

¡Si, tú tienes **DERECHOS!**

Los derechos Weingarten son los derechos que le corresponden a los empleados sindicalizados de tener presente un representante de su unión en cualquier reunión de investigación convocada por el empleador donde el empleado crea de manera razonable que la entrevista podría acarrear medidas disciplinarias. Si bien estos derechos fueron conseguidos para los empleados del sector público a través de un dictamen de la Corte Suprema de los Estados Unidos en 1975, fueron extendidos posteriormente para incluir empleados del sector federal a través del Estatuto de Relaciones Obrero-Patronales del Servicio Federal (Federal Service Labor-Management Relations Statute) como también muchos empleados del sector público mediante a través de la promulgación de leyes estatales y contratos de negociación colectiva.

Lo que el Empleado Debe Decir para Invocar Sus

DERECHOS WEINGARTEN:

“Si esta discusión podría de alguna manera conducir a la toma de acciones disciplinarias contra mi persona o a mi despido, o si podría afectar mis condiciones personales de trabajo, por este medio solicito que mi delegado o un representante de mi unión esté presente en la reunión. En ausencia de representación, me niego a contestar presuntas”.



Lo que los Empleados Deben Saber acerca de los **DERECHOS WEINGARTEN:**

- El empleador no tiene ninguna obligación de informar al empleado acerca de su derecho de tener representación sindical. Por eso el empleado debe presentar una petición clara, ya sea antes de o durante la reunión de investigación, de tener presente un representante de su unión sindical.
- Una vez que el empleado ha solicitado la presencia de un representante de su unión, el empleador puede ya sea acceder a la petición y esperar la llegada de un representante de la unión, o bien rechazar la petición y proceder inmediatamente a dar por terminada la entrevista.
 - *Si el empleador accede a la petición del empleado de tener presente un representante sindical, el empleado debe contestar las preguntas formuladas una vez llegado el representante de la unión.*
 - *Si el empleador declara que el empleado será disciplinado y rechaza la petición de tener presente un representante de la unión, el empleado debe permanecer en la sala de la reunión, tomar apuntes, y no responder a ninguna pregunta. Posteriormente, el empleado debe ponerse inmediatamente en contacto con un representante de la unión.*
- Si el representante de la unión se encuentra presente en la reunión de investigación, él tiene el derecho de conocer el asunto a tratar en la entrevista de investigación; de consultar en privado con el empleado antes de iniciarse la reunión; y de hablar durante la reunión.