

PRACTICAS ILICITAS DE TRABAJO

ART. 8. (a) Será práctica ilícita de trabajo para un patrono—

(1) intervenir en, restringir, o coaccionar a sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el artículo 7;

(2) dominar o intervenir en la formación o administración de cualquier organización obrera, o contribuir a la misma con ayuda financiera u otra: *Disponiéndose*, Que sujeto a los reglamentos prescritos y publicados por la Junta de acuerdo con el artículo 6, no se le prohibirá a un patrono el permitir a sus empleados conferenciar con él durante horas laborables sin pérdida de tiempo o paga;

(3) alentar o desalentar la condición de ser miembro de cualquier organización obrera mediante discriminación en relación con el empleo o tenencia del empleo, o cualquier término o condición de empleo: *Disponiéndose*, Que nada de lo contenido en esta Ley, o en cualquier otro estatuto de los Estados Unidos, impedirá a un patrono concertar un convenio con una organización obrera (que no esté establecida, sostenida o ayudada por acto alguno definido en el artículo 8(a) de esta Ley como práctica ilícita de trabajo) para requerir, como condición de empleo, el ingresar en la misma en o después de trigésimo día siguiente al comienzo de dicho empleo o de la fecha de efectividad de dicho convenio, de dichas fechas la que fuere posterior, (i) si dicha organización obrera, según se dispone en el artículo 9(a), es la representante de los empleados en la unidad apropiada para la negociación colectiva cubierta por dicho convenio cuando éste fue concertado, y (ii) a menos que después de una elección celebrada de acuerdo con el artículo 9(e) dentro de un año con anterioridad a la fecha de efectividad de dicho convenio, la Junta haya certificado que por lo menos una mayoría de los empleados elegibles a votar en dicha elección ha votado para rescindir la autoridad de dicha organización obrera para concertar dicho convenio: *Disponiéndose además*, Que ningún patrono justificará discriminación alguna contra un empleado por no ser miembro de una organización obrera (A) si tiene base razonable para creer que el ingreso en dicha organización no estaba disponible para el empleado en los mismos términos y condiciones generalmente aplicables a otros miembros, o (B) si tiene base razonable para creer que la condición de miembro fue denegada o terminada por otros motivos que no fueren la falta por parte del empleado de pagar las cuotas periódicas o de iniciación requeridas uniformemente como requisito para adquirir o retener la condición de miembro de la organización obrera;

(4) despedir o discriminar de otra manera contra un empleado porque ha radicado cargos o dado testimonio al amparo de esta Ley;

(5) negarse a negociar colectivamente con los representantes de sus empleados, sujeto a las disposiciones del artículo 9(a).