



Preguntas frecuentes: *agregadas en abril de 2021*

Actividad de WINS durante la jornada laboral

1. **P: ¿Es posible que un empleado hable sobre WINS o asuntos sindicales durante la jornada laboral?**

R: La Ley de la Asociación de Colorado para Trabajos y Servicios de Calidad ("Ley") garantiza que los empleados estatales cubiertos por la Ley ("empleados cubiertos") puedan hablar sobre WINS o asuntos relacionados con el sindicato, tal como se permite con otros asuntos relacionadas o no con el trabajo o con cuestiones personales. Sin embargo, la expectativa del Estado es que el tiempo de trabajo sea para que los empleados realicen sus deberes laborales en beneficio del pueblo del Estado, por lo que las discusiones personales y no laborales durante el tiempo de trabajo (sin importar el tema) deben ser limitadas y ocasionales, y nunca deben interferir con el trabajo o las obligaciones de ningún empleado. El "tiempo de trabajo" incluye todos los momentos en los que se asigna a un empleado para realizar o que se encuentran en cumplimiento de sus tareas laborales. El "tiempo de trabajo" no incluye el tiempo antes o después del trabajo o el tiempo durante los momentos libres.

Se aplican diferentes reglas a los empleados que no poseen cobertura, quienes deben garantizar que todas las comunicaciones con los empleados cubiertos sobre WINS o asuntos relacionados con el sindicato sean neutrales. Los empleados no cubiertos no deben tomar ninguna medida ni hacer ninguna declaración a favor o en contra de los asuntos sindicales.

2. **P: ¿En qué momento puede un empleado hablar con los representantes de WINS durante la jornada laboral?**

A: Los empleados con cobertura pueden hablar con los empleados de WINS antes y después del trabajo y durante los momentos libres de trabajo. Los empleados con cobertura también pueden consultar con los empleados de WINS sobre asuntos laborales durante el tiempo de trabajo, siempre y cuando no interfiera con sus deberes laborales y el empleado haya recibido el consentimiento previo de su supervisor. Estas conferencias deben tener lugar durante un tiempo que no genere interrupciones en la jornada laboral. Los supervisores no deben negar sin justificación su consentimiento para esa conferencia.

Los empleados de WINS que visiten las instalaciones estatales deben adherirse a las políticas y prácticas con respecto a cómo los miembros del público pueden visitar esas instalaciones.

3. P: ¿Es posible que los empleados utilicen los correos electrónicos de su trabajo para enviar información de WINS?

R: Los empleados con cobertura pueden comunicarse entre sí y con WINS sobre WINS y problemas en el lugar de trabajo mediante el correo electrónico del trabajo. Generalmente, los empleados con cobertura pueden enviar y recibir dichos correos electrónicos antes y después del trabajo, durante los momentos libres de trabajo y ocasionalmente durante el horario laboral. Sin embargo, la expectativa del Estado es que el tiempo de trabajo sea para que los empleados realicen sus deberes laborales en beneficio del pueblo del Estado, por lo que las discusiones personales y no laborales durante el tiempo de trabajo (sin importar el tema) deben ser limitadas y ocasionales, y nunca deben interferir con el trabajo o las obligaciones de ningún empleado. Los empleados con cobertura también deben seguir las políticas aplicables con respecto al uso adecuado y seguro de los sistemas de correo electrónico del estado.

Los empleados no cubiertos deben permanecer neutrales sobre la participación, selección y membresía de los empleados en WINS, y no pueden usar su correo electrónico laboral para hablar sobre WINS u otros asuntos sindicales para alentar o desalentar la participación en WINS, o de manera tal que pudiera ser visto como no neutral.

4. P: ¿Puede un empleado distribuir o publicar bibliografía de WINS?

R: Los empleados cubiertos pueden distribuir bibliografía de WINS en el trabajo fuera del horario laboral. Además, los empleados con cobertura y los empleados de WINS pueden publicar bibliografía de WINS en tableros de anuncios, sujeto a restricciones razonables, que se aplicarían a otros artículos no relacionados con el trabajo.

5. P: ¿Puede un empleado usar un prendedor a favor o en contra de WINS en el lugar de trabajo?

R: En general, los empleados con cobertura pueden usar ropa a favor o en contra de WINS siempre que cumpla con el código de vestimenta de su departamento, oficina o institución. Si un empleado puede usar un sombrero para su equipo deportivo favorito, por ejemplo, puede usar artículos que apoyen a WINS. Sin embargo, se le puede pedir a un empleado con cobertura que retire un artículo si representa un peligro para la seguridad debido a la naturaleza del trabajo del empleado.

Los empleados sin cobertura no pueden usar ropa a favor o en contra de WINS en el lugar de trabajo porque los empleados sin cobertura deben ser neutrales sobre la participación sindical.