

Garantizando los Derechos y los Remedios para los Trabajadores Inmigrantes bajo la NLRA

Pablo A. Godoy, Deputy Assistant General Counsel
pablo.godoyduarte@nlr.gov





Somos una agencia federal independiente que protege los derechos de los empleados del sector privado (y los empleados del Correo de los Estados Unidos) para unirse para mejorar sus condiciones de trabajo. Los empleados de los lugares de trabajo, tanto sindicalizados como no sindicalizados, tienen estos derechos.



Nosotros protegemos los derechos de los empleados a:

- participar en esfuerzos de grupo para mejorar sus sueldos y condiciones de trabajo
- determinar si quieren ser representados por una unión
- participar en negociaciones colectivas
- optar a no participar en ninguna de estas actividades

A quiénes protegemos

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo cubre a los empleados de la mayoría de los negocios privados en los Estados Unidos incluyendo:



Trabajadores de
negocios pequeños



Trabajadores de entidades
sin fines de lucro



Trabajadores en
estados con leyes de
“Derecho-al-Trabajo.”

Excepciones de Cobertura

Ciertos grupos son excluidos de protecciones, incluyendo:



Trabajadores Agrícolas



Contratistas
Independientes



Trabajadores
Domésticos

El Derecho a Participar en Actividades de la Unión



Los empleados tienen derecho a formar, unirse o ayudar a las organizaciones obreras.

El Derecho a Participar en Actividades Concertadas

- Dos empleados o más actúan juntos para mejorar sus condiciones de trabajo
- Un solo empleado lleva quejas de un grupo al un empleador o trata de convencer a los compañeros de trabajo para que actúen juntos como grupo



Ejemplos de Actividades Concertadas

- Hablar con uno o más compañeros de trabajo sobre sueldos y beneficios u otras condiciones de trabajo.
- Participar en una negativa concertada a trabajar (huelga) en condiciones inseguras.
- Circular una petición solicitando mejores horas.
- Unirse con compañeros de trabajo para hablar directamente con una organización obrera, el jefe, una agencia del gobierno o medios de comunicación sobre los problemas en el lugar de trabajo.
- Presentar una demanda por sueldos y horas con los compañeros de trabajo.

En respuesta a las actividades de la union o a las actividades concertadas protegidas, un empleador tiene **prohibido** tomar cualquiera de las siguientes acciones:



Despedir o bajar de puesto al empleado



Reducir el salario, horas o beneficios



Transferir al empleado a otro lugar



Comunicarse con las fuerzas del orden, incluyendo ICE



Imponer nuevos requisitos de documentación para conservar el empleo



Hacer que las condiciones de trabajo sean menos deseables, i.e., alterar horarios de trabajo, negar tiempo extra, aislar al empleado



Amenazar con llevar a cabo cualquiera de estas cosas

Los Trabajadores están protegidos bajo la NLRA independientemente de su Estatus Migratorio



Iniciativas de la GC Abruzzo

- GC 21-06 Buscando Remedios Íntegros
- GC 21-07 Remedios Íntegros en los Acuerdos de Resolución
- GC 22-01 Garantizando los Derechos y los Remedios para los Trabajadores Inmigrantes bajo la NLRA
- GC 22-02 Solicitando Medidas Cautelares 10(j) en Respuesta a Amenazas Ilegales u Otras Coacciones durante las Campañas de Organización Sindical
- GC 22-03 Coordinación entre Agencias

Qué se necesita saber antes de presentar un cargo:

- Es gratis y se puede hacer en línea o en cualquiera de nuestras oficinas
- Usted debe de presentar un cargo dentro de 6 meses de la presunta conducta ilegal
- Usted no necesita un abogado
- Si necesita ayuda, un agente de la NLRB le ayudará a llenar el cargo correctamente
- Tenemos traductores disponibles para personas que no hablan inglés

FORM NLRB-501
(3-21)

UNITED STATES OF AMERICA
NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD
CHARGE AGAINST EMPLOYER

DO NOT WRITE IN THIS SPACE

Case

Date Filed

INSTRUCTIONS:
File an original with NLRB Regional Director for the region in which the alleged unfair labor practice occurred or is occurring.

1. EMPLOYER AGAINST WHOM CHARGE IS BROUGHT

a. Name of Employer

b. Tel. No.

c. Cell No.

f. Fax No.

d. Address (Street, city, state, and ZIP code)

e. Employer Representative

g. e-mail

h. Number of workers employed

i. Type of Establishment (factory, mine, wholesaler, etc.)

j. Identify principal product or service

The above-named employer has engaged in and is engaging in unfair labor practices within the meaning of section 8(a), subsections (1) and (list subsections) of the National Labor Relations Act, and these unfair labor practices are practices affecting commerce within the meaning of the Act, or these unfair labor practices are practices affecting commerce within the meaning of the Act and the Postal Reorganization Act.

2. Basis of the Charge (set forth a clear and concise statement of the facts constituting the alleged unfair labor practices)

3. Full name of party filing charge (if labor organization, give full name, including local name and number)

4a. Address (Street and number, city, state, and ZIP code)

4b. Tel. No.

4c. Cell No.

4d. Fax No.

4e. e-mail

5. Full name of national or international labor organization of which it is an affiliate or constituent unit (to be filled in when charge is filed by a labor organization)

6. DECLARATION

I declare that I have read the above charge and that the statements are true to the best of my knowledge and belief.

(signature of representative or person making charge)

(Print/type name and title or office, if any)

Tel. No.

Office, if any, Cell No.

Fax No.

e-mail

Address

Date

WILLFUL FALSE STATEMENTS ON THIS CHARGE CAN BE PUNISHED BY FINE AND IMPRISONMENT (U.S. CODE, TITLE 18, SECTION 1001)

PRIVACY ACT STATEMENT

Solicitation of the information on this form is authorized by the National Labor Relations Act (NLRA), 29 U.S.C. § 151 et seq. The principal use of the information is to assist the National Labor Relations Board (NLRB) in processing unfair labor practice and related proceedings or litigation. The routine uses for the information are fully set forth in the Federal Register, 71 Fed. Reg. 74942-43 (Dec. 13, 2006). The NLRB will further explain these uses upon request. Disclosure of this information to the NLRB is voluntary; however, failure to supply the information may cause the NLRB to decline to invoke its processes.

Certificación de Visas U y T

- La NLRB certificará a las personas que hayan sido útiles en una investigación o litigio de la NLRB relacionado de alguna manera con un delito calificado y que hayan sufrido daños como víctimas de un delito calificado.
- Proceso de Determinación de Buena Fe.
- Nuevas directrices del USCIS que disponen.
específicamente un proceso acelerado de determinación de buena fe que las agencias laborales pueden solicitar basándose en los casos que identificamos como urgentes.

Discreción de la Fiscalía y Autorización de Trabajo

- La NLRB solicitará al DHS/USCIS en los casos apropiados que involucren a trabajadores que sean víctimas o testigos de violaciones de nuestra Ley que soliciten a la NLRB.
- Trabajar con el DOL, la EEOC, el DOJ, el IER, y el DHS en el proceso por parte del DHS.
- Por parte de la NLRB, presentar un cargo, indicar al investigador de la NLRB la necesidad en un lugar de trabajo determinado.

Contactos

- Pablo A. Godoy, Deputy Assistant General Counsel
pablo.godoyduarte@nlr.gov
- David Kelly, Deputy Assistant General Counsel
david.Kelly@nlr.gov
- Aaron Karsh, Assistant General Counsel
aaron.karsh@nlr.gov
- Jessica Rutter, Associate General Counsel
jessica.rutter@nlr.gov