

OCHO COSAS QUE HACEN LOS EMPLEADORES PARA BLOQUEAR SINDICATOS

1. Contratan a una compañía de asesoramiento conocida como UNION BUSTING

Los abogados y las empresas de Asesoramiento "Comité de Relaciones Obreras" son pagados para ayudar a los empleadores a mantener a los trabajadores restringidos y no dejarlos ejercer sus derechos a formar un sindicato. Las empresas también envían a sus ejecutivos, gerentes y supervisores a los seminarios de destrucción de sindicatos y siguen guiones preparados por asesores para mantener a raya y alejados a los sindicatos de su compañía. A menudo, pagan miles de dólares por emplear Compañías De Asesoramiento en contra de los Sindicatos para mantener al sindicato fuera de operación, en lugar de poner ese dinero para mejorar los salarios, así como también mejorar las condiciones de trabajo de todos sus empleados/obreros. Se apoyan en la idea de que, si vencen a un sindicato en una elección labora una vez, siguiendo el guion de acurdo con el (NLRB=Junta de Relaciones al Obrero), no tendrán que hacerlo de nuevo.

2. SU EMPLEADOR LE PIDE QUE ESPERE Y VEA

El argumento "Espere y Vea", es muy común cuando los empleadores contratan a abogados y compañías de asesoramiento aniquiladores de sindicatos. A menudo, cuando los trabajadores tratan de formar un sindicato, la dirección ejecutiva de la compañía hará algunas mejoras para convencer a la gente de que no necesitamos unirnos/afiliarnos a un sindicato. Y cuando la iniciativa y el deseo del sindicato muere, la dirección ejecutiva de la compañía eventualmente vuelve a sus prácticas de operación de costumbre. Sin un contrato u acuerdo laboral escrito legalmente vinculante a favor de los empleados, cualquier mejora de la compañía puede ser revocada. La dirección sólo toma en serio nuestras preocupaciones cuando hablamos de formar un sindicato. De inmediato intentaran sobornar a sus empleados para evitar la afiliación de un sindicato, ¿pueden imaginar los beneficios que podrían ganar bajo un sindicato?

3. Seleccionar unos empleados para hacer campaña contra el sindicato.

En muchas campañas, surgen los comités pagados por la compañía para promocionar el "Vote No" y "No Unión". El material que circulan presentan las perspectivas del empleador, a pesar de que por lo general tiene una apariencia "casera" es difícil notar que el empleador está pagando por dicha propaganda (que es contra la ley). Frecuentemente, los miembros de los comités de la compañía antisindicales son reclutados entre los trabajadores que son amigos o parientes de alguien en la dirección ejecutiva de la compañía, son políticamente opuestos a los sindicatos o porque talvez tuvieron una mala experiencia con algún otro sindicato. A menudo, los trabajadores que dirigen un esfuerzo antisindical son recompensados (y a veces incluso hacen promesas), y dichas promesas son ilegales.

4. Envían cartas a usted y a su familia.

Después de ignorar las preocupaciones de los empleados durante años, su empleador puede tomar un interés repentino en usted y sus necesidades. Esto está diseñado para engañar y dividir el comité organizador del sindicato y todos los trabajadores, y de esta manera manipular sus emociones y el deseo natural de superación siendo un buen empleado. "Esto es Manipulación Exhausta", sencillamente Manipulación.

5. Sostener reuniones para hablarle dulcemente - o el blasfemar en contra de usted!

Es posible que se le requiera asistir a reuniones de "audiencias cautivas" en las cuales los gerentes/dueños de la compañía hacen promesas vacías y amenazas asustando a los empleados. La gerencia por parte de la compañía, no les dice a sus empleados del derecho de afiliarse un sindicato bajo el artículo 7 del acto laboral, porque esto significaría tener que tratar a los trabajadores mejor y de una forma justa de acuerdo con la ley; En su lugar, dicen que están preocupados por "lo que le sucederá a usted." Si usted oye hablar de una reunión de audiencia cautiva, por favor haga algunas investigaciones y prepararse para hacer buenas preguntas. Vea si obtiene respuestas directas - y si la administración sigue tomando preguntas y respondiendo sus preguntas honestamente. Las compañías a menudo tratan de mantener el apoyo sindical fuera de estas reuniones. La Historia nos ha enseñado que las "Promesas del Patrón Son Promesas Sin Valor"

6. Negar sus derechos a través de retrasos y violaciones de la ley!

Los Asesores contratados por la Compañía que rechazan la unión, a menudo aconsejan a los empleadores retrasar cada paso del camino, y encuentran anomalías ilegales conforme a la ley para retrasar las elecciones sindicales o las negociaciones de acuerdos/contratos colectivos. A veces cruzan líneas legales. Dado que los empleadores están tratando de hacer todo lo posible para reducir el apoyo sindical, las sanciones potenciales se consideran que vale la pena el riesgo. La mejor manera de derrotar a las tácticas ilegales de los empleadores es esperarlas y hacerles saber a su empleador que tales tácticas sólo harán más decisivo su deseo a obtener representación sindical. Los organizadores y abogados del OPCMIA le ayudarán gratuitamente con todo el proceso.

7. ¡La Primavera! ¡Se convierte en una sorpresa de último minuto para usted como empleado!

Justo antes de que los trabajadores estén programados para votar sobre el sindicato, los Asesores Anti-Sindicales que rechazan los sindicatos; a menudo invitan e incitan a los empleadores a celebrar un evento especial como supuesto agradecimiento de la compañía; o ir al ataque, porque será demasiado tarde para que los partidarios de los sindicatos respondan a las amenazas y posibles mentiras usadas por el empleador. Estos pueden incluir una reunión de audiencia cautiva con un ejecutivo de la compañía o una agencia de asesoramiento que podrían volar desde otra ciudad, para realizar acusaciones infundadas sobre el sindicato, o cualquier otra cosa diseñada para poner dudas en las mentes de los trabajadores sobre el sindicato y sus derechos laborales. Este preparado para mirar dicho plan de parte de su compañía.

8. Dichos Supervisores son contratados para ejercer presión a los obreros!

Los empleadores suelen ordenar a los supervisores que tomen la iniciativa en las campañas contra los sindicatos. Los supervisores suelen celebrar reuniones individuales con los trabajadores a menudo; porque sus empleadores han presionado a los supervisores de primera línea para que hagan todo lo posible para eliminar cualquier conversación sobre los sindicatos y los derechos laborales de sus trabajadores.