

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) MARZO 2017

Usando los Derechos de "Weingarten"

Un miembro de UE se le pide que se reporte a la oficina del jefe. El jefe le empieza a tirar una pregunta. El miembro de UE le pregunta: "¿Puede esta entrevista resultar en una acción de disciplina?" El jefe le dice, "tal vez." El miembro le responde, "¡Yo quiero ver a mi representante sindical antes de que le pueda contestar!"

¿Esto es legal? ¡Por supuesto que lo es! Todos los miembros de UE pueden—y deben—de hacer esta demanda si es que se les esta cuestionando por parte de la gerencia acerca de cualesquier cosa que pueda conducir a un acto disciplinario. Los patrones no tienen el derecho de negárselo.

¿Porque? Porque el caso decidido en 1975 donde la Suprema Corte de los Estados Unidos dictaminó que todos los trabajadores tienen el derecho a representación sindical cuando un supervisor o jefe les pide información que puede ser usada como una base para disciplina. Esta decisión le dió a los trabajadores y al sindicato derechos específicos denominados como los Derechos Weingarten (derivado del nombre del caso). Todos los miembros de UE dentro de su lugar de trabajo deben de saber acerca de estos.

Una parte vital de su trabajo es mantener a la gerencia bien vigilada de que no intimida a los trabajadores—especialmente cuando los jefes tratan de que un miembro admita algo mal hecho. Pero los derechos de Weingarten no serán de mucha ayuda si es que los trabajadores no los conocen, por el hecho que el patrón no tiene que dárselos a conocer. Si es que contestan algunas preguntas, estos han cedido sus derechos de representación.

(Nota: Los empleados públicos no están cubiertos por los derechos de Weingarten bajo El Acta Nacional de Relaciones Laborables pero tienen una ley similar dentro del estado o reglamento Federal. Los empleados públicos deben de investigar como su estado les protege en este sentido—tal vez sean idénticos a los derechos de Weingarten.)



Asuntos

Si un supervisor o el patrón hace preguntas las cuales pueden ser usadas para asunto de acción disciplinaria, los miembros de UE tienen el derecho de pedir que su representante de planta de UE este presente o cualquier otro oficial.

¡Esto es algo que todos los miembros de UE deben de saber—es nuestro trabajo, como Representantes de Planta de UE, estar seguros de que todos lo sepan!

sus oficiales. Esta demanda puede ser hecha en cualquier punto de la entrevista.

Los representantes deben de estar seguros de que los miembros entiendan todo esto, si alguna discusión con la gerencia a puerta cerrada en una conversación con su supervisor dentro del trabajo y que puede llevarle a la posibilidad de recibir alguna disciplina, deberán de pedir inmediatamente la presencia de un representante de UE o alguno de

La cosa ideal, es que el miembro debe decir algo así por este estilo: "Si esta discusión puede por cualquier circunstancia determina que haya alguna disciplina o termino de empleo, o que esto afecte de alguna manera mis condiciones personales de trabajo, Yo quiero que mi representante sindical (o un

(continúe al dorso)

¡No Dejes Estos Derechos en la Casa!

Esté seguro de que los miembros conozcan sus derechos bajo la ley Weingarten.

Varias locales de UE imprimen una tarjeta para sus miembros para que la carguen consigo en caso de que necesiten preguntar por un representante. La hoja maestra esta disponible en el sitio de Web de UE.

"Si esta discusión por alguna razón nos conduce a que yo sea disciplinado o despedido, o esto afecte mis condiciones personales de trabajo, Yo pido que mi representante sindical de UE o un oficial esté presente en la sesión. Sin dicha representación, Yo elijo no contestar ninguna pregunta."



(Este es mi derecho bajo la decisión de la Suprema Corte, llamada Weingarten)

(continúe del frente)

oficial) este aquí presente. Si no tengo representación, yo elijo no contestar ninguna de sus preguntas. Este es mi derecho legal.”

Cualquier cosa parecida a esta declaración es necesaria. Cualquier otro intento del jefe o patrón de seguir haciendo preguntas es ilegal hasta que un representante este presente. Si la gerencia le niega el derecho de tener un representante, esto sería una práctica ilícita—y el miembro se puede negar a contestar cualquier pregunta.

¡NO ESPERAR A USAR SUS DERECHOS!

Tu puedes tomar tu propia acción si te miras que un trabajador esta en una sesión o entabla conversación con la gerencia donde hay peligro de que sean disciplinados. Tu no tienes que esperarte a que el trabajador le pida que este presente—tu debes de pedir tomar parte en la sesión.

Cuando llegues, pregunte cual es el asunto que se discute. Después pida hablar con el miembro en privado por un par de minutos. Hábleles acerca de preguntas que tal vez les hagan. Aconsejeles que tengan cuidado en contestar—que cualquier cosa que ellos declaran puede ser usada en contra de ellos. Hágalos ver que no deberán de dar ninguna información adicional voluntariamente, que contesten las preguntas lo mas corto posible y que permanezcan con calma. ¡Recordarles que no están solos: que el sindicato esta presente para respaldarles!

LO QUE PUEDES HACER

Durante la sesión, deberás de tomar notas de lo que se esta diciendo y quien lo dice. No únicamente esto será de ayuda para mantener toda la información clara, pero puede poner al patrón nervioso si es que el/ella no tiene muchos datos acerca del caso.

Como representante, dentro de tus poderes se incluyen:

- Parar al patrón de hostigar o abusar al trabajador;
- Preguntarle a los supervisores que aclaren cualquier pregunta que el miembro tal vez no entiende;
- Aconsejar al miembro en como contestar preguntas;
- Proveer al patrón con información adicional cuando las preguntas hayan terminado.
- Pedir un receso durante la sesión si es que se necesita mas tiempo para hablar con el miembro en privado;
- Pedir que la sesión continúe en otro tiempo si es que se presenta información la cual sea necesario tener información adicional o haya necesidad de preparación.

LO QUE NO PUEDES HACER

No puedes negociar sobre el objetivo de la sesión. Y no tienes el derecho de decirle a los

trabajador que no conteste alguna pregunta o que de contestaciones falsas. El rehusar contestar preguntas puede ser una razón para aplicar disciplina.

Si el representante de un trabajador no se encuentra disponible, cualquier otro representante u oficial del sindicato se le puede pedir a que este presente. Los trabajadores también tienen el derecho de pedir a un representante en lo particular, si es que ambos se encuentran disponibles.

He aquí un par de puntos finales de mantener en mente:

Si un trabajador se le pregunta que provea información acerca de algún otro empleado, el/ella tiene el derecho de pedir que un representante este presente.

¿Porqué? Porque si falla en contestar, puede que esto le lleve a que le den una sanción disciplinaria—y, por lo tanto, el derecho a tener representación.

La gerencia puede tener conversaciones

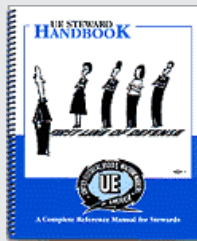
privadas con trabajadores lo cual no lleve a terminar en acción disciplinaria—el dar una nota de advertencia u otra acción disciplinaria, por ejemplo. Por otra parte, los trabajadores deben de saber que alguna conversación casual con un supervisor que empieza de una manera inocente (sobre su trabajo, por ejemplo), pero que empieza a moverse a la posibilidad de un problema, puede ser detenida hasta que el representante se le pida que este presente.

DERECHO A REPRESENTACIÓN

Oficiales locales y representantes de planta también tienen el derecho a ser representados—no se deben llevar por la política común de la compañía de que los representantes y oficiales no necesitan tener representación adicional. **Todos los miembros de la Unión tienen este derecho.**

Los derechos Weingarten pueden ser una arma poderosa para hacer nuestro trabajo dentro de la planta: Defendiendo los derechos de los miembros de UE. ¡Pero hay que recordar, estos derechos son inservibles si no los ejecuta dentro del trabajo!

Paquete Completo para el Delegado de UE



Manual para el Delegado de UE

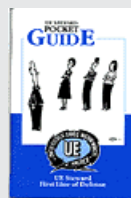
Escrito especialmente para los delegados de la UE y lleno de información (¡98 páginas en total!) Esta es una guía completa y manual de referencia que cubre casi todo lo que necesita saber un delegado.

Herramientas, Derechos & Reglas- Un capítulo cubre todas las “herramientas” que un delegado necesita en el trabajo, desde derechos legales a protecciones para los miembros.

Ganando Quejas - Las 60 mas años de UE de dedicación a defender los derechos de los miembros en el trabajo estan en esta guía de paso-a-paso en la lucha por y el como ganar quejas.

¡Organizando para Ganar! - Nuestra unión de base depende de miembros que son unidos y listas para confrontar la injusticia y tratamiento injusto del patrón. Aquí es como mantener su lugar de trabajo organizado y en buena forma.

Referencia – Dos secciones especiales provean aun más información. Primero esta “Leyes que Nos Ayudan” y segundo, el especial “Diccionario para Delegados.”



Guía de Bolsillo para el Delegado de UE

Una guía para usar en el trabajo. Cabe dentro de su bolsillo y cubre la información que necesita al momento. Y ¡una breve vista a la parte inferior de cada página le dirige a donde encontrar más información en la Guía! Uno se refiere al otro, así ambos libros fueron diseñados para ser usados juntos.

solo \$15



Cada Paquete Contiene:

- Manual para el Delegado de UE
- Guía de Bolsillo para el Delegado de UE
- “Lo Mejor de” El Delegado de UE
- Estructura y Metas de UE
- Ofertas para copias gratis de: *Ellos y Nosotros* *La Historia Desconocida del Movimiento Obrero*
- Botón del Delegado
- Bolsa para Delegado

UNITED ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS OF AMERICA (UE)

Education Dept. • One Gateway Center • Pittsburgh, PA 15222 • 412-471-8919 • www.ueunion.org