

SI HAY UN PROBLEMA

SÍ HACER - Llame a su delegado tan pronto como esté consciente de un problema. Muchos trabajadores tienen sufrido innecesariamente debido a inexperiencia en la salvaguarda de nuestros derechos y comprensión de la queja y proceso de disciplina. Cualquier oral o escrito declaración que haga puede ser utilizada por administración en su contra. También hay plazos para la presentación de quejas o apelaciones. Si no actúas dentro de un conjunto período de tiempo, podría perder automáticamente tus derechos.

SÍ HACER - Conserve cualquier evidencia física y escribir todos los hechos con exactitud detalles, incluyendo quién dijo qué y nombres de testigos relacionados con su caso inmediatamente. Tome fotos o video con su cámara cuando sea posible. Guarde una copia de cualquier documento en una queja o una apelar. Evidencia, testimonio de testigos independientes y por escrito la documentación tiene credibilidad. De lo contrario, simplemente será tu palabra contra la gerencia



SÍ HACER - Preséntese al trabajo a tiempo. El mas grande problema de que la gerencia puede y quiere usar contra miembros en un proceso disciplinario acción es el ausentismo excesivo, ya sea o no el caso implica ausentismo.

**ÚNASE HOY A AFSCME FLORIDA:
ESTOS DERECHOS CONTRACTUALES
SE IRÁ A MENOS QUE TODOS
MIEMBROS UNIRSE—O VOLVER A
UNIRSE— LA UNIÓN Y NOSOTROS
MANTENEMOS 60% MEMBRESIA**

 www.afscmefl.org  [AFSCMEFlorida](https://www.facebook.com/AFSCMEFlorida)
 [afscmefl](https://twitter.com/afscmefl)  [afscme.florida](https://www.instagram.com/afscme.florida)

Join -->



**700 S. ROYAL POINCIANA BLVD., SUITE 700
MIAMI SPRINGS, FL 33166
PHONE: (305) 651-6617
FAX: (305) 888-7858**



**CONOCE TUS DERECHOS
EN EL TRABAJO:
QUE HACER Y NO HACER**

www.afscmefl.org/join

Conozca sus derechos

Para proteger la seguridad de su trabajo, necesita entender su contrato, las normas y reglamentos, y algunos principios básicos. Aquí hay algunos HACER y NO HACER para ayudarlo a garantizar que su carrera está protegida contra actos desleales por la gerencia.

SÍ HACER - Lea el contrato, cualquier personal reglas o manual del empleado, y su descripción del trabajo. Llame a su AFSCME delegado o líder en el lugar de trabajo para abordar cualquier cosa que no entiendas antes de que haya un problema.

SÍ HACER - Entienda que las unión pueden presentar quejas contra las violaciones de los contrato o reglas, pero no individuales. Negociamos contratos sólidos para resolver problemas y salvaguardar nuestros derechos, pero no pretendemos “conseguir” supervisores.

SÍ HACER - Verifique su archivo personal con regularidad.

Su derecho a la representación

NO participe en medidas disciplinarias reuniones sin representación de AFSCME. Si su supervisor solicita reunirse con usted, pregunte por el propósito de la reunión. Si se trata investigando un problema que podría conducir a la acción disciplinaria, exija su Derechos Weingarten: *“Soy miembro de AFSCME. Soy solicitando mi derecho como se otorga bajo el Decisión ‘Weingarten’ de la Corte Suprema de los EE.UU tener un representante sindical presente durante esta reunión porque creo razonablemente que puede resultar en una acción disciplinaria en mi contra o afectar mi trabajo personal condiciones. Si mi solicitud de representación es negada, puedo abstenerme de contestar preguntas acusatorias hasta que yo sea debidamente representado.”*

NO se niegue a asistir a la reunión si tu supervisor insiste en que te reúnas sin darle el tiempo adecuado para póngase en contacto con su representante. Escucha a lo que el supervisor tiene que decir, pero no no responder excepto para decir que usted desea tener un AFSCME representante presente.

No pierdas tus derechos

No pierdas tu contrato

Debido a una ley estatal de 2023, preservar sus derechos sindicales y beneficios de un contrato requiere que debemos tener 60% afiliación en nuestro local. Significado si al menos el 60% de nosotros no firma una tarjeta, nuestro contrato desaparecerá porque nuestra unión desaparecerá. ¡Únete hoy!



NO resuelvas tu problema sin participación de AFSCME. Proteger el derechos propios y ajenos. Hay demasiados ejemplos de supervisores hacer compromisos con los empleados en privado que luego rompieron, sin pruebas para demostrar que tenían incumplieron sus promesas. Lo que tu estar de acuerdo con hoy puede volverte perseguirá mañana y puede establecer un precedente que hiere a otrosemployados en el futuro.