



Derechos Weingarten

El Derecho a Solicitar Representación durante una Entrevista de Investigación

La Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés), protege el derecho de los empleados a “organizarse por sí mismos, a formar, unirse o ayudar a organizaciones laborales, a negociar colectivamente a través de representantes elegidos por ellos mismos y a participar en otras actividades concertadas con fines de negociación colectiva u otra ayuda y protección mutua.”

Entre los derechos protegidos por la Sección 7, se encuentra el derecho de *los empleados representados por la Unión*, si lo solicitan, de tener a su representante presente durante una entrevista que el empleado cree razonablemente que podría llevar a una disciplina. Este derecho fue inicialmente articulado por el Tribunal Supremo en el caso, NLRB v. J. Weingarten, Inc. En ese caso, el Tribunal declaró que la Sección 7 de la NLRA protege a los empleados que se niegan a someterse a ciertas entrevistas sin la presencia del representante solicitado.

El representante solicitado por un/a empleado/a, que puede ser un/a delegado/a de la unión, agente o funcionario negociador, o un/a compañero/a de trabajo, suele denominarse como “representante Weingarten.” Los representantes Weingarten tienen derecho a proporcionar asesoramiento y asistencia activa a los empleados durante entrevistas de investigación. El derecho de los empleados de solicitar a sus representantes es frecuentemente referido como “Derechos Weingarten.”

Los Empleadores violan la NLRA si continúan con una entrevista de investigación mientras rechazan la solicitud del/la empleado/a o toman represalias en contra de ellos

por haber hecho la solicitud. Dependiendo de las circunstancias de cada caso, la Junta puede ordenar que el Empleador cese y desista, publique un aviso correctivo, requiera que el Empleador repita la entrevista con un miembro de la Unión presente, o anule y remedie la disciplina que resulte de una violación de Weingarten.

¿Cuándo tienen los empleados el derecho a solicitar un representante de la Unión?

El derecho de uno/a empleado/a a solicitar un representante surge durante **una entrevista** de investigación. Una comparación útil es el derecho Miranda de un individuo, a tener un abogado cuando está siendo interrogado por oficiales del orden público. Sin embargo, a diferencia del derecho a un abogado en el entorno de Miranda, los Empleadores no están obligados a informar a los miembros de la Unión de sus derechos bajo Weingarten.

Cualquier reunión puede ser una “entrevista de investigación,” siempre y cuando ocurra lo siguiente:

- Un/a gerente, representante de la gerencia o supervisor/a quiere interrogar a un/a empleado/a.
- La entrevista es parte de una investigación del desempeño o conducta de trabajo de un/a empleado/a. Durante una entrevista de investigación, un representante de la gerencia puede exigir que un empleado defienda, explique o admita faltas o problemas de desempeño en el trabajo que podrían ser la base para la disciplina o despido.
- El/la empleado/a cree razonablemente que la investigación podría resultar en un despido, una disciplina, una degradación, u otra consecuencia adversa para su situación laboral o sus condiciones de trabajo.
- El/la empleado/a solicita un representante de la Unión. Los empleadores no están obligados a informar a los empleados de su derecho a la representación y partes terceras (incluyendo representantes de la Unión), no pueden hacer la solicitud a nombre del/de la empleado/a.

Al hacer una solicitud para un representante, la Junta no requiere que el/la empleado/a especifique que necesita un representante “Weingarten.” Una vez que el/a empleado/a solicita a su representante, no es necesario repetir la solicitud.

En ocasiones, no está claro si una reunión es de investigación o podría resultar en disciplina. En esos casos, la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés) observa la conducta de la reunión y las circunstancias particulares para determinar si existió un propósito de investigación. La Junta considerará factores como la identidad/estatus de los participantes, el acuerdo de negociación colectiva de

las partes y las prácticas disciplinarias, si existió o no un tono agresivo en la reunión, si se emitieron avisos o advertencias antes de la reunión, o si los empleados habían sido disciplinados por una falta similar.

¿Qué tipo de reuniones no están cubiertas bajo la regla Weingarten?

Si las condiciones anteriores se cumplen, cualquier reunión entre el empleador y un/a empleado/a puede activar los derechos Weingarten del/de la empleado/a. Sin embargo, no todas las reuniones o preguntas del Empleador satisfacen esas condiciones. Por ejemplo, los empleadores no necesitan conceder una solicitud para un representante por parte de un/a empleado/a en las siguientes condiciones:

- **Reuniones de instrucción donde el/la empleado/a recibe entrenamiento o corrección sobre técnicas de trabajo. Las reuniones de este tipo no suelen dar lugar a medidas disciplinarias.**
- **Reuniones en donde el Empleador le informa a un/a empleado/a (o a empleados) sobre políticas de personal. A menudo, estas reuniones no requieren el interrogatorio de los empleados y no resultan en disciplina.**
- **Reuniones en donde se le informa al empleado/a por adelantado que ninguna disciplina o acción laboral adversa resultará de la entrevista.**
- **Reuniones sobre decisiones disciplinarias que ya han ocurrido. Si un empleador ha tomado una decisión final sobre una acción disciplinaria, una reunión con un/a empleado/a para informarle a él/ella de esa decisión no se considera investigatoria. De la misma manera, si un/a empleado/a inicia una reunión para discutir una acción disciplinaria que ha experimentado, esa reunión no es de índole investigatoria debido a que cualquier disciplina que el/la empleado/a ha experimentado ya ocurrió.**
- **Reuniones en donde el/la empleado/a es cuestionado/a como parte de una investigación sobre la conducta o desempeño de otro empleado. Por ejemplo, un/a empleado/a que es testigo de la falta de otro empleado, no es elegible a representación Weingarten si es cuestionado/a sobre lo que observó.**

Sin embargo, aún en los ejemplos anteriores, la índole de una reunión puede cambiar a medida que se desarrolla. Si un/a empleado/a cree razonablemente que una reunión que empezó por otro propósito se ha convertido en una entrevista de investigación, la Junta tendrá en cuenta los factores mencionados para determinar si se debería haber aceptado la solicitud de un representante de parte de un/a empleado/a.

¿Quién puede servir como representante Weingarten de un/a empleado/a?

Un/a empleado/a puede escoger su propio representante, el cual podría ser un representante de la Unión o un/a compañero/a de trabajo. Los Empleadores están obligados a respetar esa solicitud, siempre y cuando esa decisión no interfiera indebidamente con la capacidad del Empleador de llevar a cabo su investigación. Los empleados no podrán solicitar un representante que no sea empleado, a menos que esa persona sea un oficial o agente de negociación de la Unión del empleado. Por ejemplo, un/a empleado/a no podrá solicitar a un abogado privado o a un familiar como su representante Weingarten si esa persona no tiene afiliación con la Unión del/de la empleado/a.

¿Cómo debe de responder un Empleador a la solicitud de representación por parte de un/a empleado/a?

Cuando un/a empleado/a solicita un representante durante una entrevista investigativa, el empleador puede tomar legalmente tres líneas de acción:

- 1. El Empleador puede conceder la solicitud del/de la empleado/a y demorar la entrevista hasta que un representante esté disponible.**
- 2. El Empleador puede rechazar la solicitud y terminar inmediatamente la entrevista, o**
- 3. El empleador le puede permitir al/a la empleado/a escoger si quiere proceder con la entrevista sin representante o terminar la entrevista.**

Si el Empleador niega la solicitud y continúa haciendo preguntas, esto podría constituir una práctica ilícita de trabajo. También, es una práctica ilícita de trabajo si un empleador disciplina a un/a empleado/a por negarse a contestar preguntas sin que esté presente su representante de la Unión.

¿Qué puede hacer un representante de la Unión durante una entrevista con un/a empleado/a?

- Los representantes de la Unión sirven como asesores y testigos durante las entrevistas a los empleados. Los Empleadores deben informar a los representantes de la Unión sobre el tema de la entrevista y deben de darle tiempo para que el/la representante se reúna con el/la empleado/a antes de la entrevista.**
- Durante la entrevista, un representante de la Unión le puede pedir al empleador que aclare preguntas, asesorar al/a la empleado/a sobre cómo contestar las preguntas (dentro de ciertos límites) y proporcionar información adicional al empleador después del interrogatorio. Un representante de la Unión también**

podría oponerse a las preguntas si estas son acosadoras, intimidantes u ofensivas.

¿Cuáles son las limitaciones de la representación de la Unión durante una entrevista con un/a empleado/a?

- **Al representar a un/a empleado/a durante una entrevista de investigación, un representante de la Unión debe permanecer en actitud civilizada y no deberá interferir con los esfuerzos legítimos del empleador de llevar a cabo una investigación. Un empleador podría remover legalmente a un representante de la Unión de una reunión si su conducta es problemática u hostil.**
- **Un representante de la Unión no deberá decirle a un/a empleado/a lo que tiene que decir y no deberá asesorar a los empleados a proporcionar respuestas falsas.**

Esta página fue publicada por la Oficina del/de la Abogado/a General y, como otras páginas similares en nlrb.gov, no ha sido revisada o aprobada por la Junta. La información contenida aquí puede estar sujeta a excepciones no declaradas, calificaciones, limitaciones y puede dejar de ser fiable sin previo aviso por cambios en la ley.