

DO YOU KNOW? YOU HAVE THE RIGHT TO ORGANIZE!

It is unlawful for your Employer, Supervisor or Foreman to interfere with, restrain or coerce Employees seeking to organize or join a Union. Any of the following acts could constitute a violation of the Federal Law:

What Foremen and Supervisors CANNOT Do!

1. Attend any Union meetings; park across the street from the Union hall to see which employees enter the hall; or engage in any undercover activity which would indicate that the employees are being kept under surveillance to determine who is and who is not participating in the Union program.
2. Tell employees that the Company will fire or punish them if they engage in Union activity.
3. Lay off or discharge any employee for Union activity.
4. Grant employees wage increases or special concessions in order to keep the Union out.
5. Bar employee Union representatives from soliciting employee memberships during non-working hours.
6. Ask employees about confidential Union matters, meetings, etc. (Some employees may, of their own accord, walk up and tell of such matters. It is not an unfair labor practice to listen, but they must not ask questions to obtain additional information.)
7. Ask employees what they think about the Union or a Union representative.
8. Ask employees how they intend to vote.
9. Threaten employees with economic reprisal for participating in Union activities. For example: threaten to move the plant or close the business, curtail operations, reduce employee's benefits.
10. Give financial support or other assistance to a Union or to employees, regardless of whether or not they are supporting or opposing the Union.
11. Announce that they will not deal with a Union.
12. Tell employees that the Company will fire or punish them if they engage in Union activities.
13. Ask employees whether or not they belong to a Union or have signed up for a Union.
14. Ask an employee during the interview when they are hiring him, about his affiliation with a labor organization.
15. Purposely team up non-union men and keep them apart from those they think may belong to the labor organization.
16. Transfer workers on the basis of Union affiliation or activity.
17. Choose men to be laid off on the basis of weakening the Union's strength or discouraging membership in it.
18. Discriminate against Union people when disciplining employees.
19. Discipline Union employees for a particular action and permit non-union employees to go unpunished for the same action.
20. Deviate from Company policy for the purpose of getting rid of a Union.
21. Become involved in arguments that may lead to a physical encounter with an employee over the Union question.
22. Threaten their workers or coerce them in an attempt to influence their vote.
23. Promise employees a reward or a future benefit if they decide "no Union."
24. Tell employees overtime work (and premium pay) will be discontinued if plant is organized.
25. Say unionization will force the company to lay off employees.
26. Say unionization will take away vacations or other benefits and privileges presently enjoyed.
27. Promise employees promotions, raises or other benefits if they get out of the Union or refrain from joining it.
28. Start a petition or circular against the Union or encourage or take part in its circulation if started by employees.
29. Visit the homes of employees to urge them to reject the Union.

The Federal Agency that enforces the Labor Law can be reached at:
NLRB, Region 31 (310) 235-7351 WEST of the Harbor Freeway
NLRB, Region 21 (213) 894-5200; EAST of the Harbor Freeway



For more information call Teamsters Local 952
Organizers Stan Brown (714) 501-6106 or
Bobby Block (714) 733-3568.

Teamsters Local 952
140 S. Marks Way, Orange, CA 92868
(714) 740-6200 team952@aol.com
www.teamsters952.org

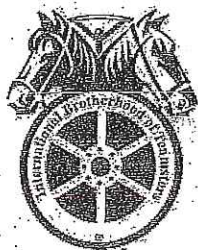
Vote Yes
 **Teamsters**

¿SABE USTED? ¡TIENE EL DERECHO DE ORGANIZAR!

Que es ilegal que la Compañía, Supervisor o Capataz interfiera, contenga, o prevenga con fuerza a los empleados que buscan la manera de organizar la Unión. Cualquiera de los actos siguientes pueden constituir una violación a la ley federal:

¡Lo que los capataces y supervisores NO pueden hacer!

1. Asistir a ninguna reunión de la Unión, estacionarse enfrente del edificio de la Unión para ver cuales empleados entran, o involucrarse en cualquier actividad que indique que los empleados están bajo vigilancia para determinar quienes están o no están participando en el programa de la Unión.
2. Avisar a los empleados que la Compañía les despedirá o les castigará si toman parte en cualquier actividad de la Unión.
3. Suspender o despedir a ningún empleado por llevar acabo actividades de la Unión.
4. Conceder aumento de sueldo a los empleados o proporcionar conceciones especiales a fin de evitar la entrada de la Unión.
5. Impedir a los representantes de la Unión que soliciten membresía a los empleados durante sus horas libres.
6. Pedir a los empleados que les informen acerca de asuntos confidenciales de la Unión, reuniones, etc. (Algunos empleados pueden espontáneamente acercarse y contar de estos asuntos. No es injusto que escuchen, pero no deben hacer preguntas para obtener información adicional).
7. Pedir a los empleados sus opiniones de la Unión o de los representantes de la misma.
8. Preguntar a los empleados como intentan votar.
9. Amenazar a los empleados con represalias económicas por participar en actividades de la Unión. Por ejemplo: amenazar con mover la planta o cerrar el negocio, cortar operaciones o reducir los beneficios de los empleados.
10. Dar apoyo financiero u otra clase de asistencia a la Unión o a los empleados, a pesar de que apoyan u oponen de la Unión.
11. Anunciar que no negociarán con una Unión.
12. Decir a los empleados que la Compañía despedirá o castigará los que participan en actividades de la Unión.
13. Preguntar a los empleados si pertenecen a la Unión o si han inscrito en una Unión.
14. Durante la entrevista de empleo, preguntar a un empleado potencial acerca de su afiliación con una organización laboral.
15. Mantener separados a propósito un grupo de empleados que no son de la Unión aparte de los empleados que piensan que pertenecen a una organización laboral.
16. Transferir trabajadores basándose en su afiliación o actividades de la Unión.
17. Escoger trabajadores que van a despedir a fin de debilitar la fuerza de la Unión o disuadir a la membresía.
18. Discriminar contra los miembros de la Unión en cuanto a la disciplina.
19. Disciplinar empleados de la Unión por comportarse de alguna manera y permitir sin castigo el mismo comportamiento de un empleado que no pertenece a la Unión.
20. Desviarse del sistema de la compañía para deshacerse de la Unión.
21. Involucrarse en argumentos que le lleven a encuentros físicos con un empleado sobre asuntos de la Unión.
22. Amenazar o forzar a sus trabajadores para influenciar sus votos.
23. Prometer a los empleados una recompensa o un beneficio futuro si deciden contra la Unión.
24. Avisar a los empleados que sobretiempo (y pago premio) será descontinuado si se organiza la planta.
25. Decir a los empleados que la sindicalización significa que la compañía tendrá que despedir empleados.
26. Decir que la sindicalización quitará vacaciones y otros privilegios que están disfrutando en el presente.
27. Prometer promociones, aumentos de salario u otros beneficios a los empleados a cambio de que salgan de la Unión o si se abstienen de pertenecer a la misma.
28. Comenzar una petición, o circular contra la Unión o infundir ánimo o tomar parte en dicha circulación si ha sido iniciada por los empleados.
29. Visitar los hogares de los empleados urgiéndoles que rechazen la Unión.



Si tiene alguna pregunta, pongase en contacto con el organizador de la Union Stan Brown al (714) 501-6106 o Bobby Block al (714) 733-3568.

Teamsters Local 952
140 S. Marks Way, Orange, CA 92868
(714) 740-6200 *team952@aol.com *www.teamsters952.org

Vota Sí
 **Teamsters**