión pide o exige que un empleador despida a un empleado porque el empleado no es un miembro de unión, o ha fracasado en pagar cuotas, o haya caído en mal con el liderazgo de la unión.

3. Sección 8 (b) (3) - Rehuso A Negociar

Las uniones tienen la misma obligación básica de negociar en buena fé como un empleador; esto es, tienen que negociar en buena fé y proveer información requerida relevante para negociaciones o quejas. Sin embargo, porque una unión no tiene el poder de cambiar directamente condiciones de trabajo, se encuentra que las uniones raramente han hecho cambios "unilaterales" en condiciones de trabajo sin regatear o negociar.

4. Sección 8 (b) (4)

Esta sección prohíbe uniones a ir de huelga, piquetear o alentar empleados a no trabajar a manejar productos, donde el propósito es de:

- a. forzar a un empleador o persona autoempleada a unirse a una unión;
- b. forzar a cualquier persona a dejar de hacer negocios con otra persona;
- c. forzar a un empleador a reconocer una unión como el representante de empleados si otro ha sido certificado como representante de esos empleados;
- d. forzar a un empleador a reconocer una unión como el representante de empleados si otro ha sido certificado como representante de esos empleados.

5. Sección 8 (b) (5)

Cuotas y costos excesivos de iniciación son prohibidos (esto es raramente enforzado).

6. Sección 8(b)(6)

Las uniones no pueden forzar "cama de plumas," o pagar por trabajo que no sea necesario ser desempeñado (también raramente enforzado).

7. Sección 8(b)(7)

Esta sección hace el piquete para forzar al empleador o patrono a reconocer a una unión ilegal donde

- a. el empleador ha reconocido legalmente a otra unión y una nueva elección es detenida;

- b. unas elecciones válidas han sido sostenidas en los pasados 12 meses;
- c. el piqueteo ha estado activo por 30 días y una petición para elecciones no ha sido radicada - note: esta sección no detiene el piquete que apoya meramente la protesta del fracaso de pagar "sueldo de área."

C. Otras Provisiones De Sección 8

1. Sección 8 (c) - Estipulación de "Libertad de Expresión"

Como ya mencionado, esta sección provee que un empleador o patrono no comete una práctica de labor injusta al presentar opiniones y argumentos contra uniones mientras esas opiniones y argumentos no contengan ninguna amenaza de represalias o ninguna promesa de beneficios.

2. Sección 8 (e) - Acuerdos de "Cargamento Caliente" Ilegal

Sección 8 (e) provee qué es una práctica de labor injusta para ambos empleadores y uniones el acordar que el empleador no hará negocios con empleadores de no unión o empleadores con quienes la unión tiene una disputa laboral (esto no aplica a los empleadores en la industria de construcción o en segmentos de la industria manufacturera).

3. Sección 8 (f) - Provisiones Especiales Para La Industria De Construcción

Sección 8 (f) contiene provisiones especiales para la industria de construcción, permitiéndole a los empleadores y uniones a entrar en acuerdo antes que la unión demuestre estado mayoritario, lo cual puede de otra manera ser una violación a la Sección 8 (a) (2). Esta sección también permite acuerdos que requieren membresía de unión dentro de 8 días de empleo bajo el contrato, en vez de 30 días como en otras industrias.

4. Secciones 8 (d) y (g) - Notificación de Requisitos

La sección 8 (d) requiere de ningún partido dentro de un acuerdo de regateo colectivo puede unilateralmente terminar el acuerdo o modificar cualquiera de sus términos hasta (a) que el acuerdo haya expirado, (b) 60 días luego de haberle dado al otro partido notificación de la intención de terminar o modificar, o (c) 30 días luego que la Mediación Federal y Servicio de Conciliación haya sido notificado de la existencia de una posible disputa, la que sea última. La Sección 8 (g) requiere que las uniones den 10 días adicionales una notificación por escrito a una facilidad de cuidado de salud antes de irse de huelga.

CONCLUSIÓN

Aunque el Acta Nacional de Relaciones Laborales es una ley complicada, es menos restrictiva que muchas otras leyes y doctrinas legales con las que la mayoría de empleadores o patronos tienen que bregar. Generalmente, un empleador puede, poniendo los puntos sobre las "ies" y cruzando las "t," alcanzar todos sus objeciones legítimas de negocio mientras cumple con el Acta.

S

in embargo, el Acta está lleno de trampas para el desprevenido, y las uniones son más sofisticadas en explotar errores técnicos inadvertidos de los empleadores. Mientras que sus membresías y fuerza continúan declinando, las uniones no están extintas. Los empleadores que encaran organización de uniones o están bregando con uniones son aconsejados a que busquen consejería legal.

Para más información, contacte cualquier oficina de Fisher & Phillips LLP. .

APÉNDICE A

Reglas Jurisdiccionales

Colegios o Universidades — Cualquier colegio o universidad privada que tiene un ingreso bruto anual de todas fuentes (excluyendo solamente contribuciones las cuales por restricciones del otorgador no están disponibles para operaciones generales) de un millón de dólares o más.

Orquestas Sinfónica — Igual que arriba.

Industrias de Carrera de Caballos y Perros — En el presente, la Junta no aseverará jurisdicción en casos envolviendo las industrias de carrera de caballos y perros.

Empleadores Pequeños — La Junta generalmente no aseverará jurisdicción sobre organizaciones bien pequeñas, ej. aquellos empleadores que no compran o embarcan productos con un valor de por lo menos \$50,000 por año en el comercio interestatal.

Operación al Detall y Edificios Residenciales — La Junta aseverará jurisdicción sobre un empleador en estos negocios si el negocio tiene un volumen de ventas anual bruto de \$500,000 o más.

Regla General de No - Detall — La Junta aseverará jurisdicción sobre negocios de no-detall si el empleador compra o vende, directa o indirectamente, productos y servicios valorados en exceso de \$50,000 anualmente desde puntos fuera del estado donde el negocio está localizado.

APÉNDICE B

Indicios Secundarios De Estado De Supervisión

1. El individuo es considerado como un supervisor por otros empleados, o por el propio individuo.
2. El individuo recibe un sueldo o salario más alto que otros empleados con el que el individuo trabaja.
3. El individuo asiste a reuniones gerenciales.
4. El individuo recibe beneficios o privilegios substancialmente diferentes de esos recibidos por otros empleados.
5. El individuo tiene su propia oficina o escritorio, y los empleados con quien el individuo trabaja no tienen esto.
6. La ropa de trabajo del individuo es diferente de los demás empleados, ej. el uniforme del individuo o sombrero es diferente al de los empleados regulares, o usa corbata y otros no.
7. La proporción de empleados regulares a supervisores sería prácticamente alta si el individuo no fuera un supervisor. A la inversa, si tratar a todas las personas en la clasificación del individuo como supervisores crearía una proporción baja poco realista de empleados regulares a supervisores, la Junta sostiene que este factor milita contra encontrar una condición o posición de supervisión.

Note que al aplicar los indicios de estado o no estado, la Junta a veces parece ser "orientado al resultado." Esto es, si al encontrar que el individuo es un supervisor es esencial para encontrar que el empleador cometió una práctica de labor injusta por razón de algo que se dijo, se hizo o se sabe de un individuo, la Junta tiende a resolver casos cerrados encontrando estados de supervisión. Similarmente, si el mismo individuo con los mismos indicios es despedido por actividades de unión, la Junta puede encontrar que el individuo es un supervisor.

Por esta razón, muchos empleadores encuentran que es útil identificar claramente aquellas personas consideradas como supervisores, asegurar que ellos poseen y usan responsabilidades discrecionales de supervisión, y recalcarle a estos individuos que son supervisores, y que entre sus deberes está el de cumplir con y efectuar las normas de relaciones laborales del empleador o patrono, incluyendo la oposición legal a la unionización

OTROS PANFLETOS EN ESTA SERIE:

Acta de Americanos Con Incapacidad (2da ed.)
(Aspectos de Empleo)

Acta de Americanos Con Incapacidad
(Acomodaciones Públicas)

COBRA

Discriminación de Empleo

Acta de Normas de Labor Justas
(Exenciones y Mantenimiento de Records)

Acta de Normas de Labor Justas
(Provisiones de Horas y Salarios)

Acta de Licencia Médica y de Familia

Ley de Inmigración

Acta Nacional de Relaciones Laborales
(Organización de Unión)

OSHA

Hostigamiento Sexual (2da ed.)