



## Hoja informativa de la OLMS:

### Ley de Notificación y Divulgación Obrero-Patronal

La Ley de Notificación y Divulgación Obrero-Patronal (LMRDA) otorga ciertos derechos a los miembros del sindicato y protege sus intereses al promover procedimientos democráticos dentro de las organizaciones laborales. La LMRDA establece lo siguiente:

- Declaración de derechos para los afiliados del sindicato.
- Requisitos de presentación de informes para organizaciones laborales, funcionarios y empleados sindicales, empleadores, consultores de relaciones laborales y compañías de fianzas.
- Normas para la elección ordinaria de dirigentes sindicales.
- Garantías para proteger los fondos y activos de las organizaciones laborales.

Los sindicatos que representan a los empleados federales están igualmente cubiertos por los reglamentos de aplicación de las disposiciones sobre normas de conducta de la Ley de Reforma del Servicio Civil. Los sindicatos que representan únicamente a los empleados estatales, del condado y municipales no están cubiertos por ninguna de estas leyes.

El Secretario de Trabajo hace cumplir ciertas disposiciones de la LMRDA y ha delegado esa autoridad a la Oficina de Normas de Gestión Laboral (OLMS). Otras disposiciones solo pueden aplicarse por los miembros del sindicato a través de una demanda privada en un tribunal federal de distrito. A continuación se describen las principales disposiciones de la LMRDA.

#### Título I – Declaración de derechos de los miembros del sindicato

- Los miembros del sindicato tienen los mismos derechos para nominar a los candidatos a cargos sindicales, votar en las elecciones sindicales y participar en las reuniones sindicales. También pueden reunirse con otros miembros y expresar cualquier opinión.
- Los sindicatos solo pueden imponer contribuciones y aumentar las cuotas mediante procedimientos democráticos.
- Los sindicatos tienen que conceder a sus miembros una audiencia completa y justa de los cargos que se les imputan.
- Los sindicatos tienen que informar a sus miembros sobre las disposiciones de la LMRDA.

- Los miembros podrían hacer cumplir los derechos del Título I a través de una demanda privada contra el sindicato, pero se les puede exigir que agoten los recursos internos del sindicato hasta cuatro meses antes de presentar una demanda.
- Los miembros del sindicato y los empleados no sindicalizados podrían recibir e inspeccionar los acuerdos de negociación colectiva. Este derecho se puede hacer cumplir por la persona o por el Secretario de Trabajo.

## Título II – Requisitos de presentación de informes

- Los sindicatos tienen que presentar informes con información, principios y estatutos, e informes financieros anuales ante la OLMS.
- Los funcionarios y empleados de los sindicatos tienen que informar cualquier préstamo y beneficio recibido de, o ciertos intereses financieros en, empleadores cuyos empleados representan sus sindicatos y empresas que tratan con sus sindicatos.
- Los empleadores y consultores de relaciones laborales que participan en ciertas actividades para persuadir a los empleados sobre sus actividades sindicales o para proporcionar información al empleador tienen que presentar informes.
- Las compañías de fianzas que emiten bonos requeridos por la LMRDA o la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados tienen que informar datos como las primas recibidas, las reclamaciones totales pagadas y las cantidades recuperadas.
- El Secretario de Trabajo tiene autoridad para hacer cumplir los requisitos de presentación de informes de la LMRDA.
- Los informes y documentos presentados ante la OLMS son información pública y cualquier persona puede examinarlos u obtener copias en las oficinas de la OLMS o a través de la Sala de Divulgación Pública en Línea de la OLMS en [www.unionreports.gov](http://www.unionreports.gov).
- Los declarantes tienen que conservar los registros necesarios para verificar los informes por al menos cinco años después de que se presenten los informes.
- Los sindicatos tienen que poner los informes a disposición de los miembros y permitir que los miembros examinen los registros por causa justa.

## Título III – Fideicomisos

- Un sindicato matriz que coloca a un organismo subordinado bajo administración fiduciaria debe presentar informes iniciales, semestrales y terminales de administración fiduciaria.
- Un fideicomiso solo puede imponerse para los fines especificados en la LMRDA y debe establecerse y administrarse de acuerdo con la constitución y los estatutos de la organización laboral que ha impuesto el fideicomiso.
- Un sindicato matriz que impone una administración fiduciaria no puede participar en actos específicos que involucren los fondos y los votos delegados de un sindicato fiduciario.
- El Secretario de Trabajo tiene autoridad para investigar presuntas violaciones de este Título. Un miembro del sindicato o una organización laboral subordinada también puede hacer cumplir las disposiciones de administración fiduciaria, excepto por los requisitos de presentación de informes.

## Título IV – Elecciones

- Los sindicatos locales tienen que elegir a sus dirigentes por votación secreta; los sindicatos internacionales y los organismos intermedios tienen que elegir a sus dirigentes por votación secreta de los miembros o por delegados elegidos por votación secreta.
- Los sindicatos internacionales tienen que celebrar elecciones al menos cada cinco años, los órganos intermedios cada cuatro años y los sindicatos locales cada tres años.
- Los sindicatos tienen que cumplir la solicitud de un candidato de distribuir material de campaña a los miembros a expensas del candidato y también tienen que abstenerse de discriminar a cualquier candidato con respecto al uso de las listas de miembros. Los candidatos tienen derecho a inspeccionar una lista que contenga los nombres y direcciones de los miembros sujetos a un acuerdo

de seguridad sindical dentro de los 30 días anteriores a la elección.

- Un miembro con buena reputación tiene el derecho de nominar candidatos, de ser candidato sujeto a calificaciones razonables impuestas de manera uniforme, de ocupar el cargo y de apoyar y votar por los candidatos de su elección.
- Los sindicatos tienen que enviar por correo un aviso de elección a cada miembro a la última dirección conocida del miembro al menos 15 días antes de la elección.
- Un miembro cuyas cuotas hayan sido retenidas por un empleador no podrá ser declarado inelegible para votar o ser candidato a un cargo público por razón de un presunto retraso o incumplimiento en el pago de las cuotas.
- Los sindicatos tienen que llevar a cabo elecciones periódicas de funcionarios de acuerdo con sus constitución y estatutos y preservar todos los registros electorales durante un año.
- Los fondos del sindicato y del empleador no pueden utilizarse para promover la candidatura de ningún candidato. Los fondos del sindicato pueden utilizarse para los gastos necesarios para la realización de una elección.
- Los miembros del sindicato pueden llevar a cabo una votación secreta para destituir de su cargo a un funcionario sindical local electo culpable de mala conducta grave si el Secretario de Trabajo determina que la constitución y los estatutos del sindicato no proporcionan procedimientos adecuados para dicha destitución.
- Los miembros del sindicato que hayan agotado los recursos internos de elección sindical o que hayan invocado dichos recursos sin obtener una decisión final dentro de los tres meses calendario posteriores a su invocación pueden presentar una reclamación ante el Secretario dentro de un mes calendario a partir de entonces.
- El Secretario de Trabajo tiene autoridad para presentar una demanda en un tribunal federal de distrito para anular una elección inválida y solicitar al tribunal que ordene una nueva elección bajo la supervisión del Secretario y de acuerdo con el Título IV.

## Título V – Garantías para las organizaciones laborales

- Los funcionarios tienen el deber de administrar los fondos y la propiedad del sindicato únicamente para el beneficio del sindicato de acuerdo con su constitución y estatutos.
- Un funcionario o empleado del sindicato que malversa o se apropia indebidamente de fondos u otros activos del sindicato comete un delito federal que se castiga con una multa o prisión.
- Los funcionarios que manejan fondos o propiedades del sindicato tienen que estar asegurados para proporcionar protección contra pérdidas.
- Un sindicato no puede tener préstamos pendientes a ningún funcionario o empleado que en total excedan los \$2,000.
- Un sindicato o empleador no puede pagar la multa de ningún funcionario o empleado condenado por cualquier infracción intencional de la LMRDA.
- Las personas condenadas por ciertos delitos no pueden ocupar un cargo o empleo sindical hasta 13 años después de la condena o después del final de la prisión.

## Título VI - Disposiciones varias

- Se otorga autoridad al Secretario de Trabajo para investigar posibles violaciones de la mayor parte de las disposiciones de la LMRDA (excepto aquellas específicamente excluidas) y para ingresar a las instalaciones, examinar registros e interrogar a personas en el curso de la investigación.
- Un sindicato o cualquiera de sus funcionarios no puede multar, suspender, expulsar o disciplinar a un miembro por el ejercicio de sus derechos bajo la LMRDA.
- Nadie puede usar o amenazar con usar la fuerza o la violencia para interferir con un miembro del sindicato en el ejercicio de los derechos de la LMRDA.

# OLMS

Oficina de Normas de Gestión Laboral  
Departamento del Trabajo de EE. UU.

Febrero de 2010

(Revisado en mayo de 2014; marzo de 2019 y junio 2023)

---

Visítenos en [www.olms.dol.gov](http://www.olms.dol.gov)

Comuníquese con nosotros por correo electrónico a [olms-public@dol.gov](mailto:olms-public@dol.gov)

Llame a la línea de ayuda gratuita del DOL al 1.866.487.2365