

SEIU United Healthcare Workers-West

Know Your Rights

If you're asked to meet with your supervisor or personnel director, what are your rights?

1. You have the **RIGHT** to ask what the meeting will be about and what will be discussed.
2. If the meeting is disciplinary, investigatory, or accusatory in nature, you have the **RIGHT** to have a representative present (SEIU United Healthcare Workers - West Field Representative or Shop Steward).
3. If your representative is unavailable at the time of the meeting, you have the **RIGHT** to ask that the meeting be postponed until such time as your representative can be available.
4. If your employer insists or orders you to attend the meeting, follow these steps:
 - A. Attend the meeting **to AVOID** being accused of **BEING INSUBORDINATE**.
 - B. At the beginning of the meeting, inform the person conducting the meeting that:
 1. You are there under protest
 2. You intend to file a grievance because you were denied your **RIGHT** to have your representative present
 3. You will stay in the meeting, but will not participate in any discussion
 - a. You have the **RIGHT** to remain silent
 - b. Take notes of what is said to you
5. If you attend a meeting that starts off being routine (regularly scheduled conference, work review, informational session), but during the course of the meeting you feel you're being harassed, intimidate, accused, investigated, or disciplined, you have the **RIGHT** to request that your representative be present for the rest of the meeting.

If you request to have a representative is denied, follow the above steps listed in 4B, 1, 2, and 3.
6. If your supervisor asks whether you agree to have the meeting tape recorded or to have a stenographer present, you have the **RIGHT** to ask that the meeting not be conducted under those conditions.

If your supervisor insists against your objections in taping or officially recording the meeting, **state on the record that you do not agree to this and remain silent.**
7. If your supervisor insists you sign a warning notice:
 - A. Sign it; and
 - B. Add this statement: **"My signature only indicates receipt of this notice."**

Your employer knows what your **RIGHTS** are, but you cannot assume that your employer will abide by them. If you don't insist that your **RIGHTS** be observed, you have, in effect, given up your rights! In an investigatory/disciplinary meeting **anything you said can and will be used against you.**

These are guidelines only. Your SEIU United Healthcare Workers – West Collective Bargaining Agreement may contain more specific procedures. When in doubt,

SILENCE is the GOLDEN RULE.

SEIU United Healthcare Workers-West Conozca Sus Derechos

Si a usted le piden que se reúna con su supervisor o con el director de personal, ¿cuáles son sus derechos?

1. Usted tiene el **DERECHO** de preguntar de qué se va a tratar la junta y qué es lo que se discutirá.
2. Si la reunión es concerniente a una acción disciplinaria, una investigación o acusación, usted tiene el **DERECHO** de tener presente a un representante (A un Representante de Campo o Delegado Sindical de SEIU United Healthcare Workers - West).
3. Si su representante no está disponible al momento que se celebre la junta, usted tiene el **DERECHO** de pedir que se posponga la junta hasta dicho momento que su representante esté disponible
4. Si su empleador insiste o le ordena que usted asista a la junta, siga estos pasos:
 - A. Asista a la junta para **EVITAR** que se le acuse de **SER INSUBORDINADO**.
 - B. Al inicio de la junta, informe a la persona a cargo de la junta que:
 1. Usted está presente bajo protesta
 2. Usted tiene la intención de presentar una queja porque a usted se le negó su **DERECHO** a tener presente a un representante
 3. Usted permanecerá a la junta, pero no participará en ninguna discusión
 - a. Usted tiene el **DERECHO** a guardar silencio
 - b. Tome apuntes de lo que le digan
5. Si usted asiste a una junta que se inicie como si fuera de rutina (conferencia regularmente programada, revisión de trabajo, sesión informativa), pero durante el transcurso de la junta usted piensa que está siendo acosado, intimidado, acusado, investigado o que está recibiendo una acción disciplinaria, usted tiene el **DERECHO** a pedir que su representante esté presente durante el resto de la junta. Si se niega su solicitud de tener presente a un representante, siga los pasos enumerados en la sección 4B, 1, 2, y 3.
6. Si su supervisor le pregunta que si usted está de acuerdo que se haga una grabación de la junta o de tener presente a un taquígrafo, usted tiene el **DERECHO** de pedir que la junta no se lleve a cabo bajo esas condiciones. Si su supervisor insiste en hacer caso omiso a sus objeciones a que se haga la grabación o que se grabe oficialmente la junta, **indique en actas que usted no está de acuerdo al respecto y permanezca callado**.
7. Si su supervisor insiste que usted firme una notificación de advertencia:
 - A. Fírmela y
 - B. Agregue esta declaración: **“Mi firma sólo indica haber recibido esta notificación”**

Su empleador sabe cuáles son sus derechos, pero usted no puede suponer que su empleador los cumplirá. ¡Si usted no insiste que se cumplan sus **DERECHOS**, usted efectivamente estará renunciando a sus derechos! En una junta de investigación o de acción disciplinaria, **todo lo que usted diga puede usarse y se usará en su contra**.

Estas son sólo pautas. Su Convenio Colectivo de SEIU United Healthcare Workers – West puede incluir procedimientos más específicos. Cuando tenga duda,

LA REGLA DE ORO es GUARDAR SILENCIO