



YOUR RIGHTS

BY LAW, Healthcare Workers CAN:

- **Talk about forming a union while at work** just as you would other topics such as vacations, your children, or favorite movies.
- **Read or distribute materials about forming a union** during breaks, meal periods, and before and after work in non-work areas (e.g., break room, cafeteria).
- **Sign union cards or ask co-workers to sign union cards** during breaks, meal periods, and before and after work. Cards can be signed anywhere in the clinic except areas where patients receive treatment (unless clinic has a preexisting rule that prohibits solicitation in work areas).
- **Attend meetings about the union.**
- **Talk with each other and the public** about staffing, pay, benefits, and other conditions at your clinic.

BY LAW, Facility Administration CANNOT:

- **Prohibit workers from talking about the union** if you are allowed to talk about other topics.
- **Ask you whether you support forming a union.**
- **Engage in surveillance of union supporters** or activities.
- **Harass or intimidate workers** for supporting a union.
- **Ask workers to remove union items** such as buttons and pens (unless clinic has a preexisting rule that prohibits items in patient care areas that is enforced against all types of items).
- **Prohibit workers from sharing information** about staffing, pay, benefits, and other conditions at your clinic.
- **Implement new restrictions** designed to interfere with forming a union, such as preventing workers from returning to the facility on their day off.
- **Threaten employees with adverse consequences**, such as closing the workplace, loss of benefits, or more onerous working conditions, if they support a union, engage in union activity, or select a union to represent them.
- **Promise employees benefits if they reject the union.**



SOURCE: NATIONAL
LABOR RELATIONS ACT.
29 USC 151-169

SUS DERECHOS

POR LEY, Usted Tiene El Derecho De Hacer Lo Siguiente:

- **Hablar sobre formar una unión de trabajadores mientras está en el trabajo**, exactamente tal como hablaría de otros temas como vacaciones, sus hijos o sus películas favoritas.
- **Leer o distribuir materiales sobre la formación de una unión laboral**, durante los descansos, tiempos para comer, y antes y después del trabajo, en áreas que no sean de trabajo (ejemplo: sala de descanso, cafetería, etc.).
- **Firmar tarjetas de la unión laboral o pedir a los compañeros que firmen tarjetas de la unión laboral** durante los descansos, tiempos para comer, y antes y después del trabajo, en áreas que no sean de trabajo (ejemplo: sala de descanso, cafetería, etc.). Las tarjetas pueden firmarse en cualquier parte de clínica, excepto en las áreas donde los pacientes reciben tratamiento (a menos que la clínica tenga una regla preexistente que prohíbe pedir cualquier cosa en las áreas de trabajo).
- **Asistir a reuniones acerca de la unión laboral.**
- **Hablar unos otros y con el público** sobre la dotación de personal, el pago, las coberturas y otras condiciones laborales en su clínica.

POR LEY, La Gerencia No Tiene El Derecho De Hacer Nada De Lo Siguiente:

- **Prohibir a los trabajadores hablar de la unión** laboral si ustedes tienen permitido hablar de otros temas.
- **Preguntarle a usted si apoya la formación de una organización laboral.**
- **Participar en vigilancia de quienes apoyan a la organización** o de actividades.
- **Acosar o intimidar a los trabajadores** por apoyar a la organización.
- **Pedir a los trabajadores que se quiten objetos de la unión laboral**, como botones y plumas (a menos que la clínica tenga una regla preexistente que prohíbe usar objetos personales en áreas de cuidado al paciente).
- **Prohibir a los trabajadores que difundan información** sobre la dotación de personal, el pago, las coberturas y otras condiciones laborales en su clínica.
- **Implementar restricciones nuevas** diseñadas para interferir con la formación de una organización laboral, tales como impedir que los trabajadores regresen al clínica en su día libre.
- **Amenazar a los empleados consecuencias adversas**, como cerrar el lugar de trabajo, pérdida de beneficios o condiciones laborales más onerosas, si apoyan a un sindicato, participan en actividades sindicales o seleccionan un sindicato para que los represente.
- **Prometen beneficios a los empleados si rechazan a la unión.**

