



¡CONOZCA SU DERECHO DE REPRESENTACIÓN

Cuando su supervisor/a le llame a una junta!

Los derechos de representación de un empleado

Usted tiene el derecho de ser representado/a por la unión durante una entrevista investigativa cuando usted tenga razón para creer que la entrevista va a resultar en medidas disciplinarias. Usted tiene el derecho de saber el asunto general (como desempeño en el trabajo, deshonestidad, uso inapropiado del Internet, ausencias, llegadas tardes, etc.) que está siendo investigado. (CSUEU Artículo 12.11 del Contrato).

¡Usted debe pedir la representación de la unión! Sin petición, no hay derecho.

La administración no está obligada a decirle que usted tiene derecho a ser representado/a por un/a representante de la unión. **Usted debe pedir la presencia de la unión.** Usted debe decir algo como:

Si esta discusión podría de alguna manera llevar a alguna medida disciplinaria, o a mi despido, o si puede afectar mis condiciones personales de trabajo, respetuosamente pido que un/a representante de la unión esté presente.

Si su supervisor dice que esta discusión no va a llevar a ninguna medida disciplinaria, pida que se le dé un documento escrito que lo deje claro. Si él o ella dice que sí puede resultar en una medida disciplinaria, o si se rehúsa a darle un documento que explicita lo contrario, dígame que no contestará ninguna pregunta a menos que un/a representante esté presente.

Si su supervisor/a insiste en que usted involuntariamente conteste las preguntas sin la presencia de un/a representante, él o ella está violando el contrato y está cometiendo una práctica laboral injusta. Bajo estas circunstancias, usted debe evitar cargos de insubordinación y contestar las preguntas que se le hagan. Ya que usted no tendrá testigos que apoyen su versión de los hechos, usted debe documentar las preguntas al igual que sus respuestas. Cuando la junta termine, usted debe contactar a la unión de inmediato.

La administración le puede llamar a juntas privadas siempre y cuando no le estén cuestionando. Sin embargo, aun una conversación casual con su supervisor/a, que comienza de forma inofensiva (acerca de los trabajos asignados, por ejemplo) se puede detener—hasta que se le pida la presencia de un/a representante—si esa discusión empieza a dar indicaciones de problemas.

El papel de desempeño y los derechos de los representantes en las juntas de investigación

Los supervisores con frecuencia aseguran que el único papel de los representantes en una entrevista investigativa es observar la discusión, i.e., ser testigos silenciosos. Esto es un error. El papel del representante incluye lo siguiente:

continuado

1. Cuando el/la representante se presenta, su supervisor/a debe informarle acerca del asunto de la entrevista, i.e., el tipo de conducta por el cual la medida disciplinaria está considerada (robo, llegadas tardes, drogas, etc.).
2. Al/la representante debe permitírsele tener un momento en privado con usted para una pre-entrevista antes de que se inicie el interrogatorio. El/la representante puede aprovechar este momento para:
 - a. Hablar con usted acerca de las posibles preguntas.
 - b. Sugerirle a usted que sea cauteloso/a, recordándole que cualquier cosa que diga puede ser auto-incriminante.
 - c. Advertirle que no ofrezca información adicional voluntariamente, que mantenga sus respuestas cortas, y que mantenga la calma.
3. Al/la representante se le debe permitir hablar durante la entrevista. Aunque el representante no tiene derecho de argumentar acerca del propósito de la junta, él/ella puede pedir que se posponga la junta si el asunto requiere que usted investigue algo.
4. El/la representante puede pedir que su supervisor/a aclare una pregunta para que usted entienda mejor lo que se le está preguntando.
5. Después de que se hace la pregunta, el/la representante puede aconsejar cómo contestar.

Los representantes no tienen el derecho de decir a los trabajadores que no contesten las preguntas o que den respuestas falsas. Ellos tienen la obligación de detener a los su supervisores si están acosando o abusando de los trabajadores.

Si su supervisor/a niega la petición

Si su supervisor/a niega la petición de representación de la unión, y continúa haciendo preguntas, él/ella está cometiendo una violación del contrato. Usted y la unión tienen derecho a interponer una queja. Una queja escrita deberá ser presentada en un plazo de treinta días a partir del incidente.



SOLICITUD DE MEMBRESÍA • California State University Employees Union/CSEA

1108 O Street • 5th Floor • Sacramento, CA 95814 • 1-866-763-1452

FAVOR DE ESCRIBIR A MÁQUINA O USAR LETRA DE BLOQUE

Sucursal _____

No. de Seguro Social	Apellido/s	Nombre/s
No. y Calle de Domicilio	Ciudad	Código Postal
Departamento o Campus Donde Trabaja	No.de Oficina o Local de Trabajo	
Clasificación	Correo Electrónico ()	Tel. De Trabajo ()
		Tel. de Casa
Nombre del Promotor/a Sindical quien le Proporcionó la Solicitud (opcional)		

Por la presente, yo la/él abajo firmante solicito membresía en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad del Estado de California (en inglés, el California State University Employees Union, conocido por las siglas CSUEU, formalmente el SEIU 2579 - CSEA, un afiliado de CSEA); y por la presente afirmo mi acuerdo y apego a los Reglamentos y Políticas, incluso los del Archivo de Políticas de la CSEA. Con el acto de hacerme miembro, autorizo que la CSUEU establezca con la agencia apropiada la retención de mi pago o jubilación la mesada de cuotas y cualquier deducción de beneficios. Entiendo que mis derechos de membresía están manifiestos en los Archivos de Políticas de la CSUEU y CSEA, los cuales están sujetos a modificaciones, y afectados por los relevantes contratos laborales, que se llaman "Un Memorandum de Acuerdo" (en inglés "A Memorandum of Understanding" o "MOU") entre la CSUEU y la Universidad del Estado de California; y que una copia de los Archivos de Políticas y el relevante MOU siempre están a mi disposición en el momento que yo contacte la Oficina Central de CSUEU, en 1108 O Street, 5th Floor, Sacramento, California 95814. En caso de que un relevante MOU provee por el mantenimiento de la membresía, entiendo que yo tengo que seguir como miembro mientras dure el MOU, hasta los últimos 30 días de tal MOU, cuando puedo terminar la membresía. A menos de que doy direcciones al contrario abajo, autorizo por la presente que la CSUEU retenga de mi pago \$2.00 adicionales al mes para las actividades políticas no-partidarias de CSUEU.



Por medio de hacer mi croquis en esta caja (las iniciales de mi nombre y apellido) le dirijo a la CSUEU que NO retenga los \$2.00 mensuales por actividades políticas.

Signature: _____

Date: _____