



# EFCA / “Card Check” Afirmación vs. Hecho

Todos los trabajadores, en todas las industrias, merecen el derecho fundamental de celebrar elecciones de voto secreto supervisadas a nivel federal. Es central para nuestra democracia. Sin embargo, este derecho está siendo amenazado por una legislación que está bajo consideración en el Congreso de los Estados Unidos.

La llamada Ley de Opción Libre de los Empleados (Employee Free Choice Act – EFCA), también conocida como “card check” (o verificación de tarjeta) reemplazaría el proceso balanceado de elecciones de voto secreto supervisadas a nivel federal que existe hoy en día. En la actualidad, los trabajadores deciden si deben sindicalizarse o no por medio de una elección de voto secreto, un proceso de comprobada eficacia que les permite votar de forma anónima sin miedo de intimidación o represalias. Sin embargo, según la propuesta “Card Check”, los votos de los trabajadores se hacen públicos al empleador, a los organizadores sindicales y a los compañeros de trabajo. No existe elección de voto secreto. No existe libre opción.

## **Afirmación #1: Card Check se necesita para evitar coacción por parte del empleador.**

Hecho: La Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board – NLRB) protege los derechos de los trabajadores. Los empleados tienen los derechos de presentar una acusación de práctica Laboral Injusta ante la NLRB si sienten que están siendo coaccionados, hostigados o amenazados por sus empleadores.

## **Afirmación #2: El proceso “Card Check” se ha usado exitosamente en el pasado.**

Hecho: “Card Check” se usó para la organización sindical en las décadas de los 30 y 40. Como resultado de la intimidación generalizada a los trabajadores, en 1947 el Congreso enmendó la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act) y estipuló expresamente que a los trabajadores se les diera el derecho de elegir por medio de votación secreta. El “Card Check” retrocedería el tiempo 60 años atrás a un sistema fallido.

## **Afirmación #3: El proceso de votación secreta puede tomar meses o años antes de poder celebrar una elección.**

Hecho: Las estadísticas del NLRB demuestran que la media de tiempo que toma celebrar una elección inicial de voto secreto es sólo 39 días, y más del 94% de las elecciones se celebran dentro de 56 días.

## **Afirmación #4: Los empleadores despiden ilegalmente a los empleados involucrados en la organización de campañas.**

Hecho: Si se comprueba que un empleador ha despedido ilegalmente a un trabajador durante la organización de una campaña, la NLRB puede ordenar que ese empleador reincorpore al trabajador, le pague sueldos retroactivos, e incluso que reconozca y negocie con el sindicato — aun si el sindicato pierde la elección.

## **Afirmación #5: La representación sindical es descertificada por el proceso “Card Check”.**

Hecho: Incorrecto. De acuerdo con la ley, la única manera en que un sindicato puede ser descertificado para representar a una unidad de negociación es por el voto de los empleados en una elección de voto secreto.

Una elección de voto secreto asegura que todos los trabajadores tengan una voz, que todos los votos sean contados, ¡y que cada voto cuente!



**ACTÚE:** Ayude a Derrotar la Ley de Opción Libre de los Empleados  
Para más información vaya a [www.abc.org/cardcheck](http://www.abc.org/cardcheck)