

# Local 32BJ SEIU

## Constitución y Estatutos

Revisada en 2013





# **Local 32BJ SEIU**

## **Constitución y Estatutos**

### **Revisada en 2013**



**UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIOS, CLC**

*La versión en inglés de este documento es el documento oficial en el registro.*



# ÍNDICE

## SEIU Local 32BJ Constitución y Estatutos

Artículo	Página
Preámbulo .....	1
I Nombre, Jurisdicción y Propósitos .....	1
II Afiliados .....	2
III Distritos.....	4
IV Asambleas y Reuniones.....	5
V Requisitos para Ocupar un Cargo.....	7
VI Dirigentes, Juntas y Delegados.....	9
VII Nominaciones y Elecciones .....	13
VIII Deberes de los Dirigentes y las Juntas .....	19
IX Imputaciones, Juicios y Apelaciones.....	26
X Asuntos Pertinentes a las Negociaciones Colectivas.....	30
XI Ingresos.....	31
XII Comités .....	37
XIII No disolución.....	37
XIV No Otorgación de Derechos.....	38
XV Afiliación.....	38
XVI Enmiendas .....	38
XVII Aprobación por Parte de la Unión Internacional ...	40

## Reglas para Remitir y Debatir Mociones y Propuestas de Enmienda a los Estatutos

Asambleas Generales de Afiliados .....	41
Reglas para Propuestas de Enmiendas a los Estatutos.....	45
Índice Temático .....	48



## LOCAL 32BJ, SEIU

# CONSTITUCIÓN Y ESTATUTOS

### PREÁMBULO

En vista de que casi toda mejora en las condiciones de la gente trabajadora ha sido obtenida gracias al esfuerzo del movimiento laboral organizado; y en vista de que el bienestar de los trabajadores de una industria puede ser mejor protegido y su causa puede ser avanzada por los esfuerzos mancomunados de una unión sindical local de tales trabajadores; he aquí que hemos organizado la Local 32BJ de la Unión Internacional de Empleados de Servicios, la cual ha sido autorizada como filial por la Unión Internacional de Empleados de Servicios; y hemos adoptado la siguiente Constitución y sus enmiendas.

### Artículo I

#### NOMBRE, JURISDICCIÓN Y PROPÓSITOS

**Sección 1.** Esta organización se denominará Unión Internacional de Empleados de Servicios, Local 32BJ.

*Nombre*

**Sección 2.** Esta Unión Local tendrá jurisdicción sobre todos los trabajadores empleados en la industria de servicios a propiedades, incluyendo a los que están empleados en el mantenimiento, la operación y la limpieza de los edificios públicos y privados, tales como los edificios de oficinas, de almacén y residenciales, tiendas comerciales, institutos educativos y terminales de transporte, y otros establecimientos comerciales en la Ciudad de New York, los condados de Nassau y Suffolk, Westchester, Sullivan, Dutchess, Putnam, Rockland y Orange, en el estado de New York, New Jersey, Connecticut, Pennsylvania, Delaware, Maryland, Florida, el distrito de Columbia, Virginia y toda otra categoría de empleados y áreas geográficas, tal como lo determine la Unión Internacional.

*Jurisdicción*

***Propósitos de la Unión***

**Sección 3.** El propósito de esta Unión Local será desarrollar una organización sindical integral y unida de trabajadores asalariados en el ramo de su jurisdicción; así como asistir a sus afiliados a obtener una compensación adecuada por sus labores y buscar en general la mejora de sus condiciones laborales, favorecer su bienestar y en general profundizar el propósito y objetivos de la Unión Internacional.

**Artículo II**

**AFILIADOS**

***Condiciones para Ser Afiliados***

**Sección 1.** Sólo las siguientes personas pueden calificar como afiliados\* de esta organización:

- (a) las personas a cargo de los empleos que son jurisdicción de esta Unión Local;
- (b) las personas que actualmente ocupan un cargo electo en la Unión Local;
- (c) los afiliados jubilados que reciben una pensión de cualquier Fondo de Pensiones afín;
- (d) los trabajadores que han estado sin empleo por menos de seis meses;
- (e) las personas que han estado afiliadas a esta Unión Local por veinticinco (25) años, y
- (f) los empleados de la Unión Local que no estén cubiertos por otro acuerdo colectivo de trabajo entre la Unión Local y otra unión.

\* Los años de afiliación o pertenencia a cualquier otra unión local que se haya integrado a esta Unión Local, serán asimismo computados para determinar el total de años como afiliado.

***Prohibida la Discriminación***

**Sección 2.** Ningún afiliado deberá discriminar o defender la discriminación de cualquier otro afiliado o candidato a afiliado, en base a la raza,



credo, color, religión, sexo, orientación sexual, país de origen, antepasados, edad, expresión de su sexo, estado de inmigración, estado civil o por incapacitación.

**Sección 3.** Todo afiliado, en virtud de su pertenencia a esta Unión Local, está obligado a adherirse y seguir los términos de la Constitución de la Internacional, la Constitución de esta Unión Local y el reglamento de trabajo promulgado en concordancia con esta Constitución, con respecto a sus derechos, obligaciones, privilegios o inmunidad garantizada por ésta o los estatutos. Cada afiliado deberá cumplir con sus deberes y obligaciones y no deberá interferir con los derechos de otros afiliados.

***Obligaciones de los Afiliados***

**Sección 4.** Todo afiliado, en virtud de su pertenencia a esta Unión Local, autoriza a esta Unión Local a actuar como su representante negociador exclusivo, con derechos totales y exclusivos para ejecutar convenios con su empleador para regir los términos y condiciones de empleo y actuar en su nombre y tener poder final para presentar, procesar y ajustar cualquier querrela, dificultad o disputa, que surja bajo cualquier convenio colectivo de trabajo o a raíz de su empleo con un empleador, en la manera en que esta Unión Local o sus dirigentes consideren que mejor proteja los intereses de la Unión Local. Esta Unión Local y sus dirigentes, delegados y agentes sindicales, podrán rehusarse a procesar toda querrela, queja, reclamo, dificultad o disputa, si es que, a su juicio y discreción, tal querrela, queja, reclamo o disputa, carece de mérito.

***Representante Negociador***

**Sección 5.** Ningún afiliado podrá interferir con los dirigentes electos, los representantes o agentes sindicales de esta organización en la ejecución de sus deberes; y todo afiliado, cuando se lo requiera, deberá brindar asistencia y apoyo en la ejecución de los deberes que se requieran, siempre y cuando éstos no interfieran con sus derechos individuales como afiliado. Todo afiliado debe adherirse a los términos y condiciones de los convenios colectivos de trabajo pertinentes, y se abstendrá de adoptar toda conducta que pudiese interferir con el cumplimiento de las obligaciones legales o contractuales que tiene esta Unión Local.

***Prohibida la Interferencia***

***Prohibida  
Doble  
Afilación***

**Sección 6.** Ningún afiliado podrá pertenecer a más unión que ésta o favorecer tal tipo de doble pertenencia, ni desafilarse en medio de una asamblea, junta o reunión; ni podrá tomar parte de cualquier actividad que pudiese generar la desafilación de esta Unión Local como agente de negociaciones colectivas de cualesquiera de sus afiliados.

***Conducta en  
Asambleas***

**Sección 7.** A ningún afiliado se le permitirá asistir a reuniones o asambleas de otros afiliados con el fin de conducir las actividades arriba descritas.

**Artículo III**

**DISTRITOS**

***Distritos***

**Sección 1.** Esta Unión Local estará dividida en los siguientes Distritos geográficos y Divisiones administrativas:

- (a) Distritos
  1. Distrito Metropolitano de New York: Ciudad de New York y condados de Nassau y Suffolk
  2. Distrito de Hudson Valley: Condados de Westchester, Sullivan, Dutchess, Putnam, Rockland y Orange
  3. Distrito de New Jersey
  4. Distrito de Connecticut
  5. Distrito de Mid-Atlantic: área de Philadelphia
  6. Distrito del Área de la Capital: Maryland, Distrito de Columbia y Virginia del Norte
  7. Distrito de Western Pennsylvania
  8. Distrito NCFO
  9. Distrito 1201
  10. Distrito New England/Distrito 615: Massachusetts, Rhode Island, and New Hampshire

***Divisiones***

- (b) Divisiones:
  1. Divisiones existentes: División de Limpieza de Ventanas; División de Teatro, Entretenimiento y Cultura, Divisiones Comercial y Residencial.

2. La Junta Ejecutiva podrá crear departamentos o divisiones adicionales o podrá modificar o eliminar departamentos o divisiones existentes, tal como lo determine apropiado para conducir la misión sindical.

**Sección 2.** Las fronteras y límites de tales distritos geográficos serán los mismos que existen al momento de adoptarse esta Constitución, tal como queda enmendada, pero la Junta Ejecutiva tendrá el poder de unificar cualesquiera de los distritos o alterar sus fronteras o límites, así como crear nuevos distritos, tras la aprobación de los afiliados en la siguiente Asamblea General de Afiliados.

***Límites de los Distritos***

Los afiliados de la Unión Local que están empleados dentro de uno de dichos distritos geográficos, serán considerados afiliados de tal distrito.

***Afiliados de Distritos***

## **Artículo IV**

### **ASAMBLEAS Y REUNIONES**

**Sección 1.** Las Asambleas Generales de Afiliados se llevarán a cabo 12 veces al año, en las fechas que decida el Presidente y como sigue a continuación:

***Asamblea General de Afiliados***

- (a) Dos veces al año dentro del Distrito Metropolitano de New York, para todos los afiliados de ese Distrito.
- (b) Dos veces al año en los siguientes distritos, para los afiliados de dichos Distritos: Distrito de New Jersey, Distrito de Hudson Valley, Distrito de Connecticut, Distrito de Mid-Atlantic, Distrito del Área de la Capital, Distrito de Western Pennsylvania, Distrito 1201, y Distrito New England/Distrito 615.

El Presidente puede, a su libre criterio, solicitar que se convoque la Asamblea General de Afiliados de cualquier distrito en más de un lugar, o que se convoque la Reunión del Distrito en más de un lugar, a condición de que los afiliados voten una sola vez en cada reunión.

El Presidente puede, a su libre criterio, programar Reuniones de Distrito en lugares diferentes dentro de cualquier ciclo de Asambleas Generales de Afiliados, con el fin de asegurar que todos los afiliados tengan la oportunidad de participar.

**Votación** Los afiliados votarán sobre cualquier moción en la Asamblea General de Afiliados de su Distrito. Los afiliados podrán participar en asambleas generales fuera de su Distrito, en conformidad con las reglas establecidas por la Junta Ejecutiva.

**Asambleas Extraordinarias** Toda asamblea general extraordinaria o especial podrá ser convocada en cualquier momento por instrucción de la Junta Ejecutiva.

**Quórum** Para tener quórum y validar la transacción de cualquier asunto se requieren 200 afiliados al día en sus pagos en las asambleas del Distrito Metropolitano de New York; y 500 afiliados al día en sus cuotas considerando aquellos afiliados presentes en las asambleas combinadas de otros Distritos o Áreas, en un solo ciclo.

**Agenda de Discusión** El Presidente determinará la agenda de discusión u orden del día para la Asamblea General de Afiliados.

**Reuniones de Distritos** **Sección 2.** Cada distrito tendrá su asamblea de afiliados que no estará abierta a los afiliados de los demás distritos, excepto a los cargos de la Junta Ejecutiva y sus invitados, asambleas que se llevarán a cabo un mínimo de cuatro (4) veces al año, en las fechas que decida el Presidente.

**Quórum** La asistencia de cincuenta (50) afiliados de un distrito al día en sus pagos será suficiente para tener quórum.

**Agenda de Discusión** El Presidente determinará la agenda de discusión u orden del día en consulta con la Junta Ejecutiva.

Ningún distrito podrá, como parte de su agenda de discusión, votar para aprobar una huelga.

Todas las recomendaciones adoptadas por una reunión de distrito deberán ser comunicadas a la Junta Ejecutiva por los dirigentes del distrito a fin de

que se tomen decisiones. Los dirigentes de distrito deberán informar sobre las decisiones tomadas por la Junta Ejecutiva en la siguiente reunión de distrito. Las reuniones de distrito podrán realizarse en las mismas fechas que las Asambleas Generales de Afiliados.

**Sección 3.** Las reuniones de delegados sindicales deberán conducirse en las fechas que el Presidente decida.

*Reuniones de Shop Stewards*

**Sección 4.** Las asambleas y reuniones se normarán según el Manual de Procedimientos Comunes y el Reglamento de Debates incluidos en la Constitución y Estatutos de la Unión Internacional, excepto por las modificaciones de la Junta Ejecutiva o por esta Constitución y Estatutos. Todo afiliado deberá seguir y ajustarse a las reglas que norman el debate en todas las asambleas de esta Unión Local.

*Reglas para Conducción de Asambleas*

**Sección 5.** Todo afiliado que esté al día en sus obligaciones y desee presentar una moción (que no sea de otra manera inconsistente con estos estatutos) en una Asamblea General de Afiliados, deberá remitir la moción por escrito ante la Junta Ejecutiva. Toda moción que la Junta Ejecutiva no adoptase en su próxima reunión deberá ser remitida, en conformidad con las reglas establecidas por la Junta Ejecutiva, junto con la recomendación de la Junta Ejecutiva, al siguiente ciclo de Asambleas Generales de Afiliados. Una moción será aprobada mediante el voto afirmativo de la mayoría de los afiliados presentes en tales asambleas, consideradas en su totalidad.

*Mociones*

**Sección 6.** Las decisiones de la Asamblea General de los afiliados serán comunicadas respectivamente a los afiliados mediante la publicación de la Unión Local, su sitio Web u otros medios adecuados.

*Comunicaciones a los Afiliados*

## **Artículo V**

### **REQUISITOS PARA OCUPAR UN CARGO**

*Requisitos para Ocupar Cargo*

**Sección 1.** Ninguna persona que no haya estado al día en sus cuotas sindicales durante un mínimo de dos años seguidos en la Unión Local, hasta

inmediatamente antes de las nominaciones y elecciones, podrá calificar para ser nominada para un cargo o puesto dirigente elegido mediante votación, según esta Constitución, ni tampoco podrá calificar para ser nombrado o designado para ocupar una vacante en un cargo o puesto dirigente cualquiera. Además, no podrá ser nominada como candidata a un cargo o puesto dirigente que requiera elecciones bajo esta Constitución, ninguna persona que haya ocupado un cargo o haya estado empleada por cualquier otra unión laboral que no sea la Local 32BJ en los tres años previos a tal procedimiento de nominaciones o elecciones. El significado de unión laboral excluyente de la Unión Local 32BJ en esta sección incluye a cualquier otra Unión Internacional y sus Locales respectivas, pero no incluye a la Unión Internacional de Empleados de Servicios, sus locales, la Federación Laboral Americana-Congreso de Organizaciones Industriales, cualquier federación estatal, cualquier organización central de la ciudad o el estado, o cualquier consejo laboral al cual esta Unión Local esté afiliada.

Ninguna persona que haya sido convicta de una felonía tal como se la define en la Sección 504 de la Ley Landrum-Griffith – o por una ofensa punible según las leyes canadienses– podrá ser elegible a un cargo en esta Unión Local, en concordancia con las estipulaciones de las leyes vigentes.

***Estar  
Habilitado***

**Sección 2.** Estar al día significa pagar puntualmente las cuotas sindicales, recargos (si los hubiere) y todo otro cargo que se deba a la Unión Local en el mes que corresponda pagarlos.

***Cargo de Junta  
de Distrito***

**Sección 3.** Además de los requisitos para calificar descritos en la Sección 1 de este Artículo, un cargo de la Junta de Distrito deberá estar trabajando en un edificio en dicho distrito.

***Líderes de  
Distrito y  
Ayudantes  
de Líderes de  
Distrito***

**Sección 4.** Los Líderes de Distrito y los Ayudantes de los Líderes de Distrito pueden estar trabajando en edificios de su distrito y no tienen por qué ser cargos asalariados ni empleados de la Unión Local, aunque deben ser remunerados por asistir a las reuniones.

**Sección 5.** Los jubilados que pagan una cuota reducida, menor de la que se exige a los afiliados activos de la Unión Local, no podrán calificar para postular a cargos dirigentes ni a cargos de la Junta Ejecutiva, ni como delegados ni ningún otro cargo de la Unión Local.

**Jubilados**

## Artículo VI

### DIRIGENTES, JUNTAS Y DELEGADOS

**Sección 1.** Los cargos de esta organización serán: (a) el Presidente, el Vicepresidente Ejecutivo, ocho (8) Vicepresidentes, el Secretario-Tesorero y el Ayudante del Presidente, que serán los dirigentes ejecutivos de esta Unión Local y serán elegidos a sus cargos por todos los afiliados durante las elecciones normales periódicas; (b) Líderes de Distrito, Ayudantes de los Líderes de Distrito y Cargos de las Juntas de Distrito, los cuales serán elegidos entre los afiliados de su distrito, excepto en el Distrito NCFO, durante las elecciones ordinarias y, si así lo determina el Secretario-Tesorero, un Cargo de la Junta adicional por cada 2,000 afiliados a partir de 5,000 afiliados dentro del Distrito, excepto en los siguientes casos: (i) Los afiliados del Distrito Metropolitano de New York elegirán a ocho (8) Líderes de Distrito, a ocho (8) Ayudantes de Líderes de Distrito y a un Cargo de la Junta del Distrito adicional por cada 2,000 afiliados a partir 31,000 afiliados empleados en el Distrito, y (ii) los afiliados del Distrito NCFO elegirán a un Vicepresidente, a dos (2) Cargos de la Junta del Distrito y, si así lo determina el Secretario-Tesorero, a un Cargo de la Junta adicional por cada 2,000 afiliados a partir de 5,000 afiliados que trabajen en el Distrito, y todos los afiliados del Distrito NCFO que cumplan los requisitos del Artículo V, sección 1, pueden ser elegibles para puestos de Cargo de la Junta del Distrito de NCFO a pesar de las disposiciones del Artículo V, sección 3 descritas más arriba; y (c) siete (7) Cargos de la Junta Ejecutiva Ampliada que serán elegidos por los afiliados generales en las elecciones ordinarias, y todos los afiliados de la Unión Local que cumplan los requisitos del Artículo V, sección 1 serán elegibles

**Dirigentes  
Sindicales**

para los puestos de la Junta Ejecutiva Ampliada, excepto uno (1) que deberá tener la cualificación adicional de trabajar como limpiador de ventanas o ser un empleado de la Unión Local asignado a la División de Limpieza de Ventanas.

***Junta Ejecutiva  
Sindical***

**Sección 2.** (a) La Junta Ejecutiva estará compuesta por los dirigentes descritos en la Sección 1.

***Nuevo  
Dirigente  
Ejecutivo y  
Cargos en la  
Junta Ejecutiva***

(b) El Presidente, con la aprobación de la Junta Ejecutiva, tendrá autoridad para crear nuevos cargos ejecutivos y cargos en la junta ejecutiva, en conexión con las unificaciones con otras locales; o para cubrir otras necesidades de la Unión Local, sujetándose a la aprobación de los afiliados.

**Sección 3.** Cargos de las Juntas de Distritos y de la Junta Ampliada.

***Descalificar  
a Cargos de  
Juntas de  
Distritos***

(a) Si un Cargo de la Junta del Distrito cambia de empleo de un edificio a otro, fuera de la jurisdicción del distrito por el que fue elegido para su cargo; o si un Cargo de la Junta del Distrito o un Cargo de la Junta Ampliada (que ocupara su puesto antes de las elecciones ordinarias de 2009) es nombrado a un puesto a tiempo completo y con goce de salario en la Unión Local, dicha persona deberá automáticamente abandonar su cargo.

***Remuneración***

(b) Los Cargos de las Juntas de Distrito o de la Junta Ampliada deberán ser remunerados por



asistir a las reuniones de la Junta Ejecutiva, con una suma que será determinada por la Junta Ejecutiva.

**Sección 4.** Junta de Auditores.

(a) Una Junta de Auditores, compuesta por tres (3) cargos, será elegida por los afiliados durante las elecciones generales. *Junta de Auditores*

(b) Los cargos de la Junta de Auditores serán remunerados con una suma determinada por la Junta Ejecutiva. *Remuneración*

**Sección 5.** Junta de Quejas y Querellas.

(a) A partir de las elecciones ordinarias de 2009, los afiliados de cada distrito, excepto en el Distrito NCFD, deberán elegir a un (1) cargo para la Junta de Quejas y Querellas, y el Distrito Metropolitano de New York elegirá a ocho (8) cargos para la Junta. *Junta de Querellas*

(b) Habrá una Junta de Querellas y Quejas compuesta por tres (3) cargos elegidos en cada distrito por sus afiliados; más otro afiliado de la Unión Local, que podrá ser uno de los dirigentes ejecutivos, designado por el Presidente de la Unión Local, con la aprobación de la Junta Ejecutiva y que fungirá de Jefe de la Junta de Querellas y Quejas. *Descalificar a Cargos de Junta de Querellas*

(c) Si un cargo de la Junta de Querellas cambia de empleo, y pasa de un edificio en su distrito a otro en otro distrito distinto; o si dicho cargo es contratado para una posición a tiempo completo en la Unión Local, dicho cargo de la Junta de Querellas debe automáticamente dejar su cargo en la Junta de Querellas.

(d) Los cargos de la Junta de Querellas deben ser remunerados por asistir a las sesiones de la Junta Ejecutiva con la suma que determine la Junta Ejecutiva. *Remuneración*

**Sección 6.** En caso que se desocupe el cargo de Presidente, por muerte o incapacidad permanente, el Vicepresidente Ejecutivo asumirá las obligaciones del cargo hasta que se nombre un sucesor. En caso de renuncia, el Vicepresidente Ejecutivo *Vacante del Cargo Presidencial*

asumirá el cargo de Presidente interino. Antes de sesenta (60) días de haberse desocupado el cargo presidencial, habrá una reunión extraordinaria de la Junta Ejecutiva con el propósito de elegir a un nuevo Presidente por el periodo restante hasta las nuevas elecciones. El nuevo Presidente deberá ser elegido por mayoría simple por la Junta Ejecutiva y deberá asumir todas las funciones y obligaciones presidenciales de ahí en adelante.

### ***Otros Cargos Vacantes***

**Sección 7.** En caso que se desocupe un cargo electo cualquiera que no sea la oficina del Presidente, el periodo restante de dicho cargo podrá ser reasignado mediante nombramiento por parte del Presidente de la Unión Local, tras la aprobación de la Junta Ejecutiva por mayoría simple, durante una sesión ordinaria de la Junta, a los noventa (90) días de que tal cargo quede vacante.

**Sección 8.** En caso de que quede desocupado un cargo de la Junta Ejecutiva Ampliada o el cargo de un dirigente ejecutivo que no sea la oficina del Presidente, la Junta Ejecutiva podrá abolir tal cargo, o si se trata de un cargo ejecutivo, combinar sus deberes con los de otro cargo ejecutivo.

### ***Delegados a Convenciones de la Internacional***

**Sección 9.** Solamente los delegados debidamente elegidos según los estatutos vigentes y las estipulaciones contenidas en esta Constitución y Estatutos, podrán representar a la Unión Local en las convenciones o congresos de la Unión Internacional o tener derecho a voto. Todos los dirigentes de la Unión Local elegidos en conformidad con los estatutos vigentes y en virtud de haber sido elegidos de dicha manera, serán considerados delegados hábiles para cualquiera de las convenciones que la Internacional pudiese celebrar durante su periodo en el cargo. Si al momento de ser convocada tal convención internacional, pareciese que el número de dirigentes electos de la Unión Local fuese menor que el número de la delegación que le corresponde en la convención Internacional, entonces, a la sola discreción de la Junta Ejecutiva, podrán tomarse las medidas para nombrar y elegir mediante voto secreto –si se lo requiere– un número adicional de representantes hábiles como delegados a la convención Internacional. Si los candidatos nombrados a ocupar tales cargos no

tienen oposición, deberá considerarse que han sido elegidos sin mayor retraso.

**Sección 10.** Los delegados sindicales deberán ser designados siguiendo la modalidad y por un periodo determinado por la Junta Ejecutiva. Sus deberes serán asimismo definidos por la Junta Ejecutiva.

***Nombramiento de Shop Stewards***

## **Artículo VII**

### **NOMINACIONES Y ELECCIONES**

**Sección 1.** Nominaciones.

(a) La Junta Ejecutiva deberá determinar la fecha en la cual, al cierre del día (“la fecha de nominaciones”), se deberán remitir las peticiones de nominación para dirigentes y funcionarios electos, que deberán ser recibidas por el Secretario-Tesorero. La fecha para recibir las nominaciones no deberá ser ni menos de quince (15) ni más de cuarenta y cinco (45) días de calendario antes del día de las elecciones. Cada candidato deberá, en la fecha de las nominaciones, remitir al Secretario-Tesorero una declaración por escrito que contenga el número de su seguridad social e indique su decisión de ser candidato para dicho cargo.

***Petición de Nominación***

(b) La elección de dirigentes y otros funcionarios electos deberá conducirse entre las personas que fueron adecuadamente nominadas. Las nominaciones irán acompañadas de una petición por escrito que incluirá el nombre de la(s) persona(s) nominada(s) y el(los) cargo(s) para el(los) cual(es) postula(n) el(los) candidato(s).

La petición de nominación deberá incluir firmas de un mínimo de cien (100) afiliados del distrito en cuestión que estén al día en sus cuotas, si se trata de persona(s) nominada(s) para el cargo de Jefe de Distrito, cargo de la Junta Judicial, y/o cargo de la Junta de Querellas en un distrito con menos de cinco mil (5,000) afiliados.

***Firmas***

La petición de nominación del distrito en cuestión deberá contener como mínimo las firmas del dos por ciento (2%) de los afiliados del Distrito que

***Firmas***

estén al día en sus cuotas, según lo determine el Secretario-Tesorero, para el Cargo de Jefe de Distrito, de la Junta Judicial, y/o Cargo de la Junta de Querellas en un distrito con más de cinco mil (5,000) afiliados.

### ***Firmas***

La petición de nominación deberá contener como mínimo las firmas del dos por ciento (2%) de los afiliados que estén al día en sus cuotas, según lo determine el Secretario-Tesorero, si se trata de una(s) persona(s) que está(n) siendo nominada(s) para un cargo ejecutivo, un cargo de la Junta Ampliada o un cargo en la Junta de Auditores. Las peticiones de nominación pueden ser presentadas ante el Secretario-Tesorero de la Unión por correo certificado (y deberá acusarse recibo de éstas por el Secretario-Tesorero tras recibirlas); o podrán ser presentadas en persona antes de la fecha de nominaciones. Ninguna petición será válida si no es presentada ante el Secretario-Tesorero antes de la fecha de nominaciones.

Cada página de la petición de nominación debe estar fechada y firmada por el afiliado que haya sido testigo de las firmas de los solicitantes. Este testigo/recolector de firmas deberá incluir los cuatro últimos números de su número de seguridad social y lugar de trabajo en la petición. La fecha deberá ser aquella en la que la persona que recolectó las firmas fue testigo de la firma de los solicitantes.

Las peticiones de nominación no pueden estar fechadas más de treinta (30) días de calendario antes de la fecha de nominación. La petición de nominación deberá incluir las firmas de los afiliados, los cuatro últimos números de su número de seguridad social, su lugar de trabajo y la fecha.

### ***Límite de un Cargo***

(c) Ningún afiliado o candidato nominado podrá ejercer ni postular a más de un cargo sindical en la Unión Local en una sola competencia electoral.

### ***Ayuda No Sindical Prohibida***

(d) Ningún candidato (incluyendo un candidato probable) para un cargo en la Unión Local, ni ningún partidario de un candidato podrá solicitar o aceptar ayuda económica o cualquier otro tipo de ayuda, directa o indirecta, o de cualquier tipo, de ninguna persona que no esté afiliada a la Unión

Internacional.

**Sección 2.** (a) Las elecciones ordinarias serán conducidas cada tres (3) años, el tercer jueves de septiembre.

***Elecciones Ordinarias***

El periodo en un cargo deberá empezar el primer miércoles de octubre tras las elecciones.

(b) Las elecciones ordinarias serán conducidas mediante voto secreto, tal como lo requieren las estipulaciones de la ley vigente y usando una máquina de votación u otra tecnología apropiada, o bien mediante voto por correo, tal como lo determine la Junta Ejecutiva, en el caso que haya competencia electoral.

***Voto Secreto***

Todas las elecciones para cargos del Comité Electoral o el Comité Negociador deberán ser verbales o poniéndose de pie, tal como lo especifica el Manual de Procedimientos Comunes, o bien mediante otro procedimiento determinado por la Junta Ejecutiva.

***Voto Verbal o de Pie***

(c) Durante cualquier elección ordinaria en la que hayan sido nominados, y se hayan presentado candidatos que no tengan opositores para cargos de la Junta Ejecutiva, de la Junta Ampliada y de la Junta de Auditores, los candidatos nominados para tales cargos deberán ser considerados electos sin necesidad de mayor trámite. En tales casos, en cualquier distrito en donde hubiere candidatos sin opositores para todos los cargos de distritos, todos los candidatos nominados para dichos cargos de distritos serán considerados electos sin necesidad de mayor trámite. El Presidente del Comité Electoral de la Unión deberá certificar ante la Junta Ejecutiva los nombres de las personas elegidas de tal manera.

***Candidatos sin Oposición***

Empero, si hay más de un (1) candidato para cualquier cargo vacante de la Junta Ejecutiva, la Ampliada o la de Auditores, todos los nombres de los candidatos, tanto si tienen opositores como si no, deberán aparecer en los aparatos de votación o en las boletas electorales; asimismo, si hay más de un candidato para cualquier cargo vacante en un distrito, todos los nombres de los candidatos a

***Más de Un Candidato***

los cargos de tal distrito, tengan opositores o no, deberán aparecer en los aparatos de votación o en las boletas electorales de dicho distrito.

***Referéndums  
y Elecciones  
Extraordinarias***

**Sección 3.** Las elecciones o referéndums extraordinarios o especiales, se realizarán en los lugares y en las fechas designados por la Junta Ejecutiva de la Unión.

***Candidato con  
Más Votos***

**Sección 4.** (a) La elección será decidida a favor del candidato que haya recibido el mayor número de votos.

***Procedimiento  
Electoral***

(b) El día de las elecciones, cada afiliado deberá presentar su tarjeta de identidad sindical y/o una identificación de otro tipo que contenga una foto o cualquier otra cédula de identidad considerada aceptable por el Comité Electoral, o en caso de que vote por correo, deberá cumplir los procedimientos establecidos por la Junta Ejecutiva o por el Comité Electoral. Todo afiliado que no cumpla con los requisitos de esta sección quedará deshabilitado para votar.

El Comité Electoral o a quien éste designe extenderá, a solicitud de los votantes, un recibo que certifique que han votado.

***Centros de  
Votación***

(c) La Junta Ejecutiva deberá proporcionar, para la votación adecuada, centros de votación para las elecciones por toda la Unión Local, y por lo menos un (1) centro adecuado para la votación en cada Distrito cuando se vaya a votar en persona.

***Comité  
Electoral***

**Sección 5.** (a) Las elecciones ordinarias deberán ser realizadas bajo estricta supervisión del Comité Electoral, el cual elegirá a un Jefe que lo presida. El Comité constará de un (1) afiliado de cada distrito que no ocupe cargos dirigentes ni esté empleado por la Unión Local, y que será elegido en las reuniones de cada distrito, las cuales se realizarán no más de noventa (90) días de calendario ni menos de treinta (30) días de calendario antes de las elecciones, excepto en el caso del Distrito Metropolitano de New York, donde se elegirá a ocho (8) personas. Los cargos del Comité Electoral no pueden ser candidatos a ningún cargo en las elecciones. La Junta Ejecutiva deberá establecer la fecha o fechas

de las reuniones de distritos en las que se elegirá al Comité Electoral.

(b) Será deber del Comité Electoral establecer las medidas de seguridad adecuadas para garantizar que las elecciones sean libres y justas, así como garantizar el derecho de todo candidato a nombrar un observador en los centros de votación cuando se cuenten las boletas electorales. Al concluir la votación, el Comité Electoral deberá contar los votos y certificar los resultados por escrito.

(c) El Comité Electoral podrá decidir en casos de cuestionamientos y en todos los aspectos relativos a la conducción de las elecciones y el conteo de los votos, tarea para la cual puede consultar con el consejero legal de la Unión Local. La decisión sobre cualquier asunto deberá ser adoptada por la mayoría del Comité Electoral y será final e inapelable.

### ***Cuestionamientos***

El Comité Electoral deberá establecer el procedimiento y el periodo en que se recibirán quejas en relación con la conducción de las elecciones o con el conteo de los votos, así como el procedimiento mediante el cual tales quejas deben ser resueltas por el Comité Electoral.

### ***Quejas***

**Sección 6.** (a) Será deber de todo afiliado que tenga una queja o cuestione las elecciones, el hacerlo antes de que se lleve a cabo la votación. El incumplimiento de tal requisito, constituirá una renuncia a proseguir con la queja o el cuestionamiento.

### ***Renuncia a Cuestionamientos***

(b) Todo afiliado de esta unión que haya sido declarado deshabilitado para postular a un cargo, o que desee apelar la decisión del Comité Electoral con respecto a los resultados de las elecciones, podrá –en el plazo de 48 horas de la decisión tomada por el Comité Electoral– presentar una apelación por escrito ante el Presidente. Dicha apelación deberá ser enviada por correo certificado o puede ser entregada en mano. La apelación deberá detallar minuciosamente las razones por las que el apelante cree que la decisión del Comité Electoral debe ser reconsiderada y revocada.

### ***Apelaciones***

El Presidente deberá presentar toda apelación que

hubiese recibido –tal como se describe arriba– en la próxima reunión de la Junta Ejecutiva, siempre y cuando dicha reunión haya sido programada en un plazo no mayor de dos (2) semanas tras haber recibido la apelación. En la eventualidad de que la siguiente reunión ordinaria de la Junta Ejecutiva haya sido programada más de dos (2) semanas después de recibida tal apelación, se convocará una reunión extraordinaria en las dos (2) semanas siguientes de haber recibido la apelación.

La Junta Ejecutiva deberá revisar la apelación y tomar una decisión por mayoría simple.

***No al Voto por Apoderado ni a Candidatos No Oficiales***

**Sección 7.** No se aceptará ni la votación mediante apoderado ni la inclusión de nombres redactados a mano en las boletas electorales para ningún cargo sindical, de la Junta Ejecutiva, delegado ni cualquier otro cargo en la Unión Local.

***Juramentación***

**Sección 8.** Juramento. El juramento de la nueva directiva será –tras la lectura de las actas– la primera orden del día en la reunión de la Junta Ejecutiva, que deberá celebrarse el primer miércoles de octubre después de las elecciones. Cada uno de los dirigentes deberá prestar juramento.

***Fallecimiento de Candidatos a Cargos Ejecutivos***

**Sección 9.** En la eventualidad de que un candidato para un cargo ejecutivo fallezca antes de las elecciones, se seguirán las siguientes estipulaciones:

(a) Si el candidato fallecido ocupaba el cargo para el cual estaba postulando, entonces la elección para dicho cargo debe ser cancelada. Tras el juramento de los demás dirigentes o cargos elegidos durante los comicios, en los noventa (90) días tras la juramentación, deberá convocarse otro proceso de nominación y unas elecciones extraordinarias para el cargo cuya elección anterior fue cancelada, en conformidad con las estipulaciones de este Artículo.

(b) Si el candidato fallecido no ocupaba el cargo para el cual estaba postulando, y existe un candidato ocupando dicho cargo para el cual postulaba, proseguirá la elección para dicho cargo, a pesar del



fallecimiento del candidato que no ocupaba el cargo. Tras el juramento del candidato elegido a dicho cargo, deberá, en un plazo de noventa (90) días, convocarse una nueva nominación y unas elecciones extraordinarias para tal cargo, en conformidad con las estipulaciones de este Artículo.

(c) Si en las elecciones para un cargo en las que falleció un postulante, ningún candidato ocupaba el cargo, deberá entonces seguirse el procedimiento descrito en el párrafo (a) anterior.

A fin de cumplir con estas estipulaciones, el término “candidato” se referirá a todo afiliado que hubiese sido declarado habilitado para postular por un cargo y que antes de su fallecimiento hubiere remitido a la Unión una declaración de su decisión de postular por un cargo y una petición de nominación que incluyese el suficiente número de firmas para ser nominado candidato oficialmente para tal cargo o puesto vacante.

## **Artículo VIII**

### **DEBERES DE LOS DIRIGENTES Y LAS JUNTAS**

#### **Presidente**

**Sección 1.** El Presidente, o a quien éste designe, deberá presidir la asamblea general de afiliados, toda reunión de distrito que éste presida, las reuniones de la Junta Ejecutiva, en conformidad con esta Constitución, la Constitución de la Internacional, y toda regla parlamentaria aplicable, y deberá ejecutar los deberes intrínsecos al cargo.

*Presidente*

El Presidente tendrá supervisión general y dirección de los asuntos de la Unión Local.

El Presidente tendrá autoridad para designar al consejero legal, a los contadores y al resto del plantel profesional o asesores, tal como lo considere necesario para la Unión Local, así como para determinar su remuneración.

*Autoridad  
para Nombrar  
Profesionales*

El Presidente tendrá autoridad para nombrar y

*Autoridad para*

**Nombrar Agentes Sindicales, Organizadores y demás Personal** supervisar al personal que el funcionamiento de la Unión Local requiera, incluyendo a los agentes sindicales y organizadores, así como delegar tal supervisión a quien éste designe.

**Autoridad para Nombrar Comités** Tras la aprobación de la Junta Ejecutiva, el Presidente deberá designar los comités que, a su juicio, ayudarán a promover el bienestar general de la organización. El Presidente será participante *ex officio* (en virtud de su cargo) de todos los comités, excepto del Comité Electoral y el Comité Judicial.

**Autoridad para Nombrar Delegados** El Presidente deberá nombrar a todos los delegados no elegidos que participarán en otras organizaciones laborales a las que esté afiliada la Unión Local.

**Autoridad para Convocar Sesiones Extraordinarias** El Presidente tendrá el poder de convocar reuniones extraordinarias de la Junta Ejecutiva y de los Distritos.

**Voto decisivo** El Presidente tendrá el voto decisivo en todas las cuestiones y asuntos en que las opiniones estén igualmente divididas.

**Autoridad para Cesar a Dirigentes** El Presidente podrá suspender a cualquier dirigente o cargo de la Unión Local por no cumplir con sus deberes o por romper con sus obligaciones y deberes o los de la Constitución de la Unión Local o de la Internacional, inmediatamente después de que se presenten las imputaciones formales al respecto. Tal suspensión deberá estar limitada a un periodo no mayor de treinta (30) días y debe ser revisada a los treinta (30) días de la suspensión por la Junta Ejecutiva durante una reunión ordinaria o extraordinaria que haya sido convocada con tal propósito, la cual podrá decidir ratificar la suspensión hasta que se revise en el Comité Judicial.

**Autoridad para Cesar a Dirigentes** El Presidente podrá despedir a cualquier empleado del personal de la Unión Local. En casos de desfalcos y apropiación ilegal de fondos, el Presidente podrá proceder de inmediato a recaudar la fianza de caución. El Presidente deberá endosar con firma, o autorizar por escrito, a uno de los dirigentes ejecutivos, que no sea el Secretario-Tesorero, para firmar todos los cheques emitidos por el Secretario-Tesorero.

El Presidente tendrá la autoridad final para decidir todos los asuntos de ley que se le presenten y para interpretar la Constitución y Estatutos.

***Autoridad para Interpretar la Constitución y Estatutos***

### **Vicepresidente Ejecutivo**

**Sección 2.** El Vicepresidente Ejecutivo estará bajo la dirección del Presidente y sólo presidirá aquellas reuniones sindicales cuando se lo instruya el Presidente.

***Supervisión por Presidente***

### **Secretario-Tesorero**

**Sección 3.** El Secretario-Tesorero (o Secretario del Tesoro) deberá recibir todo el dinero de la Unión Local y depositarlo en las instituciones financieras apropiadas. El Secretario-Tesorero tendrá a su cargo el sello oficial. El Secretario-Tesorero podrá firmar o autorizar por escrito a otro dirigente ejecutivo que no sea el Presidente, a firmar todos los cheques que cubran los gastos de la Unión Local, tras obtener la firma o la aprobación del Presidente. El Secretario-Tesorero deberá mantener un registro de los afiliados a la Unión Local y presentar un informe al Presidente y la Junta Ejecutiva si así se lo solicitan.

***Salvaguardar el Tesoro***

El Secretario-Tesorero presentará con regularidad ante la Junta Ejecutiva informes financieros que hayan sido certificados por un Contador Público Certificado y deberá rendir cuentas de la condición financiera de la Unión Local en cada asamblea ordinaria de los afiliados.

***Informes Financieros***

El Secretario-Tesorero deberá encargarse de hacer un informe anual, certificado por un Contador Público Certificado, que habrá de ser publicado en la publicación de la Unión Local, en su sitio Web o ponerlo de alguna manera a disposición de los afiliados.

El Secretario-Tesorero deberá enviar puntualmente al Secretario-Tesorero de la Internacional copias de todos los informes de auditoría y copias de todos los informes financieros que establezcan claramente el balance del activo y el pasivo y un balance de los recibos y desembolsos que sean requeridos por ley. El Secretario-Tesorero mantendrá un sistema adecuado de cuentas de los libros contables que garantice la ejecución de las funciones del cargo.

***Mantenimiento de Registros Financieros*** Todos los registros de la Unión Local que tengan que ver con los ingresos, desembolsos y transacciones de cualquier tipo deberán mantenerse por un periodo mínimo de seis años o mayor que éste, de acuerdo con la ley vigente.

***Mantenimiento de Registros de Afiliados*** El Secretario-Tesorero deberá enviar al Secretario-Tesorero de la Internacional un registro exacto de los pagos de las cuotas sindicales y otros ingresos, y toda otra información sobre los afiliados, en conformidad con la Constitución de la Internacional, y deberá poner la misma lista de afiliados a disposición del(los) Consejo(s) Estatal(es) al (a los) que la Unión Local esté afiliada. Al término de su periodo en el cargo, el Secretario-Tesorero deberá hacer entrega de todos sus libros a su sucesor en el cargo, así como todo el dinero, propiedades y otros activos de la Unión Local que estén a su cuidado. Sus libros y registros deben ponerse a disposición de la Junta Ejecutiva para su inspección.

El Secretario-Tesorero o la persona designada por el mismo deberá asistir a las asambleas generales de los afiliados a la Unión Local y a las Juntas Ejecutivas, y mantener libros de actas exactas de dichas reuniones. El Secretario Tesorero deberá, a instrucción del Presidente, convocar las reuniones de la Junta Ejecutiva, las asambleas generales y las reuniones de los Distritos. El Secretario-Tesorero deberá notificar a la Unión Internacional los nombres y direcciones, con el código postal incluido, de los cargos elegidos, en un plazo de quince (15) días tras las elecciones. El Secretario-Tesorero deberá, al finalizar su periodo en el cargo, entregar a su sucesor todos los libros, propiedades y demás pertenencias de la Unión Local que hubieren estado bajo su custodia. Los registros del Secretario-Tesorero deben ponerse a disposición de la Junta Ejecutiva para su inspección.

### **Vicepresidentes y Ayudante del Presidente**

***Supervisados por el Presidente*** **Sección 4.** Los Vicepresidentes y el Ayudante del Presidente estarán bajo la dirección del Presidente y lo asistirán a éste.

## **Líderes de Distrito y Ayudantes de los Líderes de Distrito**

**Sección 5.** El Líder de Distrito presidirá las reuniones y asambleas de distrito. El Ayudante del Líder de Distrito presidirá en ausencia del Líder de Distrito. El Presidente, o el Dirigente Ejecutivo que éste designe, gozará del privilegio de presidir. El Presidente designará a un Líder de Distrito para que presida la Reunión del Distrito Metropolitano de New York. El Líder o los Líderes de Distrito representará(n) a su distrito en las reuniones de la Junta Ejecutiva. El Líder o los Líderes de Distrito deberá(n) presentar informes ante la Junta Ejecutiva sobre todos los asuntos que afectan al Distrito y someterlos a consideración de la Junta, para que ésta tome una decisión sobre los problemas de los distritos.

***Líder de Distrito***

**Sección 6.** El Ayudante del Líder de Distrito deberá actuar como Secretario en las reuniones o asambleas de su distrito. En ausencia del Ayudante del Líder del Distrito, el Cargo de la Junta del Distrito hará las veces de Secretario. El Ayudante del Líder del Distrito representará igualmente al Distrito en las reuniones o sesiones de la Junta Ejecutiva y someterá a consideración de la Junta los problemas de los distritos a fin de que ésta tome una decisión.

***Ayudante del Líder de Distrito***

## **La Junta Ejecutiva**

**Sección 7.** En conformidad con las responsabilidades y poderes otorgados por esta Constitución, la Junta Ejecutiva deberá discutir todos los problemas en conexión con la administración de la Unión Local y aquellos problemas sometidos a su consideración por los diferentes distritos, y deberá tomar las medidas que decida con respecto a la administración y conducción de la Unión Local. Asimismo, la Junta tomará todas las medidas que considere necesarias con respecto a todos los asuntos que se refieran a los intereses del ramo, así como al bienestar de la Unión Local. Sus acciones y determinaciones serán ejecutadas y cumplidas, a menos que sean modificadas o revocadas mediante voto de los afiliados en una asamblea general de afiliados, tal como le estipula la Constitución.

***Administración***

***Determina Remuneración*** Con la recomendación y aprobación del Presidente y el Secretario-Tesorero, determinará las sumas con que se remunerará a los empleados de la Unión Local y a los cargos de las diferentes Juntas, Comités y delegados que la componen. Fijará, además, los sueldos de los dirigentes ejecutivos y dirigentes de distrito –si es que éstos son empleados de la Unión Local– y de los Agentes Sindicales, delegados y organizadores sindicales.

***Decide Apelaciones y Convoca Comité Judicial*** La Junta Ejecutiva deberá considerar y tomar una determinación sobre las apelaciones remitidas al Comité Judicial y examinará, en primera instancia, si las imputaciones presentadas son frívolas y si está justificada la formación de un Comité Judicial. A ningún Distrito le será permitido tener o mantener otras oficinas o mantener registros con respecto a los asuntos de la Unión Local, o sobre cualesquiera de sus afiliados, en otro lugar que no sean las oficinas de la Unión Local, a menos que así lo decida la Junta Ejecutiva.

***Autoridad para Recomendar Huelga General*** La Junta Ejecutiva podrá recomendar ante los afiliados el convocar a una huelga general o numerosa, pero antes de convocar tal huelga, dicha recomendación deberá ser aprobada por los afiliados en una asamblea general o extraordinaria de la Unión Local y tras informar a la Unión Internacional. La Junta solicitará una auditoría de las finanzas de la Unión Local a cargo de un Contador Público Certificado.

***Depósito de Garantía*** Todos los dirigentes y funcionarios y empleados de la Unión Local que por ley deban estar asegurados serán asegurados, con un depósito por el monto y en la manera que lo estipulen las leyes vigentes. Las primas serán pagadas por la Unión Local.

El Secretario-Tesorero de la Internacional podrá determinar el aumento o reducción de tal fianza cuando lo considere necesario y recomendable, y podrá instruir que se pague una fianza aun cuando los estatutos no requieran depositarla.

***Reuniones*** Para conducir las transacciones que su mandato requiera, la Junta Ejecutiva deberá reunirse por lo menos nueve (9) veces al año o cuando lo convoque el Presidente. Entre una reunión y

otra de la Junta Ejecutiva Sindical programada, y cuando el Presidente considere necesario que la Junta Ejecutiva actúe puntual y prontamente, el Secretario-Tesorero deberá contar los votos de la Junta Ejecutiva y tal elección, acción o voto pueden ser remitidos por carta, facsímil, llamada telefónica u otro medio adecuado de comunicación. Tal acción tomada por una mayoría de votos en la Junta Ejecutiva Sindical, constituirá un acto oficial de la Junta Ejecutiva.

La presencia de la mayoría de la Junta Ejecutiva constituirá quórum. Las decisiones de la Junta Ejecutiva deberán ser adoptadas por una mayoría simple de quienes estén presentes en la sesión, excepto cuando esta Constitución estipule algo distinto.

### ***Quórum***

Las decisiones de la Junta Ejecutiva deben ser publicadas en la publicación de la Unión Local, en su sitio Web o mediante otros métodos de comunicación a los afiliados.

### ***Publicación***

## **Junta de Auditores**

**Sección 8.** La Junta de Auditores deberá, con la ayuda del contador público certificado de la Unión Local, examinar e informar sobre todos los activos y propiedades que pertenecen a la Unión Local por lo menos dos veces al año. La Junta de Auditores deberá elegir, entre sus integrantes, a una persona que la presida.

### ***Informe de Activos***

## **Junta de Quejas y Querellas**

**Sección 9.** En conformidad con los procedimientos adoptados por la Junta de Querellas, y aprobados por la Junta Ejecutiva, todo afiliado que estuviere insatisfecho con la manera en que se condujo su queja o querella en cualquiera de los departamentos de la Unión Local, o por cualquiera de los funcionarios sindicales, podrá presentarse ante la Junta de Querellas para solicitar que su querella se reexamine y se resuelva.

La Junta de Querellas celebrará una audiencia en la cual todas las personas implicadas en la resolución del caso en cuestión tendrán oportunidad de

### ***Audiencia de Querellas***

presentarse. Después, la Junta presentará un informe de sus hallazgos y recomendaciones a la Junta Ejecutiva para que ésta tome una decisión al respecto.

La persona que presida la Junta de Querellas deberá convocar reuniones de la junta cuantas veces sea necesario.

### **Secretario de Disciplina**

#### ***Secretario de Disciplina***

**Sección 10.** El Secretario de Disciplina (Sergeant-At-Arms) deberá encargarse de la puerta durante las reuniones o asambleas, asistir a quien presida la reunión cuando para mantener el orden y la disciplina, así como ejecutar las tareas que correspondan a su cargo o aquellas tareas que le asigne la Unión Local o el Presidente.

## **Artículo IX**

### **IMPUTACIONES, JUICIOS Y APELACIONES**

#### ***Presentar Cargos***

**Sección 1.** Todas las imputaciones que se hagan contra un afiliado, funcionario o dirigente de la unión deberán ser presentadas por escrito ante el Secretario-Tesorero de la Unión Local en el plazo de un (1) mes de haber ocurrido las acciones, a menos que la imputación sea por apropiación ilegítima, soborno o extorsión, en cuyo caso se presentarán en el plazo de un (1) mes de su descubrimiento.

#### ***Comité Judicial***

El Secretario-Tesorero presentará ante la Junta Ejecutiva dichas imputaciones en la sesión de la Junta, y ésta tomará las medidas necesarias para establecer un Comité Judicial de la forma aquí descrita.

#### ***Notificación por Escrito***

El Secretario-Tesorero notificará a todas las partes implicadas, con una antelación de diez (10) días como mínimo, el lugar y la hora en que se realizará la audiencia sobre estos cargos, y enviará copias de esto al(a) acusado(a), ya sea en persona o por correo certificado, dirigido a la última dirección domiciliaria del(a) acusado(a), al menos diez (10) días antes de la audiencia donde se revisará la imputación. Si una de las partes implicadas no



compareciera, podrá llevarse a cabo la audiencia de todos modos, a fin de revisar la imputación; o bien podrá desestimarse el caso.

La imputación deberá especificar qué subsecciones de este artículo o de la Constitución de la Internacional cree la parte denunciante que han sido violadas. Deberá especificar la naturaleza de la ofensa, las estipulaciones que se han violado, la fecha, hora y lugar del incidente y cualquier detalle adicional que permita al acusado preparar su defensa. Aquellas imputaciones que no sean lo suficientemente específicas o que se consideren defectuosas pueden ser desestimadas sumariamente por la Junta Ejecutiva o por el Comité Judicial.

***Requisitos  
Específicos***

**Sección 2.** A fin de salvaguardar a los trabajadores frente a acusaciones frívolas presentadas en su contra, se aplicarán los siguientes procedimientos. Todo afiliado o funcionario o dirigente de la Unión Local, según sea el caso, podrá ser acusado de:

***Fundamentos  
de la acusación***

- (a) Violar cualquier estipulación específica de esta Constitución y Estatutos o la de la Unión Internacional de Empleados de Servicios.
- (b) Violar el juramento de lealtad a la Unión Local y a la Internacional.
- (c) Violar el juramento oficial.
- (d) Extrema deslealtad o conducta impropia.
- (e) En un dirigente sindical, una extrema ineficiencia que podría afectar o impedir el velar por los intereses de la Unión Local o la Internacional.
- (f) Malversación económica.
- (g) Estar involucrado en prácticas corruptas o no éticas o estar coludido con mafias organizadas.
- (h) Abogar o participar en dualismo sindical o secesiones sindicales.

- (i) La violación de las reglas, normas y políticas establecidas democrática y legalmente por la Unión Internacional o esta Unión Local.
- (j) La apropiación indebida de dinero, libros, papeles y toda otra propiedad que pertenezca a la Internacional o la Unión Local; o la mutilación indebida, destrucción de libros, recibos, facturas, comprobantes o cualquier otra propiedad de la Internacional o de la Unión Local.
- (k) Trabajar como rompehuelgas o violar las normas salariales o de trabajo establecidas por la Unión Internacional o la Unión Local.
- (l) Levantar falso testimonio o calumniar a un cargo o dirigente con mala fe o alevosía.

### ***Comité Judicial***

**Sección 3.** Excepto cuando la Junta Ejecutiva hace las veces de Comité Judicial, el juicio para evaluar las imputaciones se llevará a cabo ante el Comité Judicial.

El Comité Judicial estará compuesto de un cargo electo de cada Distrito, excepto que, a partir de las elecciones ordinarias de 2009, el Distrito Metropolitano de New York, eligirá a ocho (8) cargos de dicho distrito, que no sean funcionarios pagados por la Unión Local ni empleados de la misma; dos (2) cargos de la Junta Ejecutiva escogidos por la Junta Ejecutiva, de los cuales uno habrá de ser uno de los dirigentes ejecutivos. Cada integrante del Comité Judicial rendirá servicios en el Comité Judicial por un periodo de tres (3) años. Todo integrante del Comité Judicial que esté participando en un proceso judicial cerca de la fecha de vencimiento de su periodo en el cargo, deberá continuar con tal proceso hasta que concluya el caso.

En caso que la Junta Ejecutiva instruya al Comité Judicial a conducir un juicio basado en las imputaciones presentadas, el Comité deberá seleccionar, entre sus integrantes, a tres (3) representantes elegidos por

los distritos, así como a dos (2) cargos de la Junta Ejecutiva, incluyendo a uno (1) que sea uno de los dirigentes ejecutivos que hará las veces de Presidente del Comité Judicial constituido especialmente para resolver ese caso particular. Cualquier integrante del Comité Judicial que no comparezca por razón de enfermedad o cualquier otro motivo será reemplazado por otra persona y no se presentará por el resto del procedimiento judicial.

**Sección 4.** El Comité Judicial, tras deliberar sobre las imputaciones y la evidencia, puede reafirmar la imputación. En tal caso, podrá dictar una reprimenda, multar, suspender, expulsar o dar órdenes para hacer o ejecutar o refrenarse de ordenar o ejecutar, actos específicos. Si considera que las imputaciones carecen de base, deberá desestimarlas.

Toda persona hallada culpable de violar la Sección 2(k) deberá ser multada por el Comité Judicial, además de cualquier otra sanción disciplinaria que decida el Comité Judicial en conformidad con su autoridad constitucional.

**Multas**

La decisión del Comité Judicial obligará a las partes, pero podrá ser apelada por el acusador o el acusado ante la Junta Ejecutiva, excepto en los casos en los que esta Constitución especifique que la Junta Ejecutiva hará las veces de Comité Judicial. La Junta Ejecutiva contemplará la apelación basándose en las notas, los documentos y las evidencias presentados en la audiencia del Comité Judicial, pero podrá ordenar una nueva audiencia a su sola discreción. Las apelaciones futuras deberán estar en conformidad con las estipulaciones de la Constitución y Estatutos de la Internacional.

**Apelaciones**

**Sección 5.** Sin perjuicio de las estipulaciones de los estatutos vigentes, cada cargo o dirigente de esta Unión Local que haya sido objeto de acusaciones y de sanción disciplinaria, acepta, como condición para mantener su pertenencia o afiliación, agotar todos los remedios especificados por la Constitución y los Estatutos de la Unión Internacional, así como por esta Constitución; y acepta, además, no presentar demanda en ninguna otra corte, tribunal u otra agencia pertinente, hasta haber agotado todos los remedios mencionados.

**Agotar Remedios**

## Artículo X

### ASUNTOS PERTINENTES A LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

- Supervisión Presidencial***      **Sección 1.** El Presidente deberá supervisar las actividades de la Unión Local durante toda negociación colectiva.
- Negociaciones en el Sector***      **Sección 2.** Las negociaciones colectivas para todo el ramo, tal como las designe el Presidente, serán conducidas por el Presidente, o a quien éste designe, y los Dirigentes Ejecutivos, en conjunción con los comités negociadores, que estarán integrados por representantes elegidos en cada distrito cuyos afiliados estén cubiertos por dicho contrato, junto con aquellos cargos de la Junta Ejecutiva que el Presidente designase, con aprobación de la Junta Ejecutiva. La cantidad de representantes en los comités negociadores y su método de elección serán determinados en conformidad con los procedimientos establecidos por la Junta Ejecutiva, pero en cualquier caso incluirán al menos el mayor número posible de cargos que actualmente elige cada Distrito.
- Ratificación***      **Sección 3.** Cualquier convenio que resultase de toda negociación colectiva en todo el ramo estará sujeto a ser ratificado por los afiliados cubiertos por ese contrato, a menos que se haya autorizado previamente a concluir el proceso de negociaciones.
- Publicación de Acuerdos***      **Sección 4.** Los convenios finales que plasmen los de términos de aquellas negociaciones amplias para toda una región deberán ser puestos a disposición de los afiliados en el sitio Web oficial de la Unión Local, en su publicación, o en otro medio apropiado.
- Solución de Controversias***      **Sección 5.** (a) El Presidente habrá de tomar todas las medidas necesarias para llegar a un acuerdo ante controversias con los empleadores. El Presidente podrá convocar una reunión de la Unión Local o de cualquier distrito para someter una controversia a consideración. El Presidente de la Internacional deberá ser notificado antes de cualquier huelga general o extensa, cuando sea práctico hacerlo, o,

en cualquier caso, tan pronto como sea posible tras el inicio de la huelga.

(b) La Unión Internacional deberá ser notificada por escrito cuando se concluya cualquier negociación colectiva o se haya llegado a un acuerdo de colaboración, y deberán presentarse copias de todos los acuerdos maestros para el ramo de edificios y del número de empleados cubiertos al Departamento de Investigaciones de la Internacional.

**Sección 6.** Cuando se convoque una huelga para todo el sector o que sea masiva, el Presidente y la Junta Ejecutiva y aquellos representantes que el Presidente designe, formarán un Comité de Huelga que asumirá la conducción de la huelga. El Comité de Huelga deberá mantener una lista precisa y completa de los afiliados en huelga o en lock out (cierre patronal). El Comité rendirá informes en cada una de las asambleas ordinarias de la Unión Local sobre el dinero gastado.

*Comité de Huelga*

**Sección 7.** El Comité de Huelga podrá otorgar asistencia económica a los huelguistas en huelgas de todo el sector o que sean masivas, o a los empleados que sufran lock out (cierre patronal), según el caso requiera, por las sumas y los plazos que el Comité recomiende y que la Junta Ejecutiva apruebe.

*Ayuda Económica para Huelguistas*

## **Artículo XI**

### **INGRESOS**

**Sección 1.** Los ingresos de esta Unión Local provendrán de las cuotas sindicales, las aportaciones de iniciación, las cuotas por reinscripción, las tasaciones y las multas.

**Sección 2.** La cuota de iniciación será de sesenta dólares (\$60) para los afiliados que estén empleados a tiempo parcial; de cien dólares (\$100) para los que trabajan a tiempo completo, pero que ganen menos de cuatrocientos dólares (\$400) a la semana; y de ciento cincuenta dólares (\$150) para los que trabajan a tiempo completo y ganen más de cuatrocientos dólares (\$400) a la semana. Contando

*Cuota de Iniciación*

con la aprobación de la Unión Internacional, tal suma podrá ser modificada por la Junta Ejecutiva. Dicho cambio debe hacerse en conformidad con las estipulaciones de la ley vigente.

**Exoneración de Cuotas** La Junta Ejecutiva podrá asimismo, reducir o anular el monto de tal aportación, para fines de organización u otros propósitos válidos, según la ocasión así lo requiera.

**Cuotas por Tiempo Completo** **Sección 3.** (a). A partir del 1 de enero de 2006, las cuotas sindicales mensuales de todo afiliado que trabaje a tiempo completo, tal como se define a continuación, serán las siguientes:

Para los afiliados cuyo salario por hora normal sea de \$9 o menos: \$40.00;

Para los afiliados cuyo salario por hora normal oscile entre \$9.01 y \$14.00: \$45.00;

Para los afiliados cuyo salario por hora normal oscile entre \$14.01 y \$15.00: \$50.00;

Para los afiliados cuyo salario por hora normal oscile entre \$15.01 y \$16.00: \$55.00;

Para los afiliados cuyo salario por hora normal oscile entre \$16.01 y \$19.00: \$60.00;

Para los afiliados cuyo salario por hora normal sea superior a \$19.01: \$65.00.

(b) A partir del 1 de enero de 2008, las cuotas sindicales mensuales de todo afiliado que trabaje a tiempo completo y cuyo salario por hora normal sea superior a \$21.01 serán de \$70.00.

(c) A partir del 1 de enero de 2010, las cuotas sindicales mensuales de todo afiliado que trabaje a tiempo completo y cuyo salario por hora normal oscile entre \$21.01 y \$23.00, seguirán siendo de \$70.00; y para aquellos afiliados cuyo salario por hora normal sea superior a \$23.01, su cuotas mensuales serán \$75.00.

**Definición de Tiempo Completo** (d) Se considera que un afiliado está empleado a tiempo completo cuando trabaja más de 35 horas a

la semana, o trabaja más de dos (2) días por semana y recibe beneficios integrales de salud pagados por el empleador, según un acuerdo general para la industria para su categoría de trabajo o su región geográfica.

(e) A partir del 1 de enero de 2006, las cuotas sindicales mensuales de todo afiliado que trabaje a tiempo parcial serán como se indica a continuación:

***Cuotas por  
Tiempo Parcial***

Para los afiliados cuyo salario por hora normal sea \$11 o menos: \$29.00.

Para los afiliados cuyo salario por hora normal sea superior a \$11.01: \$33.00.

(f) A partir del 1 de enero de 2006, las cuotas sindicales mensuales para aquellos afiliados que estén ‘sin empleo’ y que sean elegibles para pagar cuotas, en conformidad con la Constitución y los Estatutos, será de \$29.00, suma considerada la tasa mínima de cuotas.

***Cuotas  
Mínimas***

(g) Los afiliados jubilados podrán pagar cuotas mensuales de sólo \$4.00.

***Cuotas para  
Jubilados***

(h) (i) Todo afiliado empleado en una unidad negociadora representada históricamente por la Unión Local 473 de Bomberos y Engrasadores cuya obligación de cuota mensual aumente en \$10 o más a partir del 1 de abril de 2010 (por un motivo distinto a un cambio de clasificación laboral o salarial) porque es cuando la fórmula de cuotas entra en vigor para dicho afiliado, en conformidad con el acuerdo de fusión con su unión local de origen; y siempre que dicho afiliado esté al corriente del pago de sus obligaciones sindicales hasta el 1 de abril de 2011, tendrá derecho a un reembolso único a finales de abril de 2011 por valor de la mitad del incremento de sus cuotas, bajo el procedimiento que adopte el Secretario-Tesorero.

***Reembolso de  
Cuotas***

A fin de permitir una transición ordenada y equitativa a la fórmula de cuotas de la Unión Local 32BJ, (a) los afiliados empleados en unidades negociadoras históricamente representadas por la Unión Local 1206 de Bomberos y Engrasadores

que trabajen a tiempo completo, no verán su obligación de cuotas aumentada en más de \$15 por mes a partir del 1 de abril de 2009, \$15 adicionales a partir del 1 de abril de 2010, y estarán sujetos a la fórmula de cuotas habitual de la Unión Local 32BJ a partir del 1 de enero de 2011. (b) Los afiliados que trabajen a tiempo parcial verán aumentadas sus cuotas en las mismas fechas en no más de \$5 por mes, y estarán sujetos a la fórmula de cuotas habitual de la Unión Local 32BJ a partir del 1 de enero de 2011.

(ii) Los afiliados empleados en unidades negociadoras representadas históricamente por la Unión Local 1199C y por la Unión Local 1250 de Bomberos y Engrasadores estarán obligados a pagar cuotas mensuales equivalentes al triple de su salario por hora a partir del 1 de abril de 2009, y estarán sujetos a la fórmula de cuotas de la Unión Local 32BJ a partir del 1 de enero de 2011. Todos los afiliados cuya cuota mensual aumente en \$10 o más a partir del 1 de enero de 2011 debido a la implementación de la fórmula de cuotas de la Unión Local 32BJ (salvo por un cambio en clasificación o salario) tendrán derecho a un reembolso único equivalente a la mitad de dicho incremento al final del 12° mes en que entró en vigor el incremento, bajo el procedimiento que adopte el Secretario-Tesorero.

### ***Unificaciones***

(i) Las cuotas sindicales y de inscripción para los afiliados de las Uniones Locales que se unan a la Unión Local 32BJ estarán en conformidad con esta Constitución y Estatutos, a menos que el acuerdo de fusión especifique algo distinto.

### ***Cambio en las Cuotas***

(j) A menos que sea ordenado por la Unión Internacional, el monto de las cuotas sindicales puede ser reajustado por la Junta Ejecutiva con la aprobación de la mayoría de los afiliados que voten, bien sea durante un ciclo de una asamblea general de afiliados ordinaria o extraordinaria, o en un referéndum de voto secreto por correo; y también con la aprobación de la Unión Internacional, sujetándose siempre a las estipulaciones de las leyes vigentes.

### ***Cuotas Atrasadas***

**Sección 4.** Todas las cuotas y obligaciones económicas son pagables antes del último día del



mes; en caso contrario se considerarán morosas. Los afiliados morosos no podrán tener derecho a la bonificación por fallecimiento que otorga la Unión Internacional, no podrán ser considerados como habilitados; y serán privados de otros derechos y privilegios de los que gozan los habilitados bajo esta Constitución y Estatutos.

Los afiliados que se retrasen tres (3) meses en el pago de sus cuotas y otras obligaciones económicas serán suspendidos automáticamente como afiliados de la Unión Local.

### ***Suspensiones***

Todo afiliado suspendido podrá ser readmitido tras el pago de una cuota de reinscripción por un monto establecido por la Junta Ejecutiva, más todo el saldo de las cuotas adeudadas, la cuota del mes corriente, y toda otra obligación económica pendiente. Todo afiliado readmitido bajo esta modalidad tendrá la misma categoría que la de un afiliado recién integrado a la unión.

### ***Readmisiones***

Todo afiliado que no esté al día en el pago de sus cuotas correspondientes al mes inmediatamente anterior no estará habilitado para asistir a las asambleas o participar en las elecciones u otros asuntos oficiales de la Unión Local.

**Sección 5.** Todas las tasaciones deberán ser cobradas en conformidad con la ley vigente.

### ***Tasaciones***

**Sección 6.** Todos los registros de esta Unión Local que tengan que ver con los ingresos, desembolsos y transacciones financieras de cualquier clase serán conservados en archivo un mínimo de seis (6) años o más si así lo exige la ley vigente.

### ***Conservación de Registros***

**Sección 7. Afiliados que no están laborando**

### ***Sin Trabajo***

(a) Afiliados cuyo despido está en disputa o en arbitraje: Los afiliados cuyo despido esté en disputa o en arbitraje por la Unión Local y que no se encuentren laborando bajo cualesquiera de los pactos colectivos sindicales de trabajo de la Unión Local, siguen obligados a pagar sus cuotas, siempre y cuando se reincorporen a su trabajo. No se considerará que dichos afiliados están atrasados en sus pagos durante el periodo en que estén cesantes

### ***Despido***

si es que pagan el monto mínimo de la cuota sindical de \$29.00 por ese lapso cuando se reincorporen al trabajo.

***Licencia/  
permiso***

(b) Afiliados que hayan tomado licencia (permiso) del trabajo sin derecho de pago pero que tengan derecho, según su contrato, a retornar al trabajo: Los afiliados que estén de licencia sin derecho de pago pero que tengan derecho contractual a retornar a su puesto, tendrán las siguientes obligaciones y privilegios:

(1) Licencia de trabajo por menos de seis (6) meses: Si un afiliado retorna a su empleo activo en seis (6) meses, podrá pagar la cuota mínima sindical por el periodo de su ausencia y se considerará que está al día en sus cuotas por ese lapso. Aquellos afiliados que no pagasen las cuotas mínimas y que llenen una tarjeta de retiro, recibirán una nueva fecha de inscripción cuando retornen al empleo activo, pero no estarán obligados a pagar una nueva cuota de iniciación.

(2) Licencia de trabajo por más de seis (6), pero menos de doce (12) meses: Si un afiliado retorna a su empleo activo tras seis meses, pero antes de los doce meses (de dejar de trabajar), y llena una tarjeta de retiro, recibirá una nueva fecha de inscripción a su retorno al empleo activo, pero no estará obligado a pagar una nueva cuota de iniciación.

(3) Licencia de trabajo por más de doce (12) meses: Si un afiliado retorna al empleo activo tras más de doce meses y llena una tarjeta de retiro, recibirá una nueva fecha de inscripción y estará obligado a pagar una nueva cuota de iniciación a su retorno al empleo activo.

***Per Cápita***

**Sección 8.** La Unión Local deberá pagar cada mes un impuesto per cápita (por cabeza) a la Unión Internacional por cada uno de los afiliados de los que recibió la respectiva cuota sindical en dicho mes. La Unión Local no tendrá derecho a pagar ninguna cuenta pendiente si no completa su obligación íntegra con la Unión Internacional.

**Sección 9.** Los afiliados que trabajen en la industria de eventos y que cumplan las siguientes condiciones

deberán pagar una cuota de dos (\$2) dólares por evento, independientemente de la duración de su turno individual:

(a) Si están empleados en recintos públicos, estadios, centros de convenciones o lugares similares:

(b) Si su horario es irregular y se basa en el calendario de eventos establecido en su lugar de trabajo;

(c) Si no reciben beneficios de salud pagados por su empleador completos o comparables a los estándares de la industria para su clasificación laboral o región geográfica.

Ningún afiliado de esta categoría pagará más que la cuota mínima establecida para todos los afiliados.

## **Artículo XII**

### **COMITÉS**

El Presidente, con la aprobación de la Junta Ejecutiva, deberá establecer los comités que considere necesarios para promover los programas y actividades de la Unión Local. El Presidente designará un comité para desarrollar recomendaciones de cambios adicionales a la Constitución que fortalezcan la Unión, favoreciendo, entre otras cosas, la implicación de los afiliados y su participación democrática.

### ***Comités***

## **Artículo XIII**

### **NO DISOLUCIÓN**

Esta Unión Local no podrá disolverse, separarse o desafiliarse mientras existan siete (7) integrantes que se opongan y en conformidad con los procedimientos contenidos en el Artículo XXV de la Constitución y los Estatutos de la Internacional. En el caso de una separación, disolución o desafiliación, todas las propiedades, fondos y capital activo, tanto reales como personales, de esta Unión Local pasarán a manos de la Unión Internacional. Bajo ninguna circunstancia podrá esta Unión Local

### ***Devolución de Propiedades y Fondos***

distribuir sus fondos, capital activo o propiedades individualmente entre sus afiliados.

#### **Artículo XIV**

### **NO OTORGACIÓN DE DERECHOS**

#### ***Títulos de Propiedades, Fondos***

El pertenecer a esta organización no otorgará a ninguno de sus afiliados el derecho, título o interés sobre los fondos, propiedades, u otros activos de esta Unión Local que le pertenezcan hoy o que sean adquiridos en el futuro y cada afiliado renuncia expresamente a cualquier derecho, título o interés sobre las propiedades de la Unión Local, incluyendo los fondos de esta Unión Local.

El derecho a todas las propiedades, fondos y otros activos de esta Unión Local estará otorgado en todo momento otorgados a la Junta Ejecutiva para uso colectivo de todos los afiliados de esta Unión Local, pero ningún afiliado tendrá ningún derecho separable de propiedad, título o interés.

#### **Artículo XV**

### **AFILIACIÓN**

Esta Unión Local estará afiliada a los organismos centrales a nivel del estado y de la ciudad, las federaciones estatales y los Concilios Estatales, tal como lo determine la Unión Internacional.

#### **Artículo XVI**

### **ENMIENDAS**

#### ***Procedimiento de Enmiendas***

A excepción de lo que se estipula en el Artículo XI, Secciones 2 y 3, esta Constitución y Estatutos podrán ser enmendados en conformidad con los siguientes procedimientos:

(a) Todo afiliado al día en sus pagos podrá remitir por escrito ante la Junta Ejecutiva propuestas de enmiendas para someterlas a consideración. Mediante un voto de dos tercios (2/3), la Junta Ejecutiva podrá someter la enmienda propuesta a

votación entre los afiliados, tal como lo decida la Junta Ejecutiva, ya sea en una Asamblea General de Afiliados de la Unión Local, según lo estipulado por el Artículo IV, Sección 5; o por medio de un referéndum de votación por correo.

(b) Si las enmiendas propuestas cuentan con el apoyo de peticiones firmadas por los afiliados al día en sus pagos y que sumen un total del diez por ciento (10%) de los afiliados de la Unión Local, entonces la Junta Ejecutiva deberá someter las enmiendas propuestas a votación entre los afiliados, tal como lo determine la Junta Ejecutiva, ya sea en una Asamblea General de Afiliados de la Unión Local, según lo estipulado por el Artículo IV, Sección 5; o por medio de un referéndum de votación por correo.

(c) Las recomendaciones de la Junta Ejecutiva en conexión con las enmiendas propuestas (y sobre las que votarán los afiliados) serán distribuidas entre los afiliados para su consideración.

(d) En los noventa (90) días posteriores a la adopción de estas enmiendas, la Junta Ejecutiva establecerá las reglas iniciales que gobernarán el proceso de petición para la enmienda de los estatutos.

(e) Con dos tercios (2/3) de los votos, la Junta Ejecutiva podrá aprobar que se sometan a la votación de los afiliados las enmiendas que la propia junta proponga a los afiliados, ya sea en una Asamblea General de Afiliados o por medio de un referéndum de votación por correo, según lo determine la junta.

(f) Adoptar las enmiendas requerirá que se cuente con la aprobación de los dos tercios (2/3) de los votos válidos emitidos por los afiliados en el referéndum; o, cuando la votación se celebre en una Asamblea General de Afiliados que cuente con quórum, con la aprobación de los dos tercios (2/3) de los afiliados presentes.

***Votación***

(g) Todos los referéndums deberán ser mediante voto secreto. Salvo en los casos estipulados por esta Constitución y Estatutos, la Junta Ejecutiva podrá determinar, por mayoría, si conducir un voto de referéndum por correo.

***Votación por Correo***

***Aprobación  
de la  
Internacional***

(h) Ninguna enmienda será válida o entrará en vigencia hasta que sea aprobada por la Unión Internacional.

**Artículo XVII**

**APROBACIÓN POR PARTE  
DE LA UNIÓN INTERNACIONAL**

***Subordinación  
a la  
Constitución  
de la  
Internacional***

La Constitución y Estatutos de esta Unión Local estarán subordinados en todo momento a la Constitución y los Estatutos de la Internacional y sus enmiendas respectivas. Si surgiese algún conflicto entre la Constitución y Estatutos de esta Unión Local y sus enmiendas respectivas, y la Constitución y Estatutos de la Unión Internacional y sus enmiendas correspondientes, prevalecerán la Constitución y los Estatutos de la Internacional.

## **REGLAS PARA REMITIR Y DEBATIR MOCIONES Y PROPUESTAS DE ENMIENDA A LOS ESTATUTOS**

Estas reglas sustituyen las Reglas para el Debate del Manual de Procedimientos Comunes (incluido en la Constitución de SEIU), excepto las reglas 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 22, 28, y 29 del Manual, que seguirán vigentes.

### **I. ASAMBLEAS GENERALES DE AFILIADOS**

1. Cualquier moción debe presentarse por escrito y dirigirse al Secretario-Tesorero de la Local 32BJ. La moción debe ser enviada a la oficina del Secretario-Tesorero ya sea personalmente, por correo certificado o registrado, o mediante facsímil al (212) 388-3660, con por lo menos catorce (14) días de anterioridad a la reunión de la Junta Ejecutiva en la cual la moción será considerada por primera vez. Si se envía por facsímil, la moción solamente se podrá enviar al número anterior y una copia impresa deberá enviarse por correo al día siguiente.

***Moción debe  
Presentarse por  
Escrito***

2. Al momento de enviarse a las oficinas del Secretario -Tesorero, toda moción deberá contener el nombre, dirección y firma del afiliado que remite la moción, y el nombre, dirección y la firma del afiliado que secunda la moción.

***Nombre,  
Dirección y  
Firma***

3. No se considerará ni decidirá sobre moción alguna si ésta estipula alguna acción que no sea consistente —o sea de cualquier otra manera inconsistente— con la Constitución y los Estatutos de la Local 32BJ, SEIU, la Constitución de la SEIU o con alguna ley o norma estatal o federal vigentes, o con alguna obligación legal de la Unión Local.

***No Contradecir  
la Constitución  
ni Las leyes***

4. No se considerará ni decidirá sobre moción alguna si no es claramente diferente a una moción que haya sido considerada y rechazada en los doce (12) meses anteriores a la presentación de la moción. No se considerará ni decidirá sobre moción alguna a no ser que sea comprensible. La Junta Ejecutiva determinará si una moción propuesta es claramente diferente a otra que haya

***Diametralmente  
Distinta que  
Mociones  
Anteriores***

sido considerada y rechazada en los doce (12) meses anteriores a la presentación de la moción y determinará si una moción es comprensible.

***Será Primero Considerada por la Junta Ejecutiva***

5. La moción de un afiliado será sometida a consideración de los afiliados en un ciclo de reuniones generales de afiliados solamente si ha sido considerada y rechazada por la Junta Ejecutiva. Si la junta adopta la moción de un afiliado, tal acción será presentada en la siguiente Asamblea General de Afiliados.

6. Cualquier moción considerada en un ciclo de reuniones generales de afiliados será considerada y sometida a votación en la sección de Asuntos Nuevos de la asamblea, a no ser que el dirigente que presida la asamblea, a discreción suya, decida que la moción sea considerada y sometida a votación en otro momento de la reunión.

***Subdividir la Moción***

7. Si una moción contiene más de una parte o tiene relación con más de un asunto, la Junta Ejecutiva puede, a su discreción, dividir la moción para la consideración de los afiliados en general.

***Debate de Asuntos en la Asamblea General***

8. En el debate sobre cualquier asunto pendiente, incluyendo la moción de un afiliado en una asamblea general de afiliados, un orador que sea afiliado de un distrito distinto de aquel distrito o distritos que tienen derecho a votar en esa asamblea, no podrá hablar hasta que hayan hablado todos los oradores que puedan votar en dicha asamblea. No obstante esta regla, todo afiliado que proponga o secunde la moción, podrá hablar a favor de la moción en cada asamblea y, en caso que este afiliado no es elegible para votar en dicha reunión, entonces un afiliado de otro distrito podrá hablar en favor de la moción, incluso antes que todos los oradores afiliados de los distritos que tienen derecho a votar. El dirigente que presida, o el dirigente que presente el informe con las recomendaciones de la Junta Ejecutiva sobre cualquier moción, tendrá el derecho de hablar sobre dichas mociones.

***Límite de Dos Minutos***

9. No se le permitirá a afiliado alguno hablar por más de dos (2) minutos sobre el asunto que se esté tratando en cualquier Asamblea General de Afiliados.



10. Toda moción presentada por un afiliado sólo podrá retirada de toda consideración antes del inicio del debate en la primera reunión de afiliados del ciclo de Asambleas Generales de Afiliados en la cual se esta considerando la moción.

***Retirar una  
Moción***

11. No se considerará ninguna moción que trate de anular la decisión del dirigente que presida la asamblea sobre la conducción del debate sobre la moción de un afiliado.

***Mociones  
Prohibidas***

12. No se considerará ninguna moción para considerar la moción de un afiliado. No se considerará ninguna moción para remitir –o someter a consideración- la moción de un afiliado a un comité u otra entidad. No se considerará ninguna moción para enmendar la moción de un afiliado. Esto no excluye que los afiliados puedan considerar una recomendación de la Junta Ejecutiva según las reglas 16 y 19 abajo detalladas, para aplazar la decisión sobre una moción. No se considerará ninguna moción para reconsiderar la moción de un afiliado.

13. Al hacer uso de la palabra en cualquier Asamblea General de Afiliados, el orador hablará únicamente por el micrófono designado para los oradores. Cada orador se presentará ante la concurrencia con su nombre y lugar de trabajo. Los comentarios del orador de turno durante el debate acerca de una moción de un afiliado deberán limitarse a asuntos relevantes al tema en cuestión. Ningún orador hará amenazas ni se mostrara amenazante o irrespetuoso con otro afiliado, presente o no.

***Conducta del  
Orador***

14. Todo afiliado a quien el dirigente que presida la asamblea le ordene tres (3) veces tomar asiento y no acate, será retirado del recinto y se le prohibirá participar en cualquier otro asunto en esa reunión u otras reuniones de ese ciclo de Asambleas Generales de Afiliados.

***Orden de  
Sentarse***

15. La duración de cada reunión del ciclo de Asambleas Generales de Afiliados será de dos (2) horas, a no ser que el dirigente que presida, a su entera discreción, decida extender este plazo. El dirigente que preside decidirá la duración para cada

***Duración de la  
Asamblea***

segmento en cada reunión, incluyendo el tiempo dedicado al debate de una moción o mociones; y el dirigente que presida tendrá el derecho, a su entera discreción, de extender el tiempo adjudicado a tal segmento, incluyendo el tiempo para el debate. La decisión para extender el tiempo del dirigente que preside solo aplicará a la reunión en ese ciclo de Asambleas Generales de Afiliados en que se haga.

***Voto por las  
Mociones***

16. Toda votación se hará por medio de la división de la concurrencia. Primero se votará sobre la recomendación o informe de la Junta Ejecutiva sobre la moción, y si esto no resuelve el asunto, entonces se realizará una votación sobre la moción o mociones propiamente.

***Distribución de  
Literatura***

17. Toda distribución de literatura relacionada con la moción de un afiliado se hará fuera del recinto de reunión, de acuerdo con las reglas de procedimiento establecidas por el dirigente que presida.

***Distribución  
de la  
Concurrencia***

18. La disposición de asientos en el recinto de una reunión del ciclo de Asambleas Generales de Afiliados se hará de manera que los afiliados del distrito o distritos aptos para votar en tal reunión estén separados de cualquier otro afiliado que se encuentre entre la concurrencia.

***Presentar  
Mociones***

19. La Junta Ejecutiva podrá determinar el orden de presentación de las mociones a considerarse en la Asamblea General de Afiliados. Si hay más de una moción en consideración, la Junta Ejecutiva podrá, en aras de la eficiencia, presentar a los afiliados en general un informe que contenga las recomendaciones de la Junta Ejecutiva acerca de las mociones, y los afiliados votarán primero para aceptar o rechazar tal informe. Si el informe es rechazado, las mociones se presentarán tal como lo estipulan estas reglas. Si, a su juicio, la Junta Ejecutiva determina que no se pueden escuchar todas las mociones de los afiliados sometidas a consideración al siguiente ciclo de Reuniones Generales de Afiliados, sin afectar negativamente la oportunidad de los afiliados para discutir y considerar, entonces, y a su entera discreción, la Junta Ejecutiva podrá decidir el aplazamiento

de una o más mociones para el siguiente ciclo de Asambleas Generales de Afiliados. Al hacer esto, la moción o mociones diferidas estarán entre las últimas mociones pendientes recibidas por el Secretario-Tesorero.

## **II. REGLAS PARA PROPUESTAS DE ENMIENDAS A LOS ESTATUTOS**

20. Cualquier propuesta de enmienda a la Constitución y Estatutos de la Local 32BJ de SEIU, debe hacerse por escrito y enviarse al Secretario-Tesorero de la Local 32BJ. Tales propuestas deben ser enviadas a la oficina del Secretario-Tesorero ya sea personalmente, o por correo certificado o registrado con al menos sesenta (60) días calendario de anterioridad a la reunión de la Junta Ejecutiva en la cual tales propuestas de enmiendas a los estatutos serán consideradas.

***Propuestas  
para Enmendar  
Constitución y  
estatutos***

21. Al momento de remitir cualquier propuesta de enmienda a los estatutos a la oficina del Secretario-Tesorero, ésta debe contener el nombre, los cuatro (4) últimos números del número de seguridad social y firma del afiliado que envía la propuesta y el nombre, los cuatro (4) últimos números del número de seguridad social y firma del afiliado que secunda la propuesta.

22. Si el proponente de una propuesta de enmienda a los estatutos busca que los afiliados consideren su propuesta sin tener en cuenta si la Junta Ejecutiva aprueba o no la propuesta, entonces se debe adjuntar a la propuesta, al momento de enviarla al Secretario-Tesorero, una petición firmada por un número de afiliados suficiente como para cumplir con lo estipulado en el Artículo XVI (b) de la Constitución y Estatutos de la Local 32BJ de SEIU. Las peticiones deben ser traídas en persona a la oficina del Secretario-Tesorero en el 101 Avenue of the Americas, en Manhattan, para que tales peticiones sean catalogadas y recibidas. Además, para que los nombres de los afiliados que aparezcan en tal petición valgan para el conteo del número mínimo de afiliados que se necesita para cumplir con el Artículo XVI(b), tales nombres deben aparecer en una página que contenga lo siguiente:

***Petitorios***

1. El texto de la propuesta de enmienda a los estatutos; y
2. La firma del afiliado que firma, la fecha en que firmó (un máximo de seis (6) meses desde la fecha en que se envía la petición) y los cuatro últimos números del número de seguridad social del afiliado; y
3. El nombre de un testigo que observó la firma de cada afiliado, la fecha en que el testigo la observó, y los cuatro últimos números del número de seguridad social del testigo. Los nombres de los afiliados que aparezcan en la petición que no cumplan estos requisitos no serán contados para cumplir con la cantidad mínima que estipula el Artículo XVI (b).

***Consideración  
por parte de la  
Junta  
Ejecutiva***

23. La Junta Ejecutiva considerará una propuesta de enmienda a los estatutos en la siguiente reunión de la Junta Ejecutiva que tenga lugar sesenta (60) días tras recibirse la propuesta. En tal reunión, la Junta decidirá: (i) si someter la propuesta a votación de los afiliados en general, en conformidad con el Artículo XVI (a), si la propuesta enviada sin una petición cumple con el Artículo XVI (b); y (ii) si (de realizarse) la votación general de los afiliados sobre la propuesta se hará en el transcurso de una Asamblea General de Afiliados o mediante referéndum por correo.

***Contradicción  
con Estatutos y  
la Constitución***

24. No se considerará ni decidirá propuesta de enmienda a los estatutos alguna si ésta requiere tomar una acción que no sea consistente (o sea de cualquier otra manera inconsistente) con la Constitución y Estatutos de la 32BJ, SEIU, la Constitución de SEIU o con una ley o norma estatal o federal, o con una obligación legal de la Unión Local.

***Diametralmente  
Opuesta a  
Propuesta  
Previa***

25. No se considerará ni decidirá sobre una propuesta de enmienda a los estatutos alguna si no es claramente diferente a una propuesta de enmienda a los estatutos que haya sido considerada y rechazada durante los 12 meses anteriores a la presentación de la propuesta de enmienda a los estatutos. No se considerará ni decidirá sobre una propuesta de enmienda a los estatutos a menos que sea comprensible. La Junta Ejecutiva determinará si una propuesta de enmienda a los estatutos

es claramente diferente a una que haya sido considerada y rechazada en los 12 meses anteriores a la presentación de la propuesta de enmienda a los estatutos y determinará si una propuesta de enmienda a los estatutos es comprensible.

26. Toda Asamblea General de Afiliados en la que deba llevarse a cabo una votación sobre una propuesta de enmienda a los estatutos, el debate acerca de dicha propuesta se llevará a cabo de la misma manera y siguiendo las mismas reglas que aplican a las mociones de los afiliados.

***Debate sobre  
la Enmienda  
Propuesta***

27. En caso que una propuesta de enmienda a los estatutos afecte a más de un artículo o sección de la Constitución y Estatutos de la Local 32BJ de SEIU, el proponente deberá, al momento de enviar la propuesta al Secretario-Tesorero, incluir una declaración por escrito explicando si dichas enmiendas deben ser sometidas a voto en una sola votación que regirá todas las propuestas, o si se debe votar de manera separada por cada enmienda. La votación se llevara a cabo según esa declaración escrita, a menos que la Junta Ejecutiva determine que votar de esa manera puede crear obligaciones inconsistentes o pueda provocar un resultado incomprensible. En el caso de que se envíen propuestas de enmienda sin tal declaración, la Junta Ejecutiva determinará si el voto se realizará mediante un sola votación sobre todas las propuestas de enmiendas o mediante una serie de votaciones distintas.

***Voto***

## ÍNDICE TEMÁTICO

- Acuerdos Colectivos de Trabajo, 30-31
- Afiliación, 38
- Afiliados, 2-4
- Afiliados habilitados, 8, 34-35
- Afiliados jubilados, 2, 9, 33
- Agenda de discusión, 6
- Apelaciones, 17-18, 24, 26, 29
- Aprobación de la Internacional, 32, 34, 40
- Ayudante del Presidente, 9, 22
- Comités, 20, 24, 30, 37
- Condiciones para ser afiliados, 2
- Constitución de la Internacional, 3, 19, 22, 27, 40
- Cuota de iniciación, 31, 36
- Cuotas, 32-37
- Cuotas atrasadas, 34-35
- Depósito de garantía, 24
- Dirigentes, 13, 18-20, 24, 28-30
- Discriminación, 2
- Disolución, 37
- Distritos, 4-5
- Elecciones, 13-19
- Enmiendas, 38-40, 45-47
- Huelgas, 24, 31
- Imputaciones, Juicios y Apelaciones, 26, 29
- Ingresos, 31-35
- Junta de Auditores, 11, 14-15, 25
- Junta de Querellas, 11, 13-14, 25-26
- Junta Ejecutiva Sindical, 10, 25
- Juramentación, 18
- Jurisdicción, 1
- Licencia (permiso), 36
- Nominaciones, 13-14
- Periodos en el cargo, 14
- Preámbulo, 1
- Presidente, 5-7, 9-12, 17-26, 30-31, 37
- Propósitos, 1
- Reglas para las reuniones, 5, 41-44
- Requisitos para ocupar cargos, 7-9

Reuniones, 41-44  
Secretario de disciplina, 32  
Secretario Tesorero, 9,-10, 13-14, 20-22, 41  
Shop Stewards, 7, 13  
Sin trabajo, 35  
Tarjeta de retiro, 36  
Tasa per cápita, 36  
Tasaciones, 35  
Vacantes de cargos, 11-12  
Vicepresidente, 9-10, 22  
Vicepresidente Ejecutivo, 9, 11-12, 21

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional el 13 de junio de 2009  
Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional según revisado en enero de 2016

## CÓDIGO DE PRÁCTICAS ÉTICAS Y POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES DE SEIU

### **PARTE A: PREÁMBULO**

La Unión Internacional de Empleados de Servicio (SEIU, por sus siglas en inglés) cree en la dignidad y la valía de todos los trabajadores. Nos hemos dedicado a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias mientras creamos una sociedad más justa y humana. Tenemos el compromiso de buscar la justicia para todos, y en particular lograr la justicia económica y social para las personas más explotadas en nuestra comunidad. Para lograr nuestra misión, tenemos que desarrollar líderes bien capacitados y motivados en cada nivel de la unión que sean un reflejo de la membresía en toda su diversidad.

Los miembros de la unión confían grandemente en sus líderes. Los oficiales electos y los gerentes de SEIU no solo tienen obligaciones fiduciarias con los miembros de la unión sino que, a raíz del propósito moral de nuestra misión, los líderes de SEIU deben a los miembros el mayor nivel de comportamiento ético en el ejercicio de todas las decisiones de liderazgo y las negociaciones financieras en representación de los miembros. Los miembros tienen el derecho a tener la administración adecuada de los fondos de la unión y transparencia en cómo se gastan las cuotas de la unión. El uso inadecuado o inapropiado de los recursos o de la autoridad del liderazgo socava la confianza que los miembros tienen en la unión y la debilitan. No se tolerará la corrupción en ninguna forma en SEIU. Este *Código de Prácticas Éticas y Política de Conflicto de Intereses* (el “Código” o “Código de SEIU”) fortalece las normas, prácticas y estándares de cumplimiento éticos y por lo tanto mejora la capacidad de la unión para lograr su importante misión.

Reconocemos que ningún código de ética puede evitar que algunas personas violenten los estándares éticos de comportamiento. Además sabemos que el Código de SEIU no es suficiente por sí solo para sostener una cultura ética en toda la unión. Para lograr las metas para las que se creó este Código, tenemos que establecer sistemas de responsabilidad para todos los líderes electos y el personal. Estos sistemas tienen que incluir los controles y equilibrios pertinentes y procedimientos operacionales internos que minimicen la oportunidad del uso indebido o el abuso, al igual que la percepción de alguno de ellos, en cuanto a invertir fondos de la unión y ejercer la autoridad para tomar decisiones. Los sistemas también tienen que incluir la disposición adecuada para el adiestramiento sobre cómo entender e implantar este Código. Más ampliamente, recalcamos la importancia de la gama de estándares, prácticas, y valores descritos en “Una cultura ética sólida”, Sección A de las *Políticas y Estándares de Ética de SEIU*.

En particular, SEIU está comprometida con proporcionar vías significativas para la colaboración y la participación de los miembros en nuestra unión. La *Carta de Derechos*



*de los Miembros de SEIU y sus Responsabilidades en la Unión* es una fuente importante de los derechos y las obligaciones de los miembros de SEIU. Su cumplimiento exclusivo a través de los procedimientos establecidos en el Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU refleja un compromiso con los principios democráticos que siempre han regido a SEIU. Las diversas protecciones del Artículo XVII contra la disciplina arbitraria o ejercida de manera ilegal por los miembros también representa un ingrediente esencial de la vida democrática de la unión. De igual manera, el requisito que las afiliadas proporcionan para las reuniones periódicas de la membresía, según establecido en el Artículo XV, Sección 5 de la Constitución, es otro elemento importante del funcionamiento democrático de SEIU. Por último, las disposiciones contra la discriminación y el acoso por raza, credo, color, religión, sexo, expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, situación de residencia, condición marital, ancestros, edad y discapacidad que aparece en el Artículo III, Sección 4 de la Constitución de SEIU y en las Constituciones y los Estatutos de las afiliadas, la Política y el Procedimiento Contra la Discriminación y Contra el Acoso de SEIU, y las políticas similares de las afiliadas prohíben la conducta en violación a la creencia histórica de SEIU de que nuestra fortaleza proviene de nuestra unidad y diversidad y que no debemos dejarnos dividir por las fuerzas de la discriminación.

Se espera que las personas sujetas a este Código cumplan con las leyes estatales y federales, la Constitución y los Estatutos de SEIU y sus afiliadas, y las políticas contra la discriminación y contra el acoso de SEIU y sus afiliadas como parte integral de nuestro compromiso de mantener una cultura ética y estándares de conducta más altos en toda la unión. Las violaciones a estas leyes y políticas representan infracciones éticas; sin embargo, estas violaciones deberán abordarse a través de las avenidas provistas por las leyes y políticas aplicables y no mediante el Código a menos que también aleguen violaciones a este Código. En particular, el único mecanismo de cumplimiento para asuntos cubiertos por las constituciones y los estatutos de SEIU o sus afiliadas es el que aparece establecido en esos documentos, a menos que también se aleguen violaciones a este Código. Por último, los agravios que surjan bajo los acuerdos de negociación colectiva quedan excluidos del cumplimiento bajo este Código a menos que también aleguen violaciones a este Código.

El alcance y los estándares de este Código aparecen establecidos en las siguientes secciones.

**SECCIÓN 1. *Aplicabilidad a la Unión Internacional.*** El Código de SEIU en lo sucesivo aplica en su totalidad a todos los oficiales, miembros de la junta ejecutiva y empleados de la Unión Internacional, SEIU. De aquí en adelante se hace referencia a estas personas como “individuos cubiertos”. SEIU deberá anejar o adjuntar el Código en su totalidad a su Constitución y a los Estatutos en su próxima publicación y en todas las publicaciones futuras.

**SECCIÓN 2. *Aplicabilidad a las afiliadas de SEIU.*** Por promulgación de la Junta Ejecutiva Internacional de SEIU, el Código de SEIU aplica en su totalidad a todos los

oficiales, los miembros de la junta ejecutiva y empleados de todos los cuerpos afiliados y uniones locales aprobadas por SEIU (“afiliadas” de aquí en adelante). Se hace referencia a estas personas de aquí en adelante como “individuos cubiertos”.

- (a) Cada afiliada deberá garantizar que el Código se aplique a todos los empleados tan pronto como sea práctico, pero en ningún caso más tarde del final del año 2020.
- (b) Cada afiliada deberá anejar o adjuntar el Código en su totalidad a su Constitución y los Estatutos en su próxima publicación y a todas las publicaciones futuras.
- (c) En donde quiera que se haga referencia aquí a SEIU o a un programa, departamento o puesto de SEIU, la referencia correspondiente será a la afiliada particular o a su programa, departamento o puesto equivalente.
- (d) Cada afiliada es responsable de hacer cumplir el Código y de educar a sus individuos cubiertos sobre el Código de manera que esté a tenor con los términos del Código, sujeto a la asistencia y la supervisión de SEIU.
- (e) El Código no tiene la intención de impedir que alguna afiliada adopte estándares más altos y mejores prácticas, sujeto a la aprobación del Procurador de Ética de SEIU.

## **PARTE B: OBLIGACIONES GENERALES**

### ***SECCIÓN 3. Obligaciones de los individuos cubiertos.***

- (a) **Compromiso con el Código.** SEIU y cada afiliada deberá proporcionar una copia del Código a cada individuo cubierto. Es responsabilidad y obligación de los individuos cubiertos reconocer anualmente que han recibido una copia de este Código, que lo han revisado y lo entienden y que acuerdan cumplir con él.
- (b) **Responsabilidad de divulgación.** Los individuos cubiertos deberán divulgar al Procurador de Ética de SEIU o al enlace de Ética de la afiliada, según aparece descrito en la PARTE F de este Código, cualquier conflicto de interés o apariencia de un conflicto, que surja cuando su responsabilidad primordial con el interés de los miembros se vea comprometida por un interés rival, que incluye, pero no se limita a un interés, relación o transacción a la que se haya hecho referencia en este Código. Los conflictos reales, percibidos y potenciales deberán divulgarse al momento en que los individuos cubiertos los conozcan.
- (c) **Descalificación del servicio a SEIU o su afiliada.** Ninguna persona que haya sido convicto de algún delito relacionado con la comisión de agresión con lesiones graves o el abuso o mal uso del puesto o empleo de dicha persona en una organización laboral para buscar u obtener ganancias ilegales a expensas de los miembros, deberá servir como oficial o empleado gerencial de SEIU o

cualquier afiliada, excepto por las limitadas excepciones establecidas en las leyes federales aplicables.

## **PARTE C: ACTIVIDADES COMERCIALES Y FINANCIERAS**

### ***SECCIÓN 4. Responsabilidad general de proteger los fondos de los miembros; derecho de los miembros de examinar los expedientes.***

- (a) Los activos y los fondos de una organización laboral se mantienen en un fideicomiso para el beneficio de la membresía. Los miembros tienen derecho a recibir garantía de que esos activos y fondos se invierten en objetivos correctos y adecuados. La Unión deberá realizar sus funciones prioritarias, incluso todos los contratos para compra o venta o para la prestación de servicios significativos, de una manera que esté a tenor con este Código. Todos los oficiales, los miembros de la junta ejecutiva y empleados de SEIU y las afiliadas de SEIU, ya sean electos o nombrados, tienen un gran deber de confianza y fiduciario de servir honesta y fielmente los mejores intereses de la membresía.
- (b) A tenor con la Sección 201 de la Ley de Informes y Divulgación entre los Trabajadores y la Gerencia (“Labor-Management Reporting y Disclosure Act”), SEIU deberá permitir que un miembro examine por justa causa, cualquier libro, expediente o cuenta necesaria para verificar el informe financiero anual de SEIU bajo esa sección para el Departamento del Trabajo de los EE. UU.
- (c) Las afiliadas compuestas solamente de miembros empleados por cuerpos gubernamentales deberán permitir que un miembro examine su informe financiero sometido a una agencia estatal y, a tenor con las leyes estatales y por justa causa, examine cualquier libro, expediente o cuenta necesaria para verificar el informe financiero de la afiliada.

***SECCIÓN 5. Intereses y transacciones financieras prohibidas.*** Los individuos cubiertos no deberán, según sea de su mejor conocimiento, tener posesiones u otros intereses financieros sustanciales que interfieran con su responsabilidad fiduciaria.

- (a) Para propósitos de estas normas, una “posesión o interés financiero sustancial” se refiere a uno que contribuye de manera significativa al bienestar financiero del individuo o que le permite afectar o influenciar de manera sustancial el curso de la toma de decisiones de la entidad comercial.
- (b) Una “posesión o interés financiero sustancial” no incluye acciones en un plan de compra, plan de participación en los beneficios (profit-sharing), plan de posesión de acciones de empleados (ESOP, por sus siglas en inglés) o fideicomiso ciego. Tampoco prohíbe a los individuos cubiertos poseer un fondo mutuo u otro vehículo de inversión similar, acciones públicas de cualquier patrono con el que SEIU o una afiliada esté involucrado en la negociación colectiva o que tenga negocios o con el que busque organizarse, siempre y

cuando todas las transacciones que afecten a dichos intereses estén a tenor con las tarifas y términos establecidos por el mercado abierto.

- (c) No se permite a ningún individuo cubierto que:
  - (1) a sabiendas, tenga posesión o interés financiero sustancial en ninguna organización que involucrada en la negociación colectiva con SEIU o cualquiera de sus afiliadas;
  - (2) haga o intente influenciar o participar de alguna manera en una decisión relacionada con las relaciones de SEIU o una afiliada con un proveedor, firma o cualquier otra organización o individuo en el que el individuo cubierto o su familiar, cónyuge o socio de negocio tenga posesión o interés financiero sustancial posesión; o
  - (3) se vea involucrado en alguna transacción de negociación individual con SEIU o cualquiera de sus afiliadas, como comprar una propiedad de o vender una propiedad a SEIU, sin la aprobación informada del secretario-tesorero Internacional (o el secretario-tesorero de la afiliada, según aplique), obtenida después de la divulgación completa, incluyendo una tasación independiente del valor justo de mercado para la propiedad que será vendida o comprada.
- (d) Para garantizar el cumplimiento con esta sección, los individuos cubiertos tienen como requisito divulgar cualquier interés, transacción o interés que haya sido cubierto por esta sección en conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

#### **SECCIÓN 6. *Pagos y regalos de patrones, proveedores y miembros.***

- (a) Los individuos cubiertos no deberán, a sabiendas, aceptar ningún pago, beneficio o regalo que sobrepase el valor financiero mínimo bajo las circunstancias presentadas (1) de ningún patrono que esté involucrado o busca involucrarse en la negociación colectiva con SEIU o sus afiliadas, o (2) de ningún negocio o firma profesional que haga negocios o busque hacer negocios con SEIU o cualquiera de sus afiliadas.
  - (1) Esta sección no abarca los pagos y beneficios que proporcionan patronos prohibidos a los individuos cubiertos como compensación por su empleo primario y regular.
  - (2) Esta sección no abarca el trabajo y los servicios que los individuos cubiertos realizan para los patronos o negocios prohibidos a tiempo parcial, por medio de una transacción libre de influencias y por la paga normal y usual para dicho trabajo o servicios.
  - (3) Esta sección no abarca la participación en eventos presentados por oficiales públicos que conllevan la discusión de asuntos de política pública.

- (4) Con respecto a los artículos perecederos que son más que mínimos, pero que resultan imprácticos para devolver, como lo son los alimentos, deberá considerarse en cumplimiento con esta sección descartar dicho artículo o colocarlo en un área común para el disfrute de los miembros y el personal de la oficina. Si el regalo se descarta o se disfruta comunalmente, se recomienda que se notifique a la persona que lo regaló para evitar la apariencia de cualquier conflicto de interés de parte de cualquier individuo cubierto y para desanimar la recurrencia.
- (b) Los individuos cubiertos no deberán, a sabiendas, aceptar pagos o regalos personales de ningún miembro, aunque no haya una relación personal independiente de la relación entre la unión y el miembro, aparte de un regalo de valor financiero mínimo. Esta disposición no aplica a las contribuciones a campañas para la oficina de la unión realizada en conformidad con la Constitución y los Estatutos de SEIU.

**SECCIÓN 7. *Conversión de fondos y propiedad de la Unión.*** Los individuos cubiertos no deberán usar, convertir o desviar ningún fondo u otra propiedad que pertenezca a SEIU para el beneficio o la ventaja personal de dicho individual.

**SECCIÓN 8. *Aplicabilidad a terceros.*** Los principios de este Código aplican a las inversiones y las actividades de terceros que equivalga a un subterfugio para ocultar los intereses financieros de los oficiales o empleados de SEIU o para evadir los estándares de este Código.

**SECCIÓN 9. *Ciertos préstamos prohibidos.*** SEIU no deberá hacer préstamos a ningún oficial o empleado, ni a ningún miembro de su familia, que en algún momento sobrepase los \$2,000 en endeudamiento total por parte de dicho oficial, empleado o miembro de su familia.

## **PARTE D: FONDOS DE BENEFICIOS Y ORGANIZACIONES RELACIONADAS**

**SECCIÓN 10: *Conducta y transacciones prohibidas.***

(a) **Fondos de beneficios.**

- (1) Para propósitos de esta sección:
  - a. Un “fondo o plan de beneficios” un fondo o plan de beneficios de retiro, salud o bienestar patrocinado por SEIU o una afiliada, o un fondo o plan de beneficios de retiro, salud o bienestar en el que SEIU o una afiliada participe.
  - b. La definición de “posesión o interés financiero sustancial” que aparece en la sección 5 aplica.

- (2) Los individuos cubiertos que sirven en un puesto fiduciario con respecto a o en ejercicio de responsabilidades o influencia en la administración de un fondo o plan de beneficios no deberán:
    - a. tener ningún interés financiero sustancial en, ni ningún vínculo personal comprometedor con, ningún gerente de inversiones, corredor de seguros, corredor, consultor u otra firma ni individuo que haga negocios o busque hacer negocios con el fondo o el plan;
    - b. aceptar ningún pago personal de ningún negocio o firma profesional que haga negocio o busque hacer negocios con el fondo o el plan, aparte del pago contractual por trabajo realizado; ni
    - c. recibir compensación de ningún tipo por servicio como representante de empleados o síndico designado por los trabajadores para un fondo o plan, excepto para el reembolso de los gastos razonables incurridos de manera adecuada y real que hayan sido provistos de manera uniforme a dichos representantes o síndicos, con la provisión de que no constituye una violación de esta disposición por ningún oficial o empleado gerencial que no sea empleado a tiempo completo de la SEIU o una afiliada para ser un empleado legalmente pagado de un fondo o plan si dicho empleo está a tenor con las restricciones legales aplicables y que ha sido divulgado completamente mediante los informes pertinentes.
  - (3) Para garantizar el cumplimiento con esta sección, todos los individuos cubiertos deberán divulgar cualquier interés, transacción o relación cubierta por esta Sección en conformidad con la sección 3(b) de este Código.
  - (4) *Descalificación de servicio para el fondo de beneficios.* Ninguna persona que haya sido condenado por algún delito relacionado con la comisión de agresión con lesiones graves o el abuso o mal uso del puesto o empleo de dicha persona en un plan de beneficios a empleados con el fin de buscar u obtener ganancias ilegales a expensas de los beneficiarios del fondo o plan de beneficios a empleados, excepto por las limitadas excepciones establecidas en las leyes federales aplicables, deberá servir en una capacidad fiduciaria ni ejercerá responsabilidades en la administración de un fondo o plan de beneficios.
- (b) **Organizaciones relacionadas**
- (1) Para propósitos de esta sección, una organización “relacionada con” SEIU o una afiliada significa una organización (i) en el que el 25 por ciento o más de los miembros de la junta directiva son oficiales o empleados de SEIU o una afiliada, o (ii) para la que el 50 por ciento o más de sus fondos provienen de SEIU o una afiliada.
  - (2) Los individuos cubiertos que sirvan en un puesto fiduciario con relación a o que ejerzan responsabilidades o influencia sobre la administración de una organización relacionada con SEIU deberán cumplir con las

disposiciones y deberán cumplir cabalmente con los estándares del Código de SEIU mientras actúan a favor de o representan la organización relacionada.

## **PARTE E: RELACIONES PERSONALES Y FAMILIARES**

**SECCIÓN 11. *Propósito de las normas que rigen las relaciones personales y familiares.*** SEIU no prohíbe el empleo de familiares calificados de oficiales o empleados actuales, o de individuos con los que un oficial o empleado tenga una relación personal romántica o íntima. SEIU además no prohíbe la retención de proveedores calificados que empleen a familiares de oficiales o empleados actuales de SEIU o individuos con los que un oficial o empleado tenga una relación personal.

Sin embargo, SEIU reconoce que la existencia de dichas relaciones pueden conllevar a problemas, que incluyen favoritismo o la apariencia de favoritismo hacia familiares o hacia las personas que estén en una relación personal. Brindar trato especial a estos individuos – o crear la impresión de que reciben trato especial – no va a tenor con nuestros principios de la buena administración y responsabilidad ni con nuestra responsabilidad de realizar los negocios de SEIU de manera seria. Las disposiciones de esta PARTE están diseñadas para garantizar que relaciones personales o familiares no influyeran las interacciones profesionales entre los empleados involucrados y otros oficiales, empleados y terceros.

**SECCIÓN 12. *Definiciones.*** Para propósitos de esta PARTE:

- (a) “Familiar” significa padre, cónyuge, equivalente de un cónyuge, hija, hijo, abuelo, nieto, hermano, hermana, tía, tío, sobrina, sobrino, primo hermano o segundo, cuñados, suegros, hermanastros o padrastros/madrastras, padres adoptivos o de crianza, hijos adoptivos o de crianza, o cualquier miembro del hogar del empleado. Los familiares de sociedades domésticas están cubiertos como si fueran familiares por cónyuge.
- (b) “Relación personal” significa una relación personal romántica o íntima continua que puede incluir, pero no limitarse a, salir, cohabitar, o ser pareja o compañero sentimental. Esta definición aplica independientemente del género, identificación de género u orientación sexual de los individuos que conformen la relación. Esta restricción no se extiende a los amigos, conocidos y colegas previos que de otra manera no queden cubiertos por el alcance de las “relaciones personales.”

**SECCIÓN 13. *Conducta prohibida.*** Los siguientes principios generales aplicarán:

- (a) las solicitudes de empleo de familiares y personas que tengan una relación personal con un individuo cubierto serán evaluadas con los mismos estándares de calificación que se utilicen para evaluar a otros solicitantes. La transmisión de solicitudes en representación de los individuos con los que existe una

relación personal o familiar al departamento o individuo pertinente de contratación de SEIU o afiliada, sin más, no deberá constituir un intento de influenciar las decisiones de contratación. Sin embargo, podría considerarse inapropiado pedir información adicional durante el proceso de solicitud.

- (b) Los individuos cubiertos no tomarán decisiones de contratación sobre sus familiares o personas con las que tienen una relación personal, o intentan influenciar las decisiones de contratación tomadas por otras personas.
- (c) Los empleados de supervisión no deberán supervisar directamente a un familiar o persona con la que tienen una relación personal. En caso de que no exista una relación directa de rendición de cuentas o una relación de supervisor – subordinado, se permite que los familiares o empleados que tengan una relación personal o familiar trabajen en el mismo departamento, siempre y cuando no existan dificultades operacionales particulares.
- (d) Los individuos cubiertos no deberán tomar decisiones relacionadas con el trabajo, participar en ni proporcionar insumo a decisiones del trabajo tomadas por otras personas con relación a familiares o empleados con los que tienen una relación personal, aún cuando no supervisen directamente a esa persona. Las decisiones prohibidas incluyen, pero no se limitan a, decisiones sobre contratación, salarios, horarios, beneficios, asignaciones, evaluaciones, adiestramiento, disciplina, promociones y transferencias.
- (e) A fin de garantizar el cumplimiento con esta sección, todos los individuos cubiertos tienen que divulgar al Procurador de Ética o al enlace de Ética de la afiliada, según corresponda, cualquier interés o relación que esté cubierta por esta sección en conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

## **PARTE F: CUMPLIMIENTO**

**SECCIÓN 14. *Oficial de ética.*** La oficina del Oficial de Ética ha sido establecida para brindar asistencia independiente a SEIU sobre la implementación y el cumplimiento del Código. El Oficial de Ética deberá ser una persona de integridad y reputación intachable, preferiblemente con experiencia en ética, cumplimiento de la ley y el funcionamiento del movimiento laboral. El oficial de Ética deberá prestar sus servicios bajo contrato y no deberá ser un empleado de la Unión Internacional ni de ninguna de sus afiliadas. El oficial de Ética deberá ser nombrado por el presidente internacional y confirmado por la Junta Ejecutiva Internacional. El presidente internacional, el secretario-tesorero Internacional, y la Junta Ejecutiva Internacional de SEIU podrían referir asuntos relacionados con el Código al Oficial de Ética para su revisión o asesoramiento, a tenor con las Secciones 22 y 23.

**SECCIÓN 15. *Procurador de Ética.*** El Procurador de Ética de la oficina de SEIU ha sido establecido para supervisar la implementación y el cumplimiento del Código y continuar los esfuerzos de fortalecer la cultura ética en toda la Unión. El Procurador de Ética es responsable de proveer asistencia a la Unión Internacional y sus afiliadas sobre preguntas y preocupaciones relacionadas con el Código y la cultura ética; dirigir el



adiestramiento de los oficiales y el personal de SEIU y las afiliadas con relación al Código y la cultura ética; responder a preocupaciones y querellas éticas a tenor con las Secciones 17-23; recibir y resolver las divulgaciones de conflictos de interés; asistir al Oficial de Ética; y brindar otro tipo de apoyo según sea necesario para el programa general de ética de SEIU. El Procurador de Ética, en conjunto con el Oficial de Ética, deberá emitir un informe a la Junta Ejecutiva Internacional de SEIU anualmente, que resuma las acciones de cumplimiento, adiestramiento, cumplimiento, actividades relacionadas, y estadísticas relacionadas con el programa de ética de SEIU, y que incluya recomendaciones para dichas modificaciones al programa según estime necesario para mejorar la efectividad del programa. El Procurador de Ética deberá además realizar revisiones periódicas para propósitos de monitoreo del cumplimiento con y la ejecución de este Código. Dichas revisiones podrían considerar, entre otras cosas, si las alianzas, operaciones conjuntas y arreglos con organizaciones gerenciales se ajustan a este Código, se registran adecuadamente, reflejan la inversión razonable o el pago de bienes y servicios, adelantan los propósitos de exención contributiva de SEIU, y no resultan en algún provecho, beneficio privado impermisible, o exceso en transacciones de beneficios. El Procurador de Ética deberá ser empleado del Departamento Legal de SEIU.

**SECCIÓN 16. *Enlace de Ética de la Afiliada.*** Cada afiliada deberá nombrar un enlace de Ética que estará disponible para proveer asesoramiento u orientación ética, servir como el contacto clave de una afiliada con el Procurador de Ética de la Internacional, asistir en el cumplimiento del *Código*, supervisar la prestación de los adiestramientos de ética, servir como un líder ético en la Afiliada, y asistir a la afiliada a fortalecer su cultura ética.

- (a) Los presidentes, principales oficiales ejecutivos, secretarios-tesoreros, principales oficiales financieros, jefes de personal, y el equivalente de cualquiera de los anteriores no son elegibles para servir como enlaces de Ética.
- (b) Se exhorta a las afiliadas a considerar la rotación del puesto del enlace de Ética periódicamente, a menos que haya dificultades operacionales, a fin de desarrollar el liderazgo ético con más amplitud en la afiliada. Las afiliadas deberán orientar al Procurador de Ética de SEIU tan pronto como sea práctico sobre el nombramiento de los enlaces de Ética y de cualquier vacante que surja en el puesto.
- (c) Los enlaces de Ética recibirán adiestramiento periódicamente, específico para esa función, de parte de la Unión Internacional. Las afiliadas deberán tomar todas las medidas para garantizar la participación de sus enlaces de Ética.

### **SECCIÓN 17. *Querellas***

- (a) Cualquier individuo cubierto o miembro puede presentar una querella escrita con relación a supuestas violaciones del Código. Las preocupaciones de ética verbales deberán presentarse por escrito para poder procesarlas como una querella. Las querellas deberán estar firmadas o contener el nombre del/los querellante(s) y deberá mantenerse confidencial conforme a la Sección 24. Las

querellas que aleguen una violación del Código no deberán ser ejecutadas bajo las Constituciones y los Estatutos de SEIU o las afiliada a menos que también aleguen violaciones a las constituciones y los estatutos.

- (b) La Unión Internacional deberá proveer la información de contacto para someter las querellas éticas y deberá publicar esa información en el sitio de Internet de SEIU.
- (c) Cada afiliada deberá proveer a su personal y membresía la información de contacto para su enlace de Ética.

**SECCIÓN 18. *Querellas manejadas por la Unión Internacional.*** Las querellas que aleguen una violación al Código que sean sometidas a la Unión Internacional o al Oficial de Ética deberán ser referidas inicialmente al Procurador de Ética de SEIU. El Procurador de Ética deberá revisar las querellas ética sometidas a la Unión Internacional y deberá responderlas a su discreción, que incluye, pero no se limita a, brindar asesoramiento u orientación, resolverlas de manera informal, dirigir las a los recursos fuera de la oficina de ética, o referirlas al Oficial de Ética o la afiliada para más procesamiento. Hay que notificar a la persona que someta la querella sobre la situación de la misma según sea apropiado a discreción del Procurador de Ética, pero en todo caso cuando se concluya.

**SECCIÓN 19. *Querellas manejadas por la afiliada; aviso al Procurador de Ética.*** Las querellas de ética que surjan con o relacionadas con una afiliada deberán ser investigadas por la afiliada afectada y, donde sea pertinente, podrían formar la base de disciplina para el empleado o cargos formales internos a la unión para ser procesados ante un cuerpo judicial en conformidad con los requisitos establecidos en la Constitución y los Estatutos de la afiliada o de SEIU. El Procurador de Ética podría asesorar a una afiliada sobre asuntos relacionados con la investigación y el procesamiento de querellas y cargos que aleguen la violación del Código. En los casos en que una querella involucre al presidente, principal oficial ejecutivo, jefe de personal, secretario-tesorero, principal oficial financiero, o su equivalente de una afiliada, la misma deberá notificar al Procurador de Ética tan pronto como sea práctico. El Procurador de Ética puede consultar con el Oficial de Ética con relación a cualquier asunto referido por una afiliada.

**SECCIÓN 20. *La no cooperación; Querellas de mala fe.*** La falla sin razón de un individuo cubierto en cooperar totalmente con un procedimiento o investigación relacionada con una querella de ética o una supuesta violación de este Código deberá constituir una violación independiente de este Código. SEIU se reserva el derecho, sujeto a notificación, investigación y debido proceso, de disciplinar a las personas que presenten querellas, informes o indagaciones de mala fe, a sabiendas de que son falsas, acosadoras o maliciosas.

**SECCIÓN 21. *Jurisdicción original.***

- (a) ***Peticiones de jurisdicción original.*** Si un miembro de la junta ejecutiva, oficial, o miembro de una afiliada o una afiliada entiende que los cargos formales internos de la unión contra un individuo cubierto que además alegue violaciones

a este Código conlleva una situación que pueda poner en juego seriamente los intereses de la afiliada o de la unión internacional, o que el procedimiento de vista de la afiliada no protegerá por completo los intereses de la afiliada, un oficial o miembro, esa persona puede solicitar que el Presidente Internacional asuma la jurisdicción original bajo el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y los Estatutos de SEIU.

- (b) ***Asunción de Jurisdicción original por el Presidente Internacional.*** En conformidad con el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y los Estatutos de SEIU, el Presidente Internacional podría a su discreción asumir la jurisdicción original de los cargos formales internos de la unión que también aleguen la violación de este Código si, como resultado de una investigación piensa que los cargos presentados contra un individuo cubierto incluyen una situación que podrían poner en juego seriamente los intereses de la afiliada o de la unión internacional. A su discreción, el Presidente Internacional podría referir el asunto al Oficial de Ética para una recomendación relacionada con la posible asunción de jurisdicción original.

**SECCIÓN 22. *Referido de los cargos formales al Oficial de Ética.*** Si los cargos formales internos de la unión presentados ante la Unión Internacional bajo el Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y los Estatutos de SEIU también alegan una violación al Código por parte de un oficial o miembro de la junta ejecutiva de la Unión Internacional o la afiliada, dichos cargos podrían ser referidos al Oficial de Ética para revisión y recomendaciones.

**SECCIÓN 23. *Revisión de querellas por el Oficial de Ética.***

- (a) Si luego de la revisión de los alegatos de violaciones del Código en una querella o cargo formal, el Oficial de Ética encuentra que los alegatos tienen mérito o ameritan mayor investigación, deberá recomendar una respuesta o curso de acción para la Unión Internacional a fin de responder a la querella o los cambios, que incluya, pero no se limite a, lo siguiente:
- (1) Mayor investigación por personal o investigadores externos de SEIU;
  - (2) Presentar los cargos formales bajo el Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU;
  - (3) Asunción de jurisdicción original por el Presidente Internacional conforme al Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y los Estatutos de SEIU;
  - (4) Nombramiento de un oficial externo para la vista a fin de realizar un juicio bajo el Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y Estatutos de SEIU;
  - (5) Disciplina de los empleados cubiertos;
  - (6) Sanción de los oficiales o miembros cubiertos acusados en los procedimientos formales u

- (7) Otra acción que se estime apropiada a discreción del Oficial de Ética.
- (b) Si el Oficial de Ética llega a la conclusión, después de haber revisado los alegatos de violaciones al Código, que las mismas no tienen mérito o que no es necesaria mayor investigación, deberá asesorar a la unión internacional sobre sus hallazgos.

## **PARTE G: PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES**

**SECCIÓN 24. *Confidencialidad.*** SEIU tomará todas las medidas razonables para mantener la confidencialidad de la identidad de cualquier persona(s) que presente una preocupación, indagación, informe o querrela ética bajo el Código a menos que la divulgación esté autorizada por el querellante o esté requerida por SEIU para llevar a cabo sus responsabilidades fiduciarias o legales. SEIU además tratará las comunicaciones relacionadas con las querellas o preocupaciones éticas con tanta confidencialidad y discreción como sea posible, siempre y cuando continúe siendo capaz de realizar una investigación completa y justa, de cumplir con sus responsabilidades fiduciarias y legales y de revisar sus operaciones según sea necesario.

**SECCIÓN 25. *No represalias.*** SEIU exhorta a todos los oficiales y empleados a presentar las preocupaciones y querellas éticas de violaciones al Código ante la Unión, según establecido en más detalle en la PARTE F arriba.

- (a) SEIU prohíbe expresamente las represalias contra los individuos y miembros cubiertos por:
- (1) Presentar querellas, informes o indagaciones de buena fe conforme a este Código;
  - (2) Oponerse a cualquier práctica prohibida por el Código;
  - (3) Cooperar con las investigaciones éticas conforme al Código produciendo pruebas, testimonio o información; y
  - (4) Participar de otra manera en el proceso de cumplimiento establecido en la PARTE F arriba.
- (b) En particular, SEIU no tolerará ninguna forma de represalia contra los enlaces de Ética de una afiliada por cumplir con sus responsabilidades.
- (c) Cualquier acto de supuesta represalia deberá ser informado al Procurador de Ética de SEIU o al enlace de Ética de la afiliada de inmediato y será investigado con prontitud.

## **ANEXO DE LA LOCAL 32BJ AL CÓDIGO DE ÉTICA Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DE SEIU**

Este anexo es un suplemento del Código de Ética y la Política de Conflicto de Intereses de SEIU, que deben cumplir todos los oficiales y el personal de la Local 32BJ.

### **1. Intereses y transacciones financieras prohibidas.**

- a) NO está permitido que ninguna persona cubierta tenga una propiedad o interés financiero sustancial en ninguna compañía que hace negocios o busca hacer negocios con la Local o con cualquiera de sus filiales.
- b) NO está permitido que ninguna persona cubierta acepte ningún regalo, pago personal u otra *cosa de valor* de ningún oficial elegido o candidato que busca o ha obtenido el apoyo de la Local 32BJ. Se incluye en “cosa de valor” actos del oficial electo o candidato que son valiosos para personas cubiertas en su capacidad personal o para una organización o entidad con la que tienen una relación especial, como los miembros de la junta; en este último caso, la recepción de una cosa de valor podrá no estar prohibida, pero deberá ser evaluada por el Enlace de Ética. Y en general, tampoco está permitido aceptar algo de valor de alguien que trabaja para otra entidad que ofrece al miembro del personal esa *cosa de valor* con el propósito de influir en el trabajo del personal en la 32BJ - como, por ejemplo, un cabildero que, con la esperanza de que la 32BJ tome una posición en el futuro sobre una cuestión política de importancia para uno de sus clientes, ofrezca a un empleado de la 32BJ un viaje gratis esperando que pueda tomar parte en esa decisión.
- c) No es intención de este Código y esta Política impedir que los oficiales o empleados de la Local tengan acciones en cooperativas o condominios en edificios que son o pueden ser sujetos de acuerdos de negociación colectivos con la Local, o que alquilen departamentos en alguno de estos edificios, siempre y cuando todas las transacciones que afecten dichos intereses sean consistentes con las tarifas y términos establecidos por el mercado abierto.

### **2. Pagos y regalos de empleadores, proveedores y miembros.** Se prohíbe a oficiales o empleados de la Union que acepten **ningún** pago, beneficio o regalo, incluyendo aquellos de valor financiero mínimo, de empleadores, proveedores y miembros. Las siguientes son excepciones:

- a. Esta prohibición no cubre regalos o propinas en las fiestas que acostumbran dar los dueños o inquilinos de edificios durante la temporada de las fiestas en diciembre.
- b. Esta prohibición no cubre los pagos y beneficios que se proveen a personas cubiertas como compensación por su trabajo de tiempo completo o de tiempo parcial habitual.
- c. Esta prohibición no cubre las contribuciones a campañas para un cargo en el sindicato hechos de acuerdo con la Constitución y el Estatuto de SEIU.

### **3. Pagos y regalos de empleados actuales o futuros de empleadores.** Ningún oficial o empleado de la Local aceptará ningún regalo o pago personal de ninguna persona (fuera de una persona con la que el oficial o el empleado tiene una relación independiente y personal) empleada por, o que busca ser empleada por, ningún empleador dentro de la jurisdicción de la Local.

### **4. Información de violaciones.** La Local alienta a todos los empleados a traer a la atención del Enlace de Ética o al Consejo General de la Local toda alegación de que este Código y esta Política ha sido violada; dichas alegaciones serán derivadas para una acción o investigación adicional adecuadas. Si, luego de la finalización de la investigación, se encuentra que ha ocurrido una violación, se tomará

entonces una acción disciplinaria y/o correctiva apropiada. Además, la Local prohíbe expresamente represalias contra los empleados por hacer quejas, informes o averiguaciones de buena fe de acuerdo con este Código y esta Política. Todo acto de supuesta represalia deberá ser informado inmediatamente y será investigado rápidamente.