

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION

UNITED SERVICE WORKERS WEST

CONSTITUCIÓN y ESTATUTOS

**United Service
Workers West**



Nuestra Visión

Imaginamos una sociedad...

Donde todo trabajador y sus familias viven y trabajan dignamente.

Donde todo trabajador tiene un sueldo digno, cuidado médico de calidad, permiso con goce de sueldo, y un ambiente de trabajo respetuoso y seguro.

Donde trabajadores tienen una voz significativa en las decisiones que les afecta.

Donde familias viven en comunidades estables y seguras con viviendas de calidad, educación y un medio ambiente limpio, mantenible y saludable.

Donde el poder colectivo de los trabajadores se hace realidad en Sindicatos democráticos y progresivos.

Donde la solidaridad Sindicalista se mantiene firme en contra de la discriminación y todo tipo de odio, incluyendo aquellos que se basan en la raza, género, credo, color, origen nacional, orientación sexual, expresión de género, estado civil, edad, discapacidad y estado migratorio.

Donde los políticos deben rendir cuentas a las necesidades de los trabajadores y nuestras comunidades, en lugar de rendir cuentas a las corporaciones y a los ricos.

Nuestra Misión

SEIU USWW encabezará el camino hacia una sociedad más justa y humanitaria, creando poder para todos los trabajadores de servicios desarrollando líderes dentro de su membresía y activismo, ganando contratos fuertes, organizando trabajadores de servicios que aún no están organizados, creando poder político y comunitario, y participando en acciones directas que demuestran nuestro poder y nuestra determinación para ganar.

CONTENTS

ARTÍCULO 1 – NOMBRE	5
ARTÍCULO 2 – AFILIACIÓN	5
ARTÍCULO 3 – JURISDICCIÓN	5
ARTÍCULO 4 – MEMBRESÍA	5
ARTÍCULO 5 – CONCILIOS DE LA INDUSTRIA	7
ARTÍCULO 6 – LÍDERES DE USWW	8
ARTÍCULO 7 – DELEGADOS	8
ARTÍCULO 8 – CONCILIOS DE DELEGADOS	10
ARTÍCULO 9 – MESA EJECUTIVA Y OFICIALES	11
ARTÍCULO 10 – MESA DE AUDITORES	17
ARTÍCULO 11 – COMITÉ EJECUTIVO	18
ARTÍCULO 12 – NOMINACIÓN, ELECCIÓN E INSTALACIÓN DE OFICIALES	19
ARTÍCULO 13 – DESTITUCIÓN	22
ARTÍCULO 14 – SELECCIÓN DE DELEGADOS PARA LA CONVENCION INTERNACIONAL	23
ARTÍCULO 15 – COMITÉS Y DELEGADOS	24
ARTÍCULO 16 – REUNIONES DE LA MEMBRESÍA GENERAL	27
ARTÍCULO 17 – CONVENCION DEL SINDICATO	27
ARTÍCULO 18 – FONDOS DEL SINDICATO	27
ARTÍCULO 19 – NEGOCIACION COLECTIVA	30
ARTÍCULO 20 – HUELGAS	30
ARTÍCULO 21 – CARGOS, JUICIOS Y APELACIONES	31
ARTÍCULO 22 – ENMIENDAS	33
ARTÍCULO 23 – DISOLUCION	33
ARTÍCULO 24 – DERECHOS DE PROPIEDAD	34
ARTÍCULO 25 – DECLARACION DE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS	34
APÉNDICE A – CÓDIGO DE PRÁCTICAS ÉTICAS DE SEIU	36



ARTÍCULO 1 – NOMBRE

Este Sindicato será conocido como SEIU USWW y por otros nombres que la Mesa Ejecutiva designe de tiempo en tiempo, sujeto a la aprobación del Sindicato Internacional. El Sindicato de aquí en adelante será referido como “USWW,” “el Sindicato” o “el Local.”

ARTÍCULO 2 – AFILIACIÓN

USWW está afiliado con el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio (SEIU), “Cambio para Triunfar” y el Congreso Laboral Canadiense. Además, el Local está afiliado con la Federación Laboral de California, AFL-CIO, y deberá afiliarse con todos los demás Concilios Conjuntos, Concilios de Servicio, y organismos laborales estatales y locales, según lo determine la Mesa Ejecutiva, y con todo otro organismo regional y gremial apropiado. Todas dichas afiliaciones están sujetas a la aprobación y determinación del Sindicato Internacional.

ARTÍCULO 3 – JURISDICCIÓN

La jurisdicción de USWW será según lo determine el Sindicato Internacional de tiempo en tiempo.

ARTÍCULO 4 – MEMBRESÍA

- A. No se discriminará en contra de ningún miembro ni de ningún candidato a la membresía por motivos de raza, credo, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, origen nacional, estatus de ciudadanía, ascendencia, edad, discapacidad o creencia política.
- B. Los miembros que acaban de ser admitidos deberán firmar el compromiso de membresía establecido en la Constitución y Estatutos Internacionales que están impresos a continuación. Este compromiso de membresía no se deberá interpretar como requisito para requerirle a algún miembro individual de renunciar a alguno de sus derechos legales.
- C. Cada miembro, en virtud de su membresía con este Sindicato Local, está obligado a cumplir y seguir los términos de estos Estatutos, la Constitución Internacional y las normas, políticas y procedimientos promulgados conforme con aquellas constituciones.
- D. Los miembros tendrán derecho a recibir información precisa y oportuna relativa a los asuntos del Sindicato.
- E. Los nuevos miembros recibirán información sobre las obligaciones financieras de los miembros e información sobre los programas de beneficios que ofrece el Sindicato.

F. Obligación de los Miembros:

“Yo sinceramente prometo por mi honor que observaré fielmente la Constitución y Estatutos de este Sindicato y del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio”.

“Prometo que nunca discriminaré contra ningún miembro por motivos de raza, credo, color, religión, sexo, orientación sexual, discapacidad, origen nacional, ascendencia o edad, ni a sabiendas perjudicaré a un miembro ni veré que perjudiquen a un miembro si está en mi poder impedirlo.”

“Estoy de acuerdo en educarme y educar a otros miembros sobre la historia del movimiento obrero y defender dentro de mi mejor capacidad los principios de los sindicatos”.

G. Categorías de la Membresía.

1. Miembros Regulares

- a. Un Miembro Regular es un individuo empleado en una unidad de negociación de la cual USWW es el agente negociador reconocido para asuntos relativos a sueldos, horas y otros términos y condiciones de empleo.
- b. Un Oficial o miembro del personal de USWW o SEIU cumple también con los requisitos para ser miembro regular.

2. Miembros Ocasionales. En el caso que las condiciones de empleo sean inusuales ya que hay diversas asignaciones de trabajo para los individuos empleados en una unidad de negociación donde USWW es reconocido como agente de negociación, la Mesa Ejecutiva podrá establecer criterio y condiciones que clasifique a tales individuos como Miembros Ocasionales. Un empleado ocasional retiene todos los derechos y beneficios previstos en el Acuerdo de Negociación Colectiva que aplica al oficio bajo el cual él / ella es empleado y deberá pagar una cuota por servicios que se basa por-turno que no excedará a las cuotas mensuales más altas que han sido establecidas para cualquier miembro de este Sindicato. A un empleado ocasional no se le permitirá votar y no sera elegible para candidatura para Oficial, miembro de la Mesa Ejecutiva o como miembro de la Mesa de Auditores, hasta que él / ella se convierta en un miembro regular.

3. Miembros Asociados

- a. Un Miembro Asociado debe ser un individuo que no es parte de una Unidad de Negociación de la cual USWW es el agente negociador reconocido y es parte de un grupo o es un individuo que ha sido aprobado por la Mesa Ejecutiva de USWW ya que reúne los requisitos necesarios para ser Miembro Asociado.
- b. A la Mesa Ejecutiva se le permitirá promulgar procedimientos y reglas para implementar el establecimiento de la clasificación de membresía de Miembro Asociado, sujeto a las directivas del Sindicato Internacional.

4. Miembros Retirados. Los miembros retirados tendrán derecho a mantener su membresía con USWW y pagarán una cuota más baja que las cuotas completas requeridas a los miembros del Local que trabajan; sin embargo, no reunirán los requisitos requeridos para ser nominados como oficial, miembro de la Mesa Ejecutiva, ni como miembro de la Mesa de Auditores.

ARTÍCULO 5 - CONCILIOS DE LA INDUSTRIA

- A. Cada industria que conste ser una división significativa del Sindicato, determinado por la Mesa Ejecutiva, deberá ser representada por un concilio en la industria, compuesto por miembros de la Mesa Ejecutiva elegidos de los constituyentes de la industria asignados a ella por la Mesa Ejecutiva y su Vicepresidente (si reúne los requisitos). El Presidente podrá nombrar miembros asesores de los concilios de la industria del rango de liderazgo de cada industria.
- B. Los deberes y responsabilidades del concilio de la industria serán los siguientes:
1. Desarrollar la Estrategia de Negociación de la Industria.
 2. Supervisar la implementación de la estrategia de negociación a medida que se relacione a los acuerdos y la campaña.
 3. Lograr altos niveles de densidad en la industria mediante el desarrollo de una estrategia para organizar a trabajadores en la industria que aun no están organizados.
 4. Desarrollar y ejecutar el reclutamiento de un activista y el plan de desarrollo para la industria
 6. Garantizar que hayan representantes / concilios de líderes que sean eficaces y vibrantes en el lugar de trabajo.
 7. Trabajar conjuntamente con los comités de COPE para garantizar que existan altos niveles de participación de COPE entre los miembros
 8. Desarrollar un plan para incrementar el poder político que ayudará al grupo de la industria en el fortalecimiento del poder
 - a. Coordinar con el departamento de política en torno a este plan
 - b. Asegurar de que el plan acordado sea ejecutado
 9. Garantizar la participación de la industria en todas las iniciativas sindicales o campañas
 10. Trabajar en colaboración con el personal asignado de la industria para asegurar que estas metas se logren
 11. Trabajar en colaboración con los otros concilios de la industria
- C. Los concilios de la industria deberán operar bajo las siguientes reglas:
1. Los concilios podrán reunirse tantas veces como el concilio considere necesario.
 2. A los concilios se les requiere reunirse por lo menos cuatro (4) veces al año, en cada trimestre del año.
 3. Al menos una de estas reuniones trimestrales debe ser una reunión conjunta de ambos concilios regionales en la industria.

ARTÍCULO 6 –LÍDERES DE USWW

- A. Para levantar una organización, que sea eficaz en alcanzar su visión y ejecutar su misión, USWW se compromete a reclutar y desarrollar líderes dentro de los miembros no gerenciales de todas las áreas de la membresía. Un Sindicato Local fuerte, democrático y eficaz se desarrolla sobre un cimiento sólido de líderes de rango y miembros no gerenciales.
- B. Toda persona que aspira a formar parte y acepta la responsabilidad del liderazgo dentro de este Sindicato tiene el deber obligatorio de:
1. Conocer la visión, la misión, el programa del sindicato y la estructura funcional de esta organización.
 2. Conocer el convenio de negociación colectiva bajo el cual están cubiertos, y los beneficios y protecciones que proporciona.
 3. Buscar oportunidades para conectar a los miembros con el continuo trabajo que desempeña el Sindicato.
 4. Educar y orientar a los nuevos miembros del Sindicato.
 5. Buscar la oportunidad de educarse a sí mismos sobre el ambiente político actual que enfrentan las familias trabajadoras en nuestra región y en los Estados Unidos.
 6. A través de la palabra y la acción, apoyar a candidatos que están a favor de los trabajadores y a favor de Sindicatos para puestos municipales, del condado, estatales y federales.
 7. Prestar atención a las inquietudes y aspiraciones de la membresía en general, tener la mente abierta a soluciones creativas que tal vez no sean las suyas y respetar las opiniones legítimas de otros miembros.
 8. Organizar y movilizar la membresía para los asuntos que avanzan los intereses de la justicia social y económica.
 9. Realizar trabajos que apoyen a los trabajadores que no tienen Sindicato a medida que buscan unirse a nuestro Sindicato u otras organizaciones de trabajadores organizados.
 10. Prestar voluntariamente su tiempo y talento hacia el fortalecimiento de este Sindicato.

ARTÍCULO 7 – DELEGADOS

- A. Los delegados son los líderes del Sindicato en el lugar de trabajo. Un Sindicato fuerte, democrático y eficaz se construye sobre un fundamento sólido de delegados en cada sitio de trabajo. Las responsabilidades y papeles del delegado son definidos por esta Constitución y Estatutos, políticas y procedimientos del Sindicato, y las previsiones del convenio de negociación colectiva que es negociado con los empleadores.
- B. La diversidad y complejidad del Sindicato permite una descripción general del rol y las responsabilidades de los delegados en esta Constitución y Estatutos. Cuando sea necesario la Mesa Ejecutiva deberá establecer políticas en todos los

asuntos relacionados a delegados, con excepción de la política básica que será que los delegados deberán ser elegidos por los miembros dentro de una unidad específicamente definida dentro del sitio de trabajo.

- C. El delegado no tiene mejores derechos que ningún otro de los miembros de su unidad. Sin embargo, las responsabilidades de un delegado si superan las de otros miembros. Ser un delegado requiere que sus posiciones personales sean secundarias a aquellas posiciones que representan el más alto bienestar de los miembros de su unidad.
- D. Los delegados deberán servir sin recibir compensación por sus servicios. Sin embargo, en base a la capacidad financiera del Sindicato, la Mesa Ejecutiva deberá considerar y establecer directivas y políticas en cuanto al reembolso por sueldos perdidos y gastos que hagan “de su propio bolsillo.”
- E. El Local deberá proporcionar sesiones regulares de entrenamiento para familiarizar a nuevos y antiguos delegados sobre sus deberes y responsabilidades. Estos deberes y responsabilidades incluirán entre otros los siguientes:
 - 1. Cumplimiento del Convenio de Negociación Colectiva, tratar problemas y agravios y actuar como primer contacto con la administración en el lugar de trabajo.
 - 2. Asegurarse que los trabajadores nuevos reciban una orientación adecuada.
 - 3. Distribuir y anunciar toda la información adecuada que él o ella reciba del Sindicato, y poner al día el Tablero de Anuncios del Sindicato.
 - 4. Comunicar la política del Sindicato a la membresía en el sitio que él/ella representa y comunicar al liderazgo del Sindicato las preocupaciones y problemas de la membresía.
 - 5. Supervisar el pago de las cuotas y obligaciones de la membresía, de los nuevos empleados y otros miembros.
 - 6. El delegado representa su lugar de trabajo durante reuniones del Sindicato y es responsable por representar los intereses de los miembros que están ausentes.
 - 7. Mantener la visibilidad general y entusiasmo del Sindicato en el sitio de trabajo.
 - 8. Organizar un sitio de trabajo fuerte y unido y contribuir a la organización de la comunidad que aun no está organizada.
 - 9. Familiarizarse con sus deberes y responsabilidades al completar el entrenamiento obligatorio y las sesiones de reentrenamiento proporcionadas por el Local.
 - 10. Desempeñar tareas y trabajo bajo la dirección y supervisión del personal del Sindicato local o Mesa Ejecutiva.
 - 11. Asistir a reuniones oficiales del Sindicato.
 - 12. Mantener informado al Sindicato sobre el fallecimiento de los miembros y sus familias; cambio de dirección de los miembros; sobre los miembros que tienen permiso para ausentarse o que van a entrar al servicio militar; miembros que están hospitalizados y/o que están discapacitados; empleados que no se han unido al Sindicato y de cualquier otra información pertinente con respecto a la membresía.
 - 13. Con empuje y dinamismo apoyar los programas del Sindicato y notificarle a todos los miembros sobre las políticas y actividades del Sindicato.

- F. Para rellenar una vacante o escoger a un delegado para una nueva unidad definida dentro del sitio de trabajo, se deberá convocar a elección para elegir al delegado. Primero el delegado será elegido por una mayoría de los miembros de su unidad específicamente definida y deberá tener derecho a servir por un mínimo de tres (3) años. Después de completar ese período de tres (3) años, y después de someter una petición firmada con por lo menos 30% de los miembros de su unidad de trabajo, se llevará a cabo la elección de un nuevo delegado. Si no se somete tal petición tres meses antes de que se complete el período de tres años, el delegado continuará en ese cargo por un período adicional de tres (3) años.
- G. Se puede destituir a un delegado durante el período de su mandato de tres (3) años después de someter una petición que contenga las firmas de 50% de los miembros de su unidad de trabajo, para reemplazarlo se deberá convocar a elección de un nuevo delegado para elegir al reemplazo.

ARTÍCULO 8 – CONCILIOS DE DELEGADOS

- A. Cada unidad pertinente de negociación colectiva u otra subdivisión pertinente del Sindicato que sea aprobada por la Mesa Ejecutiva deberá establecer un Concilio de Delegados que consista de todos los delegados afectados cuando sea posible y ventajoso hacerlo.
- B. Los Concilios de Delegados son los vehículos para defender a diario el contrato y los derechos de nuestros miembros.
- C. Los Concilios de Delegados comparten la responsabilidad de organizar el lugar de trabajo al compartir y distribuir las responsabilidades individuales del delegado.
- D. Los Concilios de Delegados son un foro para discutir los problemas y preocupaciones comunes y establecer soluciones eficaces.
- E. Los Concilios de Delegados ayudan a desarrollar una sistema efectivo de comunicación en el lugar de trabajo incluyendo sistemas de distribución de materiales escritos, actualizan los tableros de anuncios, llevan a cabo reuniones en el lugar de trabajo, y otras actividades.
- F. Los Concilios de Delegados facilitan la discusión y el diálogo sobre temas, actividades de Sindicato, capacitación y educación, y otros asuntos.
- G. Los Concilios de Delegados operarán dentro de las directivas aprobadas por la Mesa Ejecutiva en tales asuntos que incluyen entre otros a: la estructura, oficiales, delegados principales, y otros asuntos adecuados de política. Únicamente a los delegados oficiales del sindicato se les permitirá asistir a las reuniones del Concilio de Delegados.

ARTÍCULO 9 – MESA EJECUTIVA Y OFICIALES

La Mesa Ejecutiva es el cuerpo gobernante del Sindicato elegido cada (3) años. A la Mesa Ejecutiva se le ha otorgado toda la autoridad legislativa y está autorizada e investida de poder para tomar toda acción legal que concuerde con la Constitución y Estatutos del Sindicato. Todos los miembros de la Mesa Ejecutiva, otros oficiales y miembros de la Mesa de Auditores son considerados oficiales de este Sindicato. Todos estos oficiales, elegidos o nombrados, deberán reunir las cualificaciones establecidas por el Artículo 12, §B a menos que dichas cualificaciones no apliquen como se ha previsto en dicho Artículo y en este Artículo.

- A. La Mesa Ejecutiva consistirá de un Presidente a tiempo completo, un Secretario-Tesorero, un Primer Vicepresidente, Vicepresidentes generales, Vicepresidentes de Área e Industria según sea determinado y autorizado de tiempo tiempo por la Mesa Ejecutiva conforme con la Secciones J & K de este Artículo y Delegados de la Industria.
- B. La Mesa ejecutiva deberá estar integrada por dos (2) regiones geográficas, norte y sur. La Mesa Ejecutiva de todo el Sindicato (general) se deberá reunir dos veces al año. Las Concilios Regionales del norte y el sur también se deberán reunir dos veces al año en sus respectivas regiones, entre las reuniones de la Mesa Ejecutiva General. Estas reuniones, deberán estar abiertas para todos los miembros, y se deberán llevar a cabo dentro de un horario regular que sea conocido generalmente por la membresía.

Delegados de la Industria por componente industrial :

Región del Norte

Aeropuertos
Entretenimiento
Empleados de Limpieza
Hipódromos
Residencial
Venta al por menor
Seguridad
Estadio y Arena

Región del Sur

Aeropuertos
Entretenimiento
Empleados de Limpieza
Hipódromos
Residencial
Venta al por menor
Seguridad
Estadio y Arena

Todos los delegados de la industria serán elegidos en general (por todos los miembros regulares que trabajan en las unidades de negociación) dentro de las industrias de su región. El reparto de delegados es determinado por el Comité de Redistribución por lo dispuesto en el artículo 12, §A y ha de basarse en un (1) cargo por cada setecientos cincuenta (750) miembros, sin embargo, cada industria tendrá derecho a un mínimo de un (1) delegado por cada región. La Mesa Ejecutiva estará facultada para crear nuevos Concilios en la industria y Constituyentes de la Industria cada vez que el Presidente recomiende la creación de tales, con el fin de desarrollar el poder del Sindicato, o suprimir o consolidar tales concilios si la jurisdicción de USWW es modificada por el Sindicato Internacional o si la membresía de una de tales industrias cambia de tamaño.

D. La Mesa Ejecutiva tendrá la autoridad, entre otras atribuciones inherentes a:

1. Aprobar las solicitudes de gastos; y aprobar otros asuntos de negocios, según sea necesario. Los Concilios Regionales harán recomendaciones en lo que respecta a los gastos regionales, y aprobarán otros asuntos de negocios regionales, según sea necesario.
2. La Mesa Ejecutiva deberá aprobar un presupuesto anual.
3. La Mesa Ejecutiva está autorizada a establecer políticas y procedimientos que se requieren para la dirección y operación del Sindicato, incluidos los procedimientos para la selección de delegados para la Convención del Sindicato y cualquier y todas las conferencias especiales y/o las Convenciones del Sindicato.
4. La Mesa Ejecutiva deberá establecer la compensación para los funcionarios del Sindicato a tiempo completo.
5. La Mesa Ejecutiva deberá aprobar la indemnización, términos y condiciones de empleo para el personal del Sindicato.
6. Los Contratos de servicios prestados al Sindicato deberán ser aprobados por la Mesa Ejecutiva. Estos contratos deberán incluir entre otros: servicios jurídicos, programas de beneficios para los miembros, servicios de auditoría, y arrendamientos de instalaciones.

E. Normas y Procedimientos de la Mesa Ejecutiva

1. El Presidente podrá convocar reuniones especiales de la Mesa Ejecutiva y concilios regionales; asimismo, la Mesa Ejecutiva y los concilios regionales pueden convocar una reunión especial a solicitud de una mitad de los miembros de la Mesa.
2. Todas las reuniones de la Mesa Ejecutiva y concilios regionales se llevarán a cabo de conformidad con la presente edición de las Reglas de Orden de Robert.
3. Las Actas de las reuniones regulares y especiales deberán ser presentadas por escrito a la Mesa Ejecutiva y concilios regionales para su aprobación en su próxima reunión regular programada.
4. La mayoría de los cargos ocupados de la Mesa Ejecutiva y concilios regionales constituirán el quórum para la transacción de los asuntos del Sindicato durante la reunión de la Junta(s).
5. Los miembros tendrán derecho a dirigirse a la Mesa Ejecutiva sobre cuestiones o problemas no resueltos de conformidad con directrices razonables de procedimiento establecidas por la Junta.
6. En el caso de que algún miembro de la Mesa Ejecutiva no asista a tres (3) reuniones regulares consecutivas en combinación, de la Mesa Ejecutiva o Concilios Regionales, sin un motivo aprobado por la Mesa Ejecutiva, la posición de dicho miembro será declarada vacante. Los Miembros de la Mesa Ejecutiva están sujetos a cargos por faltar sin justificación y sujetos a que los destituyan después de una audiencia sobre los cargos.
7. Los miembros que no estén satisfechos con la decisión de la Mesa Ejecutiva o su comité designado puede apelar la acción que se reclama en una reunión de todos los miembros. Un voto de las tres cuartas partes de la membresía general durante la reunión será suficiente para regresar de nuevo una decisión a la Mesa Ejecutiva

para su reconsideración. La decisión original de la Mesa Ejecutiva permanecerá en vigor hasta que se resuelva la cuestión. Dicha apelación no se podrá hacer después de la segunda reunión general de miembros que sigue después de la reunión de la Mesa Ejecutiva en la que la acción que se reclama fue tomada.

8. Los miembros que no están satisfechos con la decisión de la Mesa Ejecutiva, en lo que respecta a disputas relacionadas a elecciones o decisiones disciplinarias en conformidad con el proceso de Juicios de la Mesa y no logran satisfacción apelando a la Local durante la reunión general de la membresía, pueden presentar una petición al Presidente de la Internacional o a la Mesa Ejecutiva Internacional dentro de un período de quince (15) días de la fecha de la acción de la Mesa Ejecutiva Local o reclamo de su comité designado, o dentro de quince (15) días de la acción de la reunión general de miembros.
9. Los delegados de la industria prestarán sus servicios sin compensación, pero deberán ser reembolsados por los salarios del tiempo que pierdan y por los gastos que hagan “de su propio bolsillo”, sin embargo, la Mesa Ejecutiva podrá proporcionar un pequeño estipendio por la asistencia regular a las reuniones de la Mesa Ejecutiva y funciones oficiales.
10. Si un delegado de la industria deja de ser un miembro regular acreditado o deja de ser miembro regular de su membresía industrial, el cargo de dicho delegado en la Mesa Ejecutiva será declarado vacante y será rellenado conforme con los procedimientos establecidos en otra parte en este Artículo .
11. En el caso de una vacante en el cargo de delegado de la industria el concilio regional deberá nombrar un delegado de la membresía industrial para cubrir el resto del mandato. Todos los delegados deberán ser notificados de la vacante y de los procedimientos para rellenar la vacante.
12. En el caso que se cree un nuevo concilio en la industria, la Mesa Ejecutiva deberá nombrar a un delegado de la nueva membresía industrial como Delegado de la Industria, quien deberá servir hasta la próxima elección general.

F. Presidente

El Presidente deberá ser un miembro regular elegido por los miembros regulares generales (At-Large) para servir como Presidente del Sindicato a tiempo completo. Se define a los miembros regulares en el Artículo 4 de esta Constitución y Estatutos. El deber del Presidente será administrar los asuntos del Sindicato e implementar las políticas del Sindicato día a día. Los deberes del Presidente deberán incluir entre otros:

1. Cumplir con los mandatos de la votación de la membresía y/o las decisiones de la Mesa Ejecutiva.
2. Presidir en todas las reuniones de la Mesa Ejecutiva y Concilios Regionales así como en las reuniones de la membresía, conferencias, convenciones, y otras funciones del Sindicato según sea necesario.
3. La autoridad exclusiva de contratar, despedir, asignar y dirigir al personal de la Local, conforme con cualquier convenio de negociación, reglas, leyes y regulaciones que apliquen referentes a discriminación y de conformidad con cualquier política relacionada con el personal que haya sido adoptada por la Mesa Ejecutiva.
4. Asignar y dirigir al personal de la Local dentro del presupuesto operativo aprobado por la Mesa Ejecutiva.

5. Convocar reuniones especiales de la Mesa Ejecutiva, Concilios Regionales, membresía o comités específicos y otras secciones del Sindicato según sea necesario.
6. Junto con el Secretario-Tesorero, firmar todos los cheques, comprobantes, contratos financieros y acuerdos sujetos a las políticas de la Mesa Ejecutiva y la Constitución y Estatutos.
7. Firmar todos los acuerdos de negociación colectiva como representante oficial del Sindicato, después de la ratificación por parte de la membresía y la firma de los comités de negociaciones adecuados y/o personal. En ciertas circunstancias el Presidente podrá designar a otro oficial a nivel estatal o a un miembro del personal de más alto rango para que firme un Acuerdo si en el juicio del Presidente los intereses del Sindicato así lo indican.
8. Representar al Sindicato dentro de la comunidad, ante los medios de comunicación y en las reuniones, conferencias o convenciones de organizaciones a las que el Local esté afiliado, y en general actuar como el principal vocero del Sindicato.
9. Votar sobre cualquier asunto ante la Mesa Ejecutiva o Concilio Regional donde su voto será el decisivo.
10. Cumplir con otros deberes que su cargo requiera y que concuerden con la Constitución y Estatutos.
11. Presentar junto con el Secretario-Tesorero un presupuesto anual a la Mesa Ejecutiva para su revisión, discusión y adopción final.
12. Notificar por escrito al Sindicato Internacional cuando algún acuerdo de negociación colectiva o memorando de entendimiento haya vencido, el número de empleados cubiertos y enviar copias al Sindicato Internacional de acuerdos de negociación colectiva y contratos celebrados por el Sindicato.
13. Como Jefe Ejecutivo, el Presidente servirá como primer delegado del Sindicato en la Convención Internacional del SEIU, y en todas las demás conferencias y convenciones en las que USWW sea elegible para participar.
14. En virtud del cargo servir como miembro en todos los comités del Sindicato.
15. Proporcionarle acceso a la membresía de los registros financieros y actas de la Mesa Ejecutiva y Regional; la Mesa Ejecutiva deberá adoptar reglas y procedimientos razonables para este proceso que no resuman los derechos de la membresía ni que pongan una carga indebida al Presidente y su personal asignado.
16. Estar cubierto por una fianza adecuada y prever por las fianzas de cualquier otro individuo incluyendo el Secretario-Tesorero y aprobado por la Mesa Ejecutiva. El costo de cualquier fianza deberá estar cubierta por la Local.
17. Enviar junto con el Secretario-Tesorero copias de la Auditoría Anual, LM-2 y otras presentaciones requeridas al Sindicato Internacional.
18. Notificar a la Internacional de todos aquellos que han sido elegidos a un cargo dentro del período de 15 días de la elección de la Mesa Ejecutiva.
19. En el evento que se abra una vacante para el cargo de Presidente, dentro del período de un año a partir de la fecha que se abre la vacante, se deberá llevar a cabo una elección para cubrir el período de tiempo que aun queda en su mandato. Dentro del período de treinta (30) días que se abre la vacante, la Mesa Ejecutiva

deberá nombrar a alguien que sirva como Presidente hasta que se confirme a un nuevo Presidente para dicho cargo. Si la elección general regular está programada a efectuarse dentro del periodo de 18 meses de la fecha que se abrió la vacante, el Presidente interino deberá servir hasta que el nuevo Presidente elegido en dicha elección asuma su cargo. Si el miembro que ha sido nombrado para rellenar la vacante en el cargo de Presidente no reúne los requisitos para ser nominado para el cargo de Presidente en el momento de la siguiente Elección General programada debido a que él / ella no ha sido un miembro acreditado por lo menos dos (2) años, la Mesa Ejecutiva del Local le solicitará al Presidente Internacional una exoneración del requisito de elegibilidad de dos (2) años para toda la membresía antes de las nominaciones.

G. Primer Vicepresidente

El Primer Vicepresidente deberá ser un miembro regular elegido por la membresía regular general y deberá trabajar bajo la directa supervisión del Presidente, desempeñando funciones como las que el Presidente le asigne.

1. Las tareas del Primer Vicepresidente incluirán:
 - a. Presidir todas las reuniones de la Mesa Ejecutiva/Regional y las reuniones de membresía, conferencias, convenciones y otras funciones que sean necesarias en la ausencia del Presidente.
 - b. Trabajar con el personal cuando lo indique el Presidente, para ayudar y asistir en la implementación de diferentes programas del Sindicato.
2. En el evento que se abra una vacante para el cargo de Primer Vicepresidente, el Presidente tendrá la autoridad, de y con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva nombrar un reemplazo de entre los miembros regulares, el cual deberá servir por el resto del mandato del Primer Vicepresidente.
3. Como representante general, el Primer Vicepresidente servirá automáticamente como delegado en la Convención Intenacional de SEIU y cualquier otra Conferencias y Convención en la cual USWW reúna los requisitos para participar.

H. Secretario – Tesorero

El Secretario-Tesorero deberá ser un miembro regular, elegido por los miembros regulares en general, para asistir al Presidente y a la Mesa Ejecutiva en mantener los registros financieros y otros documentos de este Sindicato. Los deberes del Secretario-Tesorero incluirán:

1. Firmar junto con el Presidente todos los cheques, comprobantes, contratos financieros y acuerdos sujetos a las políticas de la Mesa Ejecutiva y esta Constitución y Estatutos. Junto con el Presidente mandarán copias de la auditoría anual, del LM-2 y otros requeridos al Sindicato Internacional y otros deberes asignados por el Presidente.
2. Trabajar con el personal profesional para ayudar y asistir a mantener registros precisos de todos los asuntos financieros y los registros de membresía e información del Sindicato.
3. El Secretario-Tesorero y la Mesa de Auditores deberán preparar un informe semianual, certificado por un Contador Público Certificado (CPA), el cual deberá ser publicado para la membresía.

4. Asegurar que se mantengan actas precisas de cada reunión de la Mesa Ejecutiva y que se presenten durante las reuniones de la membresía general y ante la Mesa Ejecutiva para que se adopten formalmente.
5. Presentar, junto con el Presidente, un presupuesto anual a la Mesa Ejecutiva para su revisión, discusión y adopción final.
6. Como oficial general, el Secretario-Tesorero automáticamente deberá servir como delegado a la convención internacional de SEIU y a toda otra conferencia y convención a la cual USWW reúna los requisitos para participar.
7. En el evento que se abra una vacante para el cargo de Secretario-Tesorero, el Presidente tendrá la autoridad, de y con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva nombrar un reemplazo de entre los miembros regulares, el cual deberá servir por el resto del mandato del Secretario-Tesorero.

I. Vicepresidente En General (At-Large)

Los Vicepresidentes generales deberán ser miembros regulares elegidos por la membresía regular general y deberán trabajar bajo la supervisión directa del Presidente; asimismo, desempeñarán tareas que sean asignadas por el Presidente.

1. Los deberes del Vicepresidente General (At-Large) deberán incluir:
 - a. Supervisión de un área geográfica específica del Sindicato, según dirección del Presidente, y/o,
 - b. Administración de un programa o actividad específica según dirección del Presidente.
2. En el evento que se abra una vacante para el cargo de Vicepresidente General, el Presidente tendrá la autoridad de y con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva nombrar un reemplazo de entre los miembros regulares, el cual deberá servir por el resto del mandato de Vicepresidente General.
3. Como oficiales en general, los Vicepresidentes Generales deberán automáticamente servir como delegados en la Convención Internacional de SEIU y todas las demás conferencias y convenciones en las cuales USWW reúna los requisitos para participar.

J. Vicepresidente de Área

Los Vicepresidentes de Área deberán ser elegidos en distritos geográficos específicos según sea determinado por el Presidente con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva.

1. Los deberes de los Vicepresidentes de Área deberán incluir:
 - a. En la ausencia del Presidente, representar al Sindicato en la comunidad, con los medios de comunicación y durante las reuniones, conferencias o convenciones de organizaciones con la cuales el Sindicato tiene afiliación en sus distritos y donde generalmente actuar como vocero del Sindicato dentro de sus distritos.
 - b. A petición del Presidente trabajará con el personal para ayudar y asistir en la implementación de diferentes programas del Sindicato.

2. En el evento que se abra una vacante para el cargo de Vicepresidente de Área, el Presidente tendrá la autoridad de y con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva nombrar un reemplazo de entre los miembros regulares dentro del distrito, el cual deberá servir por el resto del mandato de Vicepresidente de Área.
3. Como oficiales, los Vicepresidentes de Área deberán servir como delegados en la Convención Internacional de SEIU y todas las demás conferencias y convenciones en las cuales USWW reúna los requisitos para participar.

K. Vicepresidentes de la Industria

Los Vicepresidentes de la Industria deberán ser miembros regulares que trabajen en la unidad de negociación en la cual se reconoce a USWW como agente de negociación dentro del componente industrial regional que ellos buscan representar, elegidos por los miembros regulares que trabajen en la unidad de negociación siempre que hayan por lo menos 1,000 miembros en dicha industria y dentro de su región. Después de la creación de cualquier dichas posiciones el Presidente puede de y con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva, no más tardar de ocho (8) meses antes de la próxima elección general de oficiales programada, como se define en el Artículo 12 de esta Constitución, publicar estos nombramientos temporales para estas posiciones adicionales de Vicepresidentes de la Industria entre la Membresía Regular de la específica división que va a ser representada. Siguiendo a dicho nombramiento cualquier personal que tenga el cargo de estas posiciones de Vicepresidentes de la Industria deberá correr en la elección. El Vicepresidente de la industria se hará responsable de trabajar con el personal y los líderes para fortalecer la fuerza en sus industrias respectivas.

1. Los deberes de los Vicepresidentes en la Industria deberán incluir:
 - a. Convocar reuniones en su concilio regional de la industria.
 - b. Trabajar con el personal asignado por el Presidente para desempeñar deberes y responsabilidades en su concilio de la industria.
 - c. Establecer la agenda para las reuniones de su concilio regional de la industria.
 - d. Mantener registros de los procedimientos y decisiones del concilio regional de la industria.
 - e. Informarle a la Mesa Ejecutiva sobre los asuntos de su concilio de la industria.
2. En el evento que se abra una vacante para el cargo de Vicepresidente en la Industria, el Presidente tendrá la autoridad de y con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva nombrar un reemplazo de entre los miembros de la Mesa Ejecutiva del concilio regional de la industria, el cual deberá servir por el resto del mandato de Vicepresidente de la Industria.
3. Como oficiales, los Vicepresidentes de la Industria deberán servir como delegados en la Convención Internacional de SEIU en conformidad con los procedimientos de selección de delegados especificados en el Artículo 14.

ARTÍCULO 10 – MESA DE AUDITORES

- A. Además de elegir una Mesa Ejecutiva, cada tres (3) años se deberá elegir por separado una Mesa de Auditores que consiste de tres (3) miembros regulares que estén empleados en unidades de negociación en las cuales se reconoce a USWW como agente de negociación, y tres (3) suplentes los cuales también deberán ser miembros

regulares del Sindicato que estén empleados en unidades de negociación en las cuales se reconoce a USWW como agente de negociación.

- B. La Mesa de Auditores deberá ser elegida por miembros regulares en general, tal como se define en el Artículo 4 de esta Constitución y Estatutos.
- C. La Mesa de Auditores deberá elegir un Presidente de entre sus miembros.
- D. Cada seis meses la Mesa de Auditores deberá presentar un informe financiero a la Mesa Ejecutiva. Además, el informe financiero semianual deberá estar disponible a los miembros regulares durante las reuniones generales de los miembros.
- E. La Mesa de Auditores, junto con el Presidente y el Secretario-Tesorero, deberá recomendar el empleo de un Contador Público Certificado (CPA) a la Mesa Ejecutiva del Sindicato.
- F. La Mesa de Auditores deberá examinar y revisar los libros, registros y cuentas del Sindicato una vez durante cada período de seis meses, con la asistencia del Contador Público Certificado. Este informe semianual será presentado a la Mesa Ejecutiva una vez se complete.
- G. El Secretario-Tesorero y la Mesa de Auditores deberán revisar la auditoría financiera anual (y la auditoría de medio año) del Sindicato preparada por los Contadores Públicos Certificados del Sindicato, y según consideren adecuado enviar comentarios sobre la auditoría a la Mesa Ejecutiva. Su informe (sobre la auditoría financiera anual) deberá publicarse en la publicación del Local y estar disponible a la membresía.
- H. Los miembros de la Mesa de Auditores servirán sin compensación, pero se les reembolsará por cualquier tiempo de salario perdido y gastos monetarios “de su bolsillo”.
- I. En el evento que se abra una vacante en la Mesa de Auditores, el suplente que haya recibido el número más alto de votos rellenará tal vacante. Si dichos suplentes no tuvieron oposición en la elección y por consiguiente no recibieron ningún voto, el Presidente deberá, con asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva nombrar a uno de los suplentes para que rellene la vacante.
- J. En el caso que se presente otra vacante, y no quedan suplentes, se les deberá notificar a todos los delegados sobre la vacante y sobre los procedimientos que utilizará la Mesa Ejecutiva para cubrir el período que aun no vence del mandato.

ARTÍCULO II – COMITÉ EJECUTIVO

- A. Deberá existir un Comité Ejecutivo de este Sindicato integrado por el Presidente, Primer Vicepresidente, Secretario-Tesorero, Vicepresidentes Generales (At-Large), Vicepresidentes de Área y Vicepresidentes de la Industria.
- B. El Comité Ejecutivo deberá reunirse antes de la reunión de la Mesa Ejecutiva y planear la agenda de aquellas reuniones y hacer recomendaciones a la Mesa Ejecutiva sobre asuntos de importancia para el Sindicato.

- C. Al Comité Ejecutivo se le deberá otorgar poderes para que tome decisiones estratégicas provisionales, que concuerden con las metas del programa y presupuesto del Sindicato que hayan sido establecidas por la Mesa; asimismo, deberán supervisar el progreso de USWW sobre el logro de metas programables.

ARTÍCULO 12 – NOMINACIÓN, ELECCIÓN E INSTALACIÓN DE OFICIALES

La Elección General para todos los miembros de la Mesa Ejecutiva y la Mesa de Auditores se deberá llevar a cabo cada tres (3) años, y la primera Elección General se llevara a cabo no más tardar de septiembre del 2013.

A. Comité de Reasignación

1. Tan pronto como ocho (8) meses antes de la elección general de oficiales el Presidente deberá nombrar, con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva, un Comité de Reasignación para establecer, asignar y certificar distritos electorales de la industria.
2. Ningún miembro que sirva en el Comité de Reasignación puede postular para un cargo en la Mesa Ejecutiva en una elección en la cual ha servido en el Comité de Reasignación.
3. El Comité de Reasignación deberá reunirse para establecer, asignar y certificar distritos electorales en base a membresía a partir seis (6) meses antes de la elección general de oficiales.
4. El Comité de Reasignación deberá consistir de dos (2) miembros de cada división del Sindicato según se define en el Artículo 5, §A. Asimismo, el Presidente deberá nombrar al presidente del Comité.
5. Los nuevos distritos electorales deberán estar certificados 6 meses antes de la primera elección de oficiales.
6. A partir de entonces, antes de cada nueva elección de oficiales, un Comité de Reasignación nombrado por el Presidente con el asesoramiento y consentimiento de la Mesa Ejecutiva deberá reasignar los distritos electorales. El Comité será nombrado dentro de 8 meses del mes en que se llevará a cabo la elección. Los Distritos Electorales se basarán en membresía a partir de 6 meses antes del mes de la elección del año que se llevará a cabo la elección de oficiales.

B. Comité Electoral

1. Para conducir los asuntos de la Elección General se establecerá un Comité Electoral. El Comité deberá estar integrado de siete (7) miembros, seis de los cuales serán elegidos en general dentro de cada región. Tres (3) miembros deberán ser elegidos de la región del norte y tres (3) miembros deberán ser elegidos de la región del sur. Además, el Presidente deberá nombrar a un Presidente del Comité quien deberá servir como el séptimo (7^o) miembro. Las funciones del Comité Electoral serán:
 - a. Conducir los asuntos de la elección conforme con las leyes de los Estados Unidos, la Constitución y Estatutos de USWW y SEIU y las “mejores prácticas” establecidas del Sindicato.

- b. Establecer salvaguardas para asegurar una elección justa y democrática.
 - c. Validar las calificaciones de los candidatos nominados.
 - d. Supervisar la tabulación de votos, los resultados y certificar la elección.
2. A los miembros del Comité Electoral se les deberá elegir durante una reunión especial de toda la membresía en cada región, que se llevará por lo menos tres (3) meses antes de la Elección General. Los dos candidatos de cada reunión regional que reciban el número más altos de votos deberá ser elegido. Si los dos que obtienen la votación más alta son de la misma división, el próximo que obtenga la votación más alta que no sea de la misma división de los dos con más alto puntaje deberá ser elegido como el tercer miembro del comité de aquella región. Si los dos que han obtenido la votación más alta son de diferentes divisiones, el tercero con la votación más alta deberá ser elegido como tercer miembro de aquella región.
 3. No deberán nominar a ningún miembro del Comité Electoral a ningún cargo, tampoco deberán nombrar a ningún candidato de un cargo al comité de elecciones.
 4. Si un miembro no está satisfecho con alguna decisión del Comité Electoral puede solicitarle al Presidente Internacional, dentro del período de quince (15) días después de la acción que es motivo de objeción, que revise la acción del Comité Electoral conforme con lo previsto en la Constitución y Estatutos Internacionales.
 5. A los miembros del Comité Electoral, la Local les pagará por el salario por tiempo perdido y otros gastos adecuados “fuera de bolsillo.”

C. Nominaciones

1. Las Nominaciones para todos los oficiales, miembros de la Mesa Ejecutiva y Mesa de Auditores se deberán llevar a cabo durante el mes que es (2) meses antes del mes de la elección del año que se efectúe la elección.
2. Un miembro reúne los requisitos para nominación si ha sido miembro acreditado por lo menos dos (2) años antes de la fecha que la nominación sea certificada. El Presidente Internacional puede anular esta previsión a criterio si se basa en una causa justa.
3. El Comité Electoral deberá preparar una petición oficial de nominación para usarla en cada elección general.
4. La petición(es) oficial de nominación deberá ser firmada por el nominado para que la nominación se considere válida.
5. La petición(es) oficial de nominación deberá ser firmada por:
 - a. Un mínimo de cincuenta (50) miembros acreditados del cargo o distrito electoral adecuado de la Mesa Ejecutiva. Para cualquier distrito electoral que tenga menos de ciento cincuenta (150) miembros, solo se requerirán las firmas de 35% de la membresía.
 - b. Un mínimo de cien (100) miembros acreditados para cualquier cargo de Vicepresidente area o divisional.
 - c. Un mínimo de doscientos (200) miembros acreditados para cualquier cargo elegido como general (at-large) por toda la membresía del Sindicato.
6. Todos los nominados deberán ya sea ser certificados como candidatos o notificados por escrito de las razones de su descalificación.

7. Conforme con las previsiones de la ley vigente, ningún miembro que haya sido acusado de un delito mayor, según se define en la Sección 504 de la Ley Landrum-Griffin (o de una infracción o atentado tipificado en Canadá como delito) deberá ser elegible para ocupar un cargo en este Sindicato local.

D. Procedimientos Electorales

1. El Comité Electoral deberá proveer salvaguardas adecuados para asegurar que se conduzca una elección just y democrática.
2. Todo candidato tendrá el derecho de tener un observador presente durante el conteo de votos.
3. Una mayoría relativa de miembros que voten deberán elegir un candidato al cargo.
4. Si sólo un candidato es nominado a un cargo determinado, ese candidato será declarado electo sin más procedimientos.
5. Todo candidato auténtico que postula para un cargo tendrá el derecho de inspeccionar, dentro del período de treinta (30) días antes de una elección en la que es candidato, una lista que contiene los nombres y última dirección conocida de todos los miembros del distrito electoral en particular del cargo que postula.
6. Las Elecciones Generales deberán llevarse a cabo en el mismo mes del año adecuado cada tres (3) años después de la primera elección como es establecido en el primer párrafo de este Artículo.
7. A todos los miembros se les deberá notificar sobre los procedimientos electorales por lo menos treinta (30) días antes de la conducción de la elección, y ser enviada a través del Correo de EEUU a la última dirección que se le conoce
8. A todo candidato se le deberá alentar para que prepare un discurso sobre sus cualificaciones y un discurso de plataforma. Cada uno de los dos (2) discursos no deberá exceder de 200 palabras. Estos discursos deberán ser incluidos en un "Folleto para Votantes" junto con el aviso oficial sobre las elecciones.
9. Ningún candidato (incluyendo un posible candidato) a cualquier cargo en este Local o entidad afiliada o partidario de un candidato puede solicitar ni aceptar apoyo económico ni ningún otro apoyo directo o indirecto de ninguna clase de alguien que no sea miembro del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio.
10. No se deberán permitir candidatos de última hora ni voto por poder.. El Sindicato se deberá abstener de discriminar a favor de o en contra de algún candidato. El Sindicato cumplirá con todas las peticiones razonables de cualquier candidato de repartir por correo o de otra manera, a cuenta del candidato, literatura electoral para ayudar con la candidatura de dicha persona. Además, cualquier tipo de ayuda que se le brinda a algún candidato también deberá estar disponible a todos los demás candidatos, a cuenta propia.
11. La votación deberá ser en el sitio de cada oficina del Local y en otros sitios adicionales ya que el Comité Electoral puede indicarlo así para asegurar la máxima participación de la membresía, y deberá programarse así para que se complete a más tardar del último día del mes donde se llevará a cabo la elección, si fuese posible. Los miembros también deberán tener la opción de votar por correo al solicitar que les envíen una papeleta por correo a su casa, y conforme con los procedimientos el Comité Electoral deberá establecer el voto por correo. A los miembros que soliciten votar por correo, el Comité electoral deberá enviarles por

correo las papeletas junto con un sobre prepagado. El paquete con la papeleta deberá tener dos sobres, el tipo que requiere firma para garantizar justicia y confidencialidad.

12. Las papeletas y cualquier otro registro perteneciente a la elección deberá preservarse por un (1) año. Si los avances tecnológicos permiten que sea posible la votación electrónica para la membresía, y se pueden desarrollar salvaguardas que permitan un formato suplente de votación que cumple con las “mejores prácticas de los estándares del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos,” la Mesa Ejecutiva podrá aprobar dicho formato alternativo para la elección de oficiales.

E. Instalación de Oficiales

La instalación de oficiales recientemente elegidos se celebrará durante una reunión de la Mesa Ejecutiva la cual deberá efectuarse a más tardar treinta (30) días después de la elección de oficiales. En el caso de un oficial que ha sido nombrado, o de un oficial elegido en una elección especial, su instalación se deberá efectuar durante la reunión regular de la Mesa Ejecutiva inmediatamente después de la elección o nombramiento de aquel oficial.

ARTÍCULO 13 – DESTITUCIÓN

- A. Los miembros de la Mesa Ejecutiva, incluyendo los oficiales, pueden ser destituidos por un voto de los electores que lo eligieron para el cargo.
- B. La votación para destituir a un oficial se deberá efectuar dentro del período de sesenta (60) días de recibir la petición firmada de por lo menos 35% de la membresía electoral que lo eligió para el cargo.
- C. Todas las firmas deberán incluir la fecha y no podrán tener más de noventa (90) días de antigüedad en el momento que se someta para que la firma se considere válida.
- D. De la Mesa Ejecutiva se deberá designar a un Comité Electoral Especial para que conduzca la destitución de la elección, conforme con las previsiones electorales que se encuentran dentro de esta Constitución y Estatutos.
- E. Si un miembro de la Mesa Ejecutiva u oficial es destituido, se deberá declarar su cargo vacante y deberá llenarse de acuerdo con las previsiones contenidas dentro de esta Constitución y Estatutos.
- F. La votación para la destitución no se deberá programar si la petición se recibe dentro del período de 180 días de una elección general.
- G. Si el voto de destitución no es aprobado por la mayoría de aquellos que están votando para la destitución, ninguna nueva petición se considerará válida si ésta se recibe antes de un año de la fecha en que el resultado de la votación de destitución fue certificado.

**ARTÍCULO 14 – SELECCIÓN DE DELEGADOS
PARA LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL**

- A. Todos los miembros de la Mesa Ejecutiva elegidos en conformidad con esta Constitución y Estatutos serán considerados candidatos elegibles a toda Convención Internacional que se lleve a cabo durante el período de su mandato. La Mesa Ejecutiva del Sindicato determinará la cantidad de delegados y suplentes que representarán al Sindicato durante la convención basándose en factores económicos y otras consideraciones apropiadas. Si en el momento que se llama para la Convención parece que el número de miembros de la Mesa Ejecutiva es más bajo que el número de delegados al cual el Local tiene derecho, entonces se podrán hacer los arreglos necesarios para las nominaciones y elección con papeleta secreta de un número adicional de miembros que reúnen los requisitos como delegados para la convención. Si no existe oposición, los que han sido nominados como delegado serán declarados como elegidos.
- B. Si el número total de miembros de la Mesa Ejecutiva es mayor que el número de delegados que se le permite al Sindicato enviar a la convención entonces,
1. El Presidente deberá asistir como el Primer Delegado.
 2. El Primer Vicepresidente como el Segundo Delegado.
 3. El Secretario - Tesorero como el Tercer Delegado.
 4. Los Vicepresidentes Generales (At-Large), los Vicepresidentes de Area, y los Vicepresidentes en la Industria, deberán asistir, como delegados después del Presidente, Primer Vicepresidente, y el Secretario-Tesorero
- C. Delegados de la Industria:

Componente Industrial	Orden de delegados para la Convención Internacional
(Región del Norte)	
Aeropuertos	1
Entretenimiento	2
Empleados de Limpieza	1
Hipódromos	2
Residencial	1
Venta al por Menor	2
Seguridad	1
Estadio y Arena	2

(Región del Sur)

Aeropuertos	2
Entretenimiento	1
Empleados de Limpieza	2
Hipódromos	1
Residencial	2
Venta al por Menor	1
Seguridad	2
Estadio y Arena	1

D. Los Delegados de la Mesa Ejecutiva de la Industria asistirán en el orden del número asignado a su electorado regional . Todos los oficiales de la Mesa Ejecutiva en electorados industriales de miembros múltiples tendrán derecho a asistir a la convención de delegados si el número de sus electores industriales está incluido en el orden de delegación. Para la Convención Internacional en 2012 , el orden de la delegación será “ ascendente “ , es decir, a todos los grupos que se les asigna el número de orden “1” deberán usar el número máximo de delegados y suplentes que la Mesa Ejecutiva determine que deberá representar al Sindicato. Si hay un número adicional de delegados y suplentes autorizados a asistir después que todos los miembros de la Mesa con el número “1” hayan cualificado, entonces los miembros de la Mesa en electorados industriales a quienes les han asignado el número “ 2 “serán delegados y suplentes , con base en el número de orden que su grupo electoral está en la lista en el Artículo 9, §C hasta el número máximo autorizado de delegados y suplentes. Para los Distritos Electorales que haya sido creados por la Mesa Ejecutiva subsiguiente a la aprobación de esta Constitución tales Distritos serán agregados en orden siguientes al Distrito de Seguridad, basado en la fecha en que fueron creados. Si la Mesa ha creado más de un nuevo distrito electoral en la misma fecha, ellos serán agregados en orden alfabéticamente siguiente al Distrito de Seguridad. en la La selección de delegados se basará en los números “descendientes” (el número “2” en primer lugar, y el número “1” después de eso, exactamente de la manera opuesta a partir de 2012) para la Convención en 2016 y deberán alternarse de la misma forma para cada convención a partir de entonces.

ARTÍCULO 15 – COMITÉS Y DELEGADOS

A. Los comités son vitalmente necesarios para desarrollar la política, posiciones y programas del Sindicato. La intención de los comités es maximizar la participación y aportación de la membresía en el proceso de toma de decisiones.

1. Los Comités que tienen una necesidad continua o permanente de desarrollar posiciones, políticas y programas que guíen, asesoren y proporcionen dirección a la Mesa Ejecutiva serán conocidos como Comités Permanentes.
2. Los Comités que tratan un asunto, proyecto y / o problema específico y que duran temporalmente ya que se basan en las necesidades de una situación en particular, deberán ser conocidos como Comités Especiales.
3. Cada tipo de comité tal vez necesite establecer subcomités que se basen en asuntos regionales o geográficos, necesidades de clasificación y otros factores que afecten participación, toma de decisiones y operaciones del comité.
4. La Mesa Ejecutiva del Sindicato deberá establecer políticas y procedimientos para las operaciones de los Comités, que mejoren la participación y involucramiento de los miembros en las actividades diarias del Sindicato. En el establecimiento de las guías operativas se deberán considerar todo tipo de factor como el tamaño del comité, presidentes, representación por turnos y frecuencia de las reuniones. El Presidente recibirá todas las recomendaciones o membresía de los comités y las deberá presentar a la Mesa para una aprobación que concuerda con las políticas del Sindicato.
5. Todos los comités deberán mantener las actas de sus reuniones y enviar las actas al Presidente para distribución en la siguiente reunión de la Mesa Ejecutiva.

B. Comités Permanentes. Los Comités Permanentes del Sindicato son:

1. Comité de Personal y Finanzas. El Comité de Personal y Finanzas deberá estar integrado por el Secretario-Tesorero del Sindicato y miembros de la Mesa Ejecutiva nombrados por el Presidente, según está previsto en Artículo 9, §D(3), F(5)(11). Este comité deberá asesorar y asistir al Presidente y a la Mesa Ejecutiva sobre todos los asuntos concernientes a ingresos, gastos y políticas y procedimientos del personal del Sindicato. Las responsabilidades típicas incluyen entre otras:
 - a. Revisar los informes financieros preparados por el Secretario-Tesorero y por el personal profesional del Sindicato de Finanzas y Operaciones.
 - b. Revisar el primer borrador del presupuesto anual del Sindicato (u otro periódico) como ha sido propuesto por el Presidente y hacer recomendaciones sobre los documentos finales del presupuesto para adopción por la Mesa Ejecutiva.
 - c. Monitorear y reportarle a la Mesa Ejecutiva sobre las políticas del Sindicato con respecto a las cuotas y la maximización de otros ingresos y otras prácticas financieras.
 - d. Revisar las recomendaciones del Presidente sobre todas las políticas y procedimientos relacionados al personal del Sindicato y la propuesta, para adopción de la Mesa Ejecutiva, de las políticas y procedimientos del personal del Sindicato.
 - e. Asistir al Presidente en la negociación colectiva con representantes autorizados por el personal del Sindicato.
2. Comité sobre Acción Política (COPA por sus siglas en inglés). El Comité de COPA asiste a la Mesa Ejecutiva en el desarrollo y cumplimiento de programas políticos y legislativos que fortalecen fuerza política para la Union. Las responsabilidades típicas incluyen, entre otras:
 - a. Entrevistar a los candidatos a un cargo político.

- b. Revisar las solicitudes de contribuciones para la campaña de candidatos refrendados.
 - c. Desarrollar la recaudación de fondos y otras actividades de apoyo o eventos.
 - d. Programas de registro electoral y actividades de “Salga a Votar.”
 - e. Revisar y monitorear legislación de interés para los miembros de la Local [2010] y presentar recomendaciones a la Mesa Ejecutiva sobre la posición de la Local.
 - f. Promover igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas dentro del Sindicato; con empleadores y en la comunidad.
 - g. Organizar actividades y movilizar miembros en acción que fomenten el interés de la membresía de este Sindicato, del Sindicato Internacional y de los trabajadores por todas partes para mejorar en general las condiciones económicas, sociales y políticas.
 - h. Trabajar con otros Sindicatos y organizaciones comunitarias cuyas metas y propósitos sean similares y concuerden con aquellos de la Local [2010].
3. Comité de Organización. La Mesa Ejecutiva deberá nombrar un Comité de Organización para que ayude a desarrollar programas de organización para el Sindicato.
 4. Comité de Desarrollo del Liderazgo. Los deberes de este comité deberán incluir entre otros:
 - a. Evaluar el Programa de Desarrollo del Liderazgo del Local.
 - b. Asistir y supervisar el Programa de Desarrollo del Liderazgo.
 - c. Trabajar junto con el personal para implementar el Programa de Desarrollo de Liderazgo que busca lograr la misión del Sindicato.
 5. Comité de Miembros Jubilados. El Comité asiste a la Mesa Ejecutiva en el desarrollo y ejecución de un programa que reúne las necesidades de los miembros Jubilados y Retirados de la Unión. Responsabilidades típicas incluyen pero no están limitadas a:
 - a. Proveer un vehículo para el continuo involucramiento de Miembros Jubilados y Retirados en las actividades de la Unión.
 - b. Recomendando y controlando vigilancia y organizando para legislación que mejore áreas de interés tales como: pensiones, viviendas, atención de salud, impuestos, asuntos del consumidor, y otros asuntos.
 - c. Informando a Miembros Jubilados y Retirados de los beneficios y servicios que están disponibles a ellos a través de la unión, grupos comunitarios, gobierno, y otras agencias apropiadas.
 - d. Desarrollar programas sociales y culturales que mejoren la calidad de vida de los Miembros Jubilados y Retirados.
 6. Delegados del Concilio Laboral Central. La Local deberá participar adecuadamente en estos concilios y deberá luchar por mantener un componente activo de Delegados que representen las posiciones y políticas de la Local. El Presidente deberá recibir todas las recomendaciones para el nombramiento de Delegados y deberá presentarlas ante la Mesa Ejecutiva para aprobación final y concordante con las políticas del Sindicato.

ARTÍCULO 16 – REUNIONES DE LA MEMBRESÍA GENERAL

- A. Las reuniones de la membresía general de USWW se deberán llevar a cabo por lo menos una vez cada cuatro (4) meses en las dos regiones del Sindicato el norte y el sur, con un horario y en un lugar que será determinado por la Mesa Ejecutiva. Todos los miembros regulares deberán tener el derecho de hablar y votar en dichas reuniones. Todos los miembros asociados y miembros jubilados deberán tener el derecho de hablar en estas reuniones. Además, los empleados ocasionales que pagan una cuota de servicio podrán asistir a dichas reuniones, y a criterio de los miembros regulares que asistan se les permitirá hablar. Un miembro o alguien que paga una cuota por servicios pierde todos estos derechos si él / ella no está al día con el pago de sus cuotas tal y como está establecido en el Artículo 18 en el momento que se lleva a cabo la reunión. La Mesa Ejecutiva podrá programar la reunión general de la membresía en diferentes turnos si es necesario para acomodar los horarios de trabajo de los miembros.
- B. En la reunión general de la membrecia se deberá escuchar sobre los asuntos conducidos por la Mesa Ejecutiva durante el mes anterior.
- C. El quórum para una reunión general de la membresía del Sindicato Local será de doscientos (200) miembros regulares con buena acreditación. En el evento que no haya quórum en una reunión general de la membresía, la Mesa Ejecutiva deberá conducir los asuntos regulares de esa reunión y sus acciones representarán las políticas oficiales y guías del Sindicato Local.
- D. En el evento que un miembro de la Mesa Ejecutiva no asista a tres (3) reuniones consecutivas de la membresía general dentro de su región sin una disculpa aprobada por la Mesa Ejecutiva, se presentarán cargo en contra de el y será removido de su puesto bajo el Artículo 21.

ARTÍCULO 17 – CONVENCIÓN DEL SINDICATO

Se deberá llevar a cabo una Convención no menos de una vez cada dos (2) años. El propósito de la Convención será la discusión de asuntos, políticas y programas que son motivo de preocupación para la membresía; asimismo, se deberá revisar el trabajo del Sindicato durante el año(s) precedente y para adoptar metas para el próximo año(s)

ARTÍCULO 18 – FONDOS DEL SINDICATO

- A. Los fondos del Sindicato deberán derivarse de las cuotas de iniciación, cuotas, multas, evaluaciones y por otros medios legales que han sido aprobados por la Mesa Ejecutiva o reunión general o especial de la membresía. Los fondos pagados al Sindicato conforme con esta Sección deberán ser depositados o desembolsados conforme con las instrucciones de la Mesa Ejecutiva o reunión de la membresía general.
- B. Las cuotas de este Sindicato deberán ser establecidas por la Mesa Ejecutiva de cada unidad de negociación adecuada y deberá estar sujeto a la aprobación por un voto de la membresía afectada tal y como se ha establecido en la Sección C de este Artículo.

- C. Cualquier cambio en la tasa de la cuota o cuota de iniciación o contribución general o especial se deberá únicamente hacer de conformidad con los siguientes procedimientos:
1. El Presidente deberá notificar a la membresía afectada dentro de un período razonable de por lo menos treinta (30) días antes de la reunión en la cual los miembros afectados considerarán la cuestión si ya sea sí o no dichas cuotas, iniciación o cargos de restablecimiento, contribuciones generales o especiales, deberán cambiarse o ser impuestas. La notificación deberá indicar que se va a votar sobre el cambio o la contribución. Dichas reuniones pueden ser regulares o especiales.
 2. En la reunión regular o especial convocada de acuerdo a lo dispuesto en esta sección, la votación sobre el cambio de la cuota o la imposición de una contribución se realizará por votación secreta de los miembros regulares acreditados. Sin Embargo, la Mesa Ejecutiva tendrá la opción de llevar a cabo la votación actual sobre las tasas de las cuotas a través de un proceso elector de todo el día similar al estipulado en las elecciones generales de la Mesa en el artículo 11 de esta Constitución.
 3. El voto mayoritario de los miembros regulares acreditados que asistan a esa reunión decidirá el asunto. El requisito anterior no deberá aplicar a ningún cambio en las cuotas o cuotas de iniciación o restablecimiento impuesta por un Convenio del Sindicato Internacional.
- D. La cuota de iniciación para los candidatos a membresía en este Sindicato será establecida por la Mesa Ejecutiva y no podrá ser inferior a veinticinco dólares (\$25.00) o en tal otra cantidad que, de vez en cuando, sea especificada por la Mesa Ejecutiva, a condición, sin embargo, que para el propósito de organización de nuevos miembros el Presidente exonere la cuota de iniciación. En el momento que someta la solicitud de membresía debe adjuntar el pago total o parcial de la cuota de iniciación acompañado con una (1) cuota mensual, a menos que la Mesa Ejecutiva le conceda permiso para hacer lo contrario y que sea aprobado por la asamblea general.
- E. Tarjeta de Separación
1. Un miembro puede obtener una tarjeta de separación previo pago del monto de \$2.00. Sin embargo, para cumplir con los requisitos para obtener una tarjeta de separación debe ser un miembro acreditado como se define en este Artículo. Un miembro que cuenta con una tarjeta válida de separación no necesita pagar cuota de iniciación para reintegrarse al Sindicato.
 2. Un miembro se puede separar:
 - a. Después de cese voluntario o involuntario de una unidad para la cual USWW es el agente de negociación reconocido.
 - b. Después que termina la representación de USWW como unidad de negociación en la cual el miembro está empleado, siempre que el miembro no haya participado en ningún esfuerzo para causar la desertificación de USWW como su agente de negociación.
 - c. Cuando comience una licencia médica autorizada o cuando reciba notificación de la oficina del Sindicato para ausentarse de su trabajo con permiso.

- d. Cuando termine el trabajo de temporada acordado según definición de la Mesa Ejecutiva.
 3. Los miembros que se separen del Sindicato estarán exonerados de pagar todas las cuotas y pagos impuestos y deberán renunciar a los beneficios del Sindicato durante el tiempo que estén separados a través de a tarjeta de separación.
 4. Todas las tarjetas de separación están en vigencia por un período de un (1) año a partir de la fecha de emisión. Las tarjetas de separación pueden ser renovadas por un año más una vez pague la cuota de \$2.00.
- F. Pago de cuotas y cuotas morosas
1. Todas las cuotas y otras obligaciones financieras, incluyendo las multas pendientes o imposición de una contribución, se deben pagar en o antes del último día del mes en curso. Para que un miembro tenga buena acreditación (incluyendo todas las multas pendientes o imposición de una contribución) debe pagar sus cuotas en o antes del último día de cada mes. Todas las cuotas u otras obligaciones financieras que no paguen en o antes del último día del mes en que la misma vence pasará a ser una cuota morosa. Un miembro que está moroso con el pago de sus cuotas u otras obligaciones financieras, no tendrá derecho a ningún beneficio hasta ahora mencionados en estos Estatutos, y no será considerado como un miembro con buena acreditación cada vez que dicho estatuto sea requerido para otorgarle a dicho miembro un beneficio bajo estos Estatutos o la Constitución y Estatutos del Sindicato Internacional. Sin embargo, cuando un miembro es cesado por falta de trabajo o se ausenta del trabajo por cierre patronal o huelga sindical autorizada por más de veinte (20) días en un mes calendario, dicho miembro recibirá crédito por las cuotas de membresía por el período de desempleo, siempre que no exceda de seis (6) meses en un año calendario.
 2. Los miembros que se retrasen sesenta (60) días en sus cuotas u otras obligaciones financieras estarán automáticamente suspendidos como miembros del Sindicato. Dichos miembro que han sido suspendidos serán readmitidos como miembros después que paguen treinta (\$30.00) dólares de cuota de readmisión más la cuota del mes en curso, además de cualquier otra tarifa u obligación financiera además de las cuotas mensuales que él o ella entonces le debe al Sindicato.
 3. La notificación de tal suspensión de membresía deberá enviarse por correo ordinario al miembro suspendido, y en todos los casos en que este Sindicato sea parte de un acuerdo de negociación colectiva que cubre dicho empleado, al empleador también se le deberá de notificar de tal suspensión por correo regular.
- G. Cualquier disposición de esta Constitución y Estatutos que tenga conflicto con cualquier disposición del presente artículo, será nula e ineficaz en la medida en que causa el conflicto y este artículo mencionado estará vigente a pesar de que ninguna otra disposición de esta Constitución y Estatutos podrá, tener conflicto con esta.
- H. No obstante cualquier otra disposición de esta Constitución y Estatutos, cualquier miembro que falle en pagar una multa o contribución impuesta, cuyo pago aun debe y respecto al cual todas las apelaciones internas se han agotado o no exigido, podrá ser demandado para recolección de la misma. En caso de demanda el miembro estará obligado a pagar las costas del juicio, los honorarios razonables de abogados y el interés además de la multa o contribución impuesta.

ARTÍCULO 19 – NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- A. La autoridad del Sindicato para negociar colectivamente estará sujeta al mandato de la membresía de la unidad de negociación e investida en un comité de negociación.
- B. La negociación colectiva es una actividad primordial del Sindicato. El objetivo es negociar un contrato vinculante que asegure y mejora los salarios, horas, beneficios y condiciones laborales de aquellos miembros cubiertos por dicho Acuerdo.
- C. El tamaño y método de selección de un comité de negociación puede variar debido a factores tales como el número de lugares de trabajo, número de turnos, número de clasificaciones de empleo, la demografía de la membresía y otros factores que deben considerarse en la formación de un comité que refleja las necesidades y la diversidad de la membresía. Los Concilios de la Industria que tengan jurisdicción sobre la unidad colectiva tendrán la responsabilidad de aprobar la composición final del comité de negociación de conformidad con los principios contenidos en este párrafo y las políticas establecidas por la Mesa Ejecutiva con relación al desembolso de tiempo perdido. El derecho de los miembros en la unidad colectiva de elegir a individuos en su comité deberá, en todo caso, ser conservado.
- D. Los acuerdos de negociación colectiva deberán estar sujetos a la ratificación de los miembros afectados. El comité de negociación determinará la hora, lugar y método de ratificación, sujeto a cualquier procedimiento aprobado por la Mesa Ejecutiva.

ARTÍCULO 20 – HUELGAS

- A. La Mesa Ejecutiva deberá establecer políticas relativas a los procedimientos de autorización de huelga para las unidades de negociación que representa el Sindicato. A los miembros de la unidad de negociación afectada se les deberá notificar sobre el voto de huelga con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. La ubicación de la votación para la huelga la deberá decidir el comité de negociación afectado.
- B. Este Sindicato Local no deberá ir a la huelga sin previo aviso al Presidente Internacional, o, en caso que no sea posible notificar con anticipación, sin notificación tan pronto como sea posible después del comienzo de la huelga, notificación en la cual este Sindicato Local declara que ha cumplido con todos los requisitos de notificación que aplican. Si este Sindicato Local falla en dar tal aviso, el Presidente Internacional podrá sancionarlos por la huelga convocada por este Sindicato Local.
- C. Para que se autorice una huelga, setenta y cinco por ciento (75 %) de miembros presentes en cualquier reunión convocada con el propósito de autorizar una huelga deben votar a favor de aprobarla. La Mesa Ejecutiva del Sindicato, sobre previa demostración de buena causa, podrá aprobar la huelga autorizada por un voto de sesenta y cinco por ciento (65 %) de miembros presentes en cualquier reunión convocada con el propósito de autorizar una huelga. La Mesa Ejecutiva tendrá la autoridad, basado en el porcentaje de la membresía en la unidad de negociación en asistencia en cualquier junta de voto para autorización de huelga, sancionar la huelga convocada si ellos determinan que un número insuficiente de miembros apoyara la huelga.

ARTÍCULO 21 – CARGOS, JUICIOS Y APELACIONES

Preámbulo: Con el fin de garantizar la protección de los miembros de la presentación de cargos frívolos, los siguientes procedimientos aplicarán:

A. Cargos. Los motivos de cargos contra un miembro u oficial por los cuales él / ella deberá ir a juicio constarán de los siguientes:

1. Violación de disposiciones específicas de la Constitución y Estatutos;
2. Violación de un juramento de su cargo;
3. Gran deslealtad o conducta impropia de un miembro;
4. Si es un oficial, la gran ineficiencia que puede obstaculizar y poner en peligro el interés del Sindicato Local o del Sindicato Internacional;
5. Negligencia financiera;
6. Participación en prácticas corruptas o sin ética o crimen organizado;
7. Abogar o participar en doble sindicalismo o separación;
8. Violación de las prácticas democráticas y legales establecidas por el Sindicato Internacional o el Sindicato Local;
9. Tomar o retener ilícitamente cualquier dinero, libros, papeles o cualquier otra propiedad que pertenezca al Sindicato Local o Sindicato Internacional, o la destrucción, mutilación o eliminación ilícita de información en cualquier libro, registro, cuentas, recibos, vales u otra propiedad del Sindicato Local o del Sindicato Internacional;
10. Trabajar para interrumpir una huelga o violar las normas salariales o laborales establecidas por el Sindicato Local o el Sindicato Internacional, y
11. La presentación de cargos falsos contra un miembro u oficial, con mala fe o con mala intención. La ignorancia de esta Constitución y Estatutos no es excusa. El deber de todo miembro es leer y entender esta Constitución y Estatutos, ya que estos se harán cumplir estrictamente.

B. Procedimiento

1. Los cargos deben declarar que inciso de la sección A de este artículo o sección 1 del artículo XVII de la Constitución Internacional, la parte acusadora considera ha sido violado. Si los cargos no son específicos, el organismo legal puede desestimar los cargos ya sea antes o durante la audiencia; sin embargo, la parte acusadora tendrá derecho a volver a presentar más cargos detallados que cumplan con la presente sección. No se podrán presentar cargos seis meses después que la parte acusadora se haya enterado, o podría razonablemente haberse enterado, del acto el cual es la base de los cargos.
2. Los cargos contra un miembro u oficial de este Sindicato deberá interponerse por escrito ante la Mesa Ejecutiva por conducto del Presidente.
3. Los cargos deberán especificar la naturaleza de la ofensa, la disposición que están violando, fecha, hora y lugar de lo ocurrido y cualquier detalle que sea necesario para permitirles a los acusados que preparen una defensa adecuada. El cargo deberá ser firmado por el miembros que lo interpone.

4. Al acusado se le deberá presentar una copia escrita del cargo, ya sea personalmente o por correo registrado o certificado a su última dirección conocida.
5. El Presidente incluirá las acusaciones como un artículo en la agenda de la próxima reunión regular de la Mesa Ejecutiva a fin de determinar un Comité de Audiencias.

C. Juicios

1. La Mesa Ejecutiva deberá nombrar un Comité de Audiencias. El Comité estará integrado por tres (3) miembros de la Mesa Ejecutiva que no tengan interés directo o participación en el caso.
 2. El Comité de Audiencias deberá convocar una audiencia completa e imparcial dentro del período de treinta (30) días de haber sido constituido para escuchar el cargo (s).
 3. La audiencia deberá convocarse en la región de la jurisdicción del demandado.
 4. Se deberá facilitar traducción si se solicita antes de la audiencia por cualquiera de las partes participantes.
 5. La parte demandante deberá comparecer en persona para fundamentar los cargos y para presentar testigos y documentación conforme estén disponible y sean necesarios para el caso.
 6. El demandado podrá comparecer en persona con testigos y documentación para responder a los cargos en su contra y puede ser asistido por un representante de su elección en la presentación de una defensa.
 7. El Comité de Audiencias tendrá plena facultad para citar testigos y solicitar documentos según sea necesario .
 8. Ninguna evidencia deberá ser recibida o considerada por el Comité de Audiencias, con excepción de las evidencias que se deberán presentar durante la audiencia regular en la que todas las partes de interés deberán estar o debieron ser notificadas para que se presenten.
 9. El Comité de Audiencias emitirá una decisión por escrito dentro del período de diez (10) días del cierre de la audiencia.
 10. La decisión del Comité de Audiencias también deberá incluir cualquier castigo recomendado si el acusado es encontrado culpable del cargo(s). El incumplimiento de las disposiciones que figuran en el párrafo "A" del presente artículo se castiga mediante la imposición de una multa, amonestación, suspensión, expulsión o por una o más de estas opciones.
- II. Cualquier miembro que (excepto en caso de enfermedad) no se presente ante cualquier comité legalmente constituido, o ante el Sindicato, cuando se le ha notificado debidamente que debe hacerlo, en calidad de testigo, una vez que lo acusen pueden encontrarlo culpable de desacato, y le pueden dar una multa de veinticinco dólares (\$25.00) por la primera ofensa; asimismo, el importe de dicha multa puede doblar posteriormente por cada incumplimiento de comparecer.

D. Apelaciones

1. Ya sea la parte acusadora o el acusado puede apelar la decisión del Comité de Audiencias ante toda la Mesa Ejecutiva.

2. Las apelaciones deben presentarse dentro de un período de diez (10) días de haber recibido la decisión del Comité de Audiencias y deben de ser dirigidas al Presidente.
3. Ningún miembro de la Mesa Ejecutiva que tenga un interés directo o participación en el caso se le deberá permitir participar en el proceso de apelación.
4. Los miembros del Comité de Audiencias no deberán ser elegibles para votar como miembros de la Mesa Ejecutiva si la decisión es apelada ante la Mesa Ejecutiva.
5. La decisión de la Mesa Ejecutiva deberá seguir vigente y permanecer en pleno vigor y efecto a la espera del resultado de cualquier otra apelación.
6. Ya sea la parte acusadora o el acusado tendrán derecho a apelar la decisión de la Mesa Ejecutiva al Sindicato Internacional a través de la Constitución y los Estatutos Internacionales.

ARTÍCULO 22 – ENMIENDAS

- A. Las enmiendas a la Constitución y los Estatutos pueden ser propuesta por dos tercios (2/3) de la Mesa Ejecutiva o por una petición que contenga las firmas de veinte (20) por ciento de los miembros regulares con buena acreditación. Dentro del período de sesenta (60) días a partir de la fecha que una enmienda ha sido propuesta, se llevará a cabo una votación de la membresía.
- B. Después que se ha iniciado una enmienda, la Mesa Ejecutiva convocará una reunión especial general de miembros de la Local dentro de un período de treinta (30) días. La convocatoria de esta reunión general deberá incluir el texto de la enmienda y una clara exposición de los asuntos involucrados. En la reunión se deberá llevar a cabo una votación a través de papeleta secreta. La enmienda deberá ser aprobada por dos tercios (2/3) de los miembros regulares que voten en esta reunión. Sin embargo, la Mesa Ejecutiva tendrá la opción de conducir la votación actual sobre las enmiendas constitucionales a través de un proceso de elección de todo el día, similar al que se proporcionó en las elecciones generales de oficiales en el artículo 12 de esta Constitución, las enmiendas deben ser aprobadas por dos tercios (2 / 3) de los miembros regulares que voten en dicha elección .
- C. Toda enmienda deberá de ser sometidas a el Sindicato Internacional y ser aprobadas antes de que sean válidas, siempre y cuando, no obstante dicha aprobación, la Constitución & Estatutos de este Sindicato local siempre estarán subordinados a la Constitución & Estatutos del Sindicato Internacional, ya que podrá ser enmienda.de tiempo a tiempo.

ARTÍCULO 23 – DISOLUCIÓN

Este Sindicato Local no se podrá disolver, separarse o desafiarse mientras que hayan siete (7) miembros disidentes. El Sindicato Internacional será notificado por correo registrado o certificado de cualquier junta, programada por el Sindicato Local, del propósito de llevar a cabo una votación para la desafiliación del Sindicato Internacional

por lo menos 60 días antes de la fecha de dicha junta programada y a un representante del Sindicato Internacional se le dará la oportunidad de hablar en dicha junta. El Presidente Internacional deberá tener la oportunidad de hablar en dicha junta. El Presidente Internacional ordenará si el voto de la membresía deberá llevarse a cabo por balota secreta en una junta de membresía y/o por un referéndum de correo y, si es adecuado, un método separado por el cual los miembros disidentes pueden reafirmar su disenso. El conteo del voto deberá ser hecho por un tercer partidoneutral. En el caso de separación, disolución o desafiliación, todas las propiedades, fondos y activos, tanto reales como personales, de este Sindicato Local pasarán a ser propiedad del Sindicato Internacional. A ningún funcionario o miembro se le deberá permitir presentar en alguna reunión ninguna moción u otra acción propuesta con la intención de lograr la disolución de este Sindicato Local o la retirada de este Sindicato del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio.

ARTÍCULO 24— DERECHOS DE PROPIEDAD

El título de todos los bienes, fondos y otros activos de este Sindicato, deberán en todo momento estar conferidos en la Mesa Ejecutiva para el uso conjunto de los miembros de este Local; sin embargo, ningún miembro tendrá derecho separable de propiedad, título ni interés en ello. Bajo ninguna circunstancia deberá la Local distribuir sus fondos, bienes o activos de forma individual entre los miembros.

La membresía de esta organización no deberá otorgarle a ningún miembro ningún derecho, título o interés en o a la propiedad de este Sindicato Local, incluyendo los fondos de esta Local.

ARTÍCULO 25 – DECLARACIÓN DE DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS

El derecho a que le escuchen y respeten sus opiniones, a ser informado de las actividades del Sindicato, a ser educado sobre los valores y destrezas sindicales.

El derecho a elegir a los líderes del Sindicato de una manera justa y democrática.

El derecho a una contabilidad completa de las cuotas sindicales y la administración adecuada de los recursos del Sindicato.

El derecho a participar en los esfuerzos de negociación del Sindicato y aprobar los contratos del Sindicato.

El derecho a tener un trabajo que valga la pena para la sociedad, personalmente satisfactorio para el trabajador y que proporcione un estándar de vida digno, un lugar de trabajo saludable y seguro, y la máxima y posible seguridad laboral.

El derecho a tener una voz significativa y protegida en el diseño y ejecución de su trabajo y en la planificación a largo plazo por parte de su patrón así como la capacitación necesaria para participar en dicha planificación.

El derecho a un trato justo y equitativo en el trabajo.

El derecho a compartir de forma equitativa las ganancias del empleador.

El derecho a participar plenamente en la labor del Sindicato sobre el alcance, contenido y estructura del trabajo de uno y para recibir información del Sindicato en un idioma que se pueda entender.

La responsabilidad de ayudar a levantar un movimiento obrero más fuerte y eficaz, para apoyar la organización de los trabajadores que aun no están organizados, para ayudar a desarrollar una voz política para los trabajadores y defender a nuestros compañeros de trabajo y a todos los trabajadores .

La responsabilidad de ser informado acerca del gobierno interno del Sindicato y de participar en la dirección de los asuntos del Sindicato.

La responsabilidad de contribuir al apoyo del Sindicato.

La responsabilidad de tratar a todos los trabajadores y miembros de manera justa.

La responsabilidad de ofrecer una crítica constructiva al Sindicato.

La responsabilidad de participar en los esfuerzos del Sindicato para establecer y mantener los principios y valores colectivos para la participación eficaz en el lugar de trabajo.

La responsabilidad de reconocer y respetar los intereses de todos los miembros del Sindicato al tomar decisiones sobre los objetivos del Sindicato.

La responsabilidad que se le informe acerca de la industria en la que trabaja y sobre las fuerzas que afectará la condición de los trabajadores en la industria.

La responsabilidad de participar plenamente en los esfuerzos del Sindicato para expandir la voz de los trabajadores en el trabajo.

La responsabilidad de dar plena y equitativamente sus propios talentos y esfuerzos en el trabajo y reconocer los objetivos legítimos de su patrón.

APÉNDICE A

Código de Prácticas Éticas y Políticas de Conflicto de Intereses de SEIU

Resumen del Código de Prácticas Éticas y Políticas de Conflicto de Intereses de SEIU

El **Código de Prácticas Éticas y Políticas de Conflicto de Intereses (Código de Ética)** del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios se funda en el propósito y valores morales de SEIU tal como se detallan en la Constitución y Estatutos de SEIU: la creencia en la dignidad y valor de los trabajadores, la dedicación a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias y la búsqueda de la justicia para todos. Los afiliados de SEIU realizan algunos de los trabajos más pesados en todas partes, y sus cuotas deben administrarse enfatizando de manera estricta en la honestidad, integridad y transparencia.

Los afiliados del sindicato depositan enorme confianza en sus líderes. Los dirigentes electos, los gerentes y el personal de SEIU no sólo tienen obligaciones fiduciarias para con los afiliados del sindicato, sino que, dado el propósito moral de nuestra misión, les deben una conducta del más alto nivel ético en las tomas de decisiones y en las transacciones financieras. Los afiliados tienen el derecho de contar con una correcta administración de los recursos del sindicato y transparencia en el gasto de las cuotas sindicales. El mal uso de los fondos o de la autoridad del liderazgo socava la confianza de los afiliados en el sindicato y debilita a éste. **No se tolerará ninguna forma de corrupción.**

¿Qué es el Código de Ética?

El Código de Prácticas Éticas y Políticas de Conflicto de Intereses fortalece las normas y estándares éticos del sindicato y lo ayuda a cumplir con su misión. El Código y las políticas le permiten a SEIU satisfacer los desafíos éticos que enfrentamos en nuestra lucha por la consecución de nuestras grandes metas. Buscan darles a los afiliados, líderes y personal del sindicato, confianza en el compromiso de SEIU de alcanzar los más altos estándares éticos. Al exigirles rendición de cuentas a dirigentes y gerentes, estas políticas promueven la misión de justicia para todos del sindicato.

¿Qué hace el Código?

Ningún código de ética podrá evitar que algunos individuos violen los estándares éticos de conducta. El Código de Ética de SEIU no es la única respuesta para crear y mantener una cultura ética al interior del Sindicato. Estas políticas y procedimientos de ética permiten garantizar que la cultura de SEIU personifique y apoye los más elevados estándares éticos. Nuestra férrea postura contra la corrupción y las incorrecciones financieras constituye el cimiento de las elevadas aspiraciones éticas del sindicato.

Para lograr los objetivos para los que se creó el Código se requiere de sistemas de rendición de cuentas. Estos sistemas incluyen adecuados sistemas de pesos y contrapesos y de sistemas y procedimientos operativos internos que minimicen la ocurrencia del mal uso o abuso, o la apariencia de ambos, tanto en el gasto de fondos sindicales como en el ejercicio de la autoridad en la toma de decisiones.

¿Quiénes están sujetos al Código?

Toda conducta inmoral de un líder de SEIU afecta a todo el sindicato y perjudica a todos los afiliados. El Código de Prácticas Éticas y Políticas de Conflicto de Intereses se aplica a los dirigentes electos y al personal gerencial de los sindicatos locales y de la internacional.

¿Cuál es el objetivo de este resumen?

Este resumen en lenguaje sencillo resalta importantes disposiciones del código y da ejemplos con los que uno se pueda tropezar en su trabajo cotidiano con otros afiliados, personal, dirigentes, proveedores de servicios, vendedores y empleadores. Cada nivel de liderazgo del sindicato apoya la creencia inquebrantable en que la cultura ética de SEIU podrá y deberá apoyar la transparencia y la salvaguarda de la confianza de los afiliados.

ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y FINANCIERAS DE SEIU, SUS DIRIGENTES Y EMPLEADOS

[Parte B, secciones 5-11]

Deber de proteger los fondos de los afiliados

Los activos y fondos de SEIU se tienen en custodia para beneficio de sus afiliados. La membresía debe contar con la garantía de que dichos activos y fondos se gastarán adecuadamente.

Como dirigente o gerente, ¿qué tipo de participación financiera está prohibida?

Los dirigentes y empleados gerenciales no pueden poseer ni tener un interés financiero sustancial que entre en conflicto con su mandato. No podrán a sabiendas tener propiedad sustancial ni interés financiero en ninguna empresa que efectúe negociaciones colectivas con SEIU o sus filiales. No podrán participar ni tratar de influir en ninguna decisión entre SEIU y una empresa que posean o en la que mantengan un interés financiero sustancial.

La "propiedad sustancial o interés financiero" no incluye acciones de un plan de compras, plan de reparto de utilidades o plan de participación accionarial como empleado. Propiedad sustancial se refiere a todo interés que sea parte significativa del bienestar financiero de un individuo o cuando el tamaño del interés financiero es tan grande que el dirigente o gerente influye en las decisiones empresariales. El código no les impide a los dirigentes y gerentes de SEIU poseer acciones de sociedades cotizadas en bolsa de cualquier empleador a través de un fondo mutuo.

Los dirigentes o gerentes no pueden participar en transacciones de autocontratación con SEIU o sus filiales, tales como comprarle o venderle propiedades a SEIU, sin la aprobación informada de la filial o el Secretario Tesorero Internacional luego de una revelación completa que cuente con una tasación independiente.

Ejemplo: El sindicato local 662 ha completado una actualización de su Tecnología Informática (IT) y tiene 10 monitores excedentes. El director de IT quiere adquirir uno de los monitores. En primer lugar, él deberá determinar el justo valor de mercado del monitor, someter toda la documentación al Secretario Tesorero del local y, de aprobarse la venta, cobrar el sindicato el justo valor de mercado.

Como parte del compromiso del Sindicato con la transparencia financiera, con causa justa cualquier afiliado de SEIU podrá examinar los libros, registros y cuentas para verificar los informes financieros presentados públicamente.

Contratos y obsequios

¿Puedo aceptar un obsequio en una ocasión especial, de vendedores y proveedores de servicios de SEIU?

Los afiliados deben tener absoluta confianza en la honestidad de todas las transacciones de SEIU con proveedores y empleadores. Los dirigentes y gerentes de SEIU no pueden lucrarse personalmente con ningún contrato.

Para evitar tales abusos de confianza o la apariencia de incorrecciones, ningún dirigente ni empleado gerencial de SEIU podrá aceptar ningún pago personal ni obsequio de **ningún empleador** que efectúe negociaciones colectivas con SEIU o sus filiales. Igualmente, no podrán aceptar ningún pago personal ni obsequio **de ninguna empresa ni firma profesional** que haga negocios o busque hacerlos con SEIU, cualquiera de sus filiales o sus afiliados. Se permitirán obsequios de los afiliados sólo si existe una relación personal independiente y ajena a una relación sindical. Los objetos que no puedan devolverse, como artículos perecederos por ocasiones festivas, serán desechados o colocados en áreas comunes para disfrute del personal.

No se incluyen en estas prohibiciones los eventos patrocinados por funcionarios públicos en que se discutan asuntos públicos y contribuciones a campañas para cargos sindicales.

Uso de los fondos del sindicato

Ningún dirigente ni empleado gerencial de SEIU podrá convertir ni desviar fondo alguno ni ninguna propiedad perteneciente a SEIU para el uso o provecho personal del individuo.

Por ejemplo, un dirigente o empleado gerencial de un local no podrá usar fondos del sindicato para comprar un pasaje aéreo para un viaje personal.

Préstamos

Un sindicato local, filial o la Internacional de SEIU, no podrán conceder préstamos a ningún dirigente, miembro del personal ni a ninguno de sus familiares por un monto que exceda un total de \$2,000 por persona.

FONDOS DE BENEFICIOS Y ORGANIZACIONES AFINES

[Parte C, secciones 12-15]

Deberes y transacciones prohibidas

Los dirigentes y gerentes de SEIU que supervisan los planes de beneficios de jubilación, salud o bienestar tendrán un compromiso absoluto con altos estándares éticos. No tendrán ninguna relación financiera con gerentes de inversión, aseguradores, brokers o consultores que hagan o busquen hacer negocios con el fondo o plan. Los mismos no podrán aceptar pagos ni obsequios personales de tales empresas.

Los dirigentes o empleados gerenciales de SEIU que se desempeñen como representantes de los empleados o fideicomisarios no podrán recibir compensación de ningún tipo, excepto el reembolso de gastos razonables. Dicho tipo de reembolso de gastos estará a disposición de todos los representantes y fideicomisarios del plan.

Además de los fondos de beneficio, SEIU tiene relaciones con muchas organizaciones externas con objetivos similares. Nuestra participación en esas organizaciones podrá requerir que se satisfagan ciertos estándares éticos. Si el 25% de su junta de gobierno está compuesta por dirigentes o empleados de SEIU, o si 50% o más de su financiamiento proviene de SEIU, estas organizaciones se considerarán “organizaciones afines” y entregarán a los sindicatos locales de SEIU, o a la internacional, copia de su código de ética. Si no cuentan con un código de ética, deberán adoptar uno para que SEIU continúe con la relación.

Los dirigentes y empleados gerenciales de SEIU deben ayudar a que SEIU mantenga un estatus legal separado con respecto a organizaciones afines. SEIU, los fondos de salud y bienestar y otros grupos sin fines de lucro son organizaciones separadas y un grupo no pagará las obligaciones de otro grupo a menos que la organización pagadora lo apruebe.

Ejemplo: El local 662 provee 75% del financiamiento de Americans for Change Now, organización sin fines de lucro 501(c)3 dedicada a lograr la reforma de la salud. La organización le debe \$10,000 a un consultor de medios. El local 662 no puede pagar esa factura a no ser que el local lo apruebe.

RELACIONES PERSONALES Y CONDUCTA PROHIBIDA

[PART D, Secciones 16-18]

Relaciones familiares y personales

¿Pueden los familiares del personal de SEIU trabajar para SEIU o sus proveedores?

Las relaciones familiares y personales no pueden influir en las interacciones profesionales entre empleados y proveedores o proveedores potenciales. SEIU no prohíbe el empleo de familiares calificados de los actuales dirigentes o empleados, o de individuos con quienes un empleado tiene una relación personal romántica o íntima. SEIU tampoco prohíbe la contratación de proveedores calificados que empleen a familiares de empleados de SEIU, o aquellos con los que un empleado esté teniendo una relación personal. **Sin embargo, la existencia de tales relaciones puede derivar en problemas, incluyendo el favoritismo o la apariencia de favoritismo.** Darle un trato preferencial a familiares o a relaciones personales, o crear dicha impresión, se contradice con nuestros principios y nuestro deber de conducir responsablemente los asuntos de SEIU.

¿Quién se considera familiar?

Para los efectos de este Código de Ética, es considerado “familiar” el padre, cónyuge, equivalente al cónyuge (incluyendo las parejas de hecho) o hijos dependientes de dicha relación, abuelos, nietos, hermanos, hermanas, primos en primer o segundo grado, los correspondientes parientes políticos, parentesco adoptivo de padrastros o madrastras, padre de crianza, hijo de crianza, o cualquier miembro de la casa del empleado. “Relación personal” significa relación actual romántica o íntima que incluye salir con alguien, cohabitar o ser pareja. Esto se aplica a las relaciones heterosexuales, gay y lésbicas. “Empleado” incluye a los dirigentes.

Conducta prohibida

Las solicitudes de empleo de parientes y de los que tengan una relación personal con un empleado o proveedor de SEIU no podrán evaluarse de modo diferente de las otras solicitudes. Los dirigentes, gerentes y supervisores no podrán tomar decisiones de contratación sobre sus familiares o sobre una persona con la que tengan una relación personal, o intentar influir en las decisiones de contratación que tomen otros.

¿Pueden los familiares o los involucrados en relaciones personales trabajar alguna vez juntos?

Ejemplo: El primo del abogado de planta del local está buscando trabajo. El abogado de planta no puede someter el currículum de su primo para llenar una vacante en el departamento de investigación. Al hacerlo estaría influyendo en su contratación. El primo deberá someter su propio currículum directamente.

Un empleado de supervisión no podrá fiscalizar a un familiar o a una persona con la que tiene una relación personal. A los familiares o empleados que tienen relaciones personales se les permitirá trabajar en el mismo departamento, siempre y cuando no exista una relación directa de dependencia laboral ni de supervisor a subordinado.

Ejemplo: El jefe del departamento de organización está de licencia y un empleado de planta se convierte en supervisor interino y tiene que evaluar a todo el personal del departamento. La hija del jefe interino también trabaja en el departamento de organización. Si bien la contratación inicial de la hija está

permitida bajo el código, el jefe interino no puede evaluar ni tomar ninguna acción de supervisión con respecto a su hija.

Ningún empleado, incluidos los dirigentes, gerentes y supervisores puede tomar decisiones de trabajo que tengan que ver con su familiar o empleado con el que tiene una relación personal, aunque no supervise directamente a dicha persona. Esto incluye decisiones sobre contratación, salarios, horario, beneficios, misiones, evaluaciones, capacitación, imposición de disciplina, ascensos y transferencias.

Ejemplo: El hijo del Secretario Tesorero del local trabaja en el departamento de política. Ella no puede pedirle al supervisor de su hijo que le de permiso para tomar unas vacaciones familiares.

Se permitirán excepciones a estas reglas sólo si las aprueba por escrito el jefe del departamento o programa y el director de recursos humanos.

REQUISITOS Y PROHIBICIONES ADICIONALES

[PARTE E, secciones 19-21]

Personas convictas por delitos graves

Ninguna persona se desempeñará como dirigente o empleado gerencial de SEIU que haya sido convicto de cualquier delito grave que involucre daños corporales. Ninguna persona se desempeñará como dirigente o empleado gerencial de SEIU que haya sido convicto de algún delito grave que implique abuso de la posición de dicha persona en una organización laboral. Bajo la ley federal, la convicción por otras ofensas criminales también podrá descalificar a las personas para servir como dirigentes sindicales o empleados gerenciales.

Debido a que SEIU debe mantener los más altos estándares éticos, el no cooperar totalmente con una investigación o con medidas que impliquen una presunta violación de nuestro Código de Ética, es en sí mismo una violación del Código.

Ejemplo: Se sospecha que el vicepresidente del local está usando fondos del sindicato para pagar una estadía personal en un hotel. Se vio al director del departamento de viajes del sindicato local con el dirigente en el hotel en la fecha en cuestión, pero el director se rehúsa a discutir el asunto con el asesor legal del local que está investigando el asunto. La negativa del director de viajes a cooperar viola el Código de Ética de SEIU.

Conformidad

Cada año los dirigentes y empleados gerenciales acusarán haber recibido una copia del Código y Políticas de Ética, haberlo leído y entendido y convenir en su cumplimiento.

¿Qué hago si tengo un conflicto potencial de intereses?

Todo dirigente o empleado gerencial le revelará al **Defensor de la Ética**, quien pertenece al departamento legal de SEIU, o al **Enlace de Ética de la Filial**, quien actúa como recurso de cada local para consejos y preguntas sobre ética, así como intereses, transacciones o relaciones que den lugar a un conflicto potencial de intereses al momento en que ocurra tal conflicto potencial. (Para mayor información sobre estas posiciones, véase más adelante la sección sobre Cumplimiento).

Ejemplo: Un Secretario Tesorero local ha iniciado una relación romántica con una pareja en la empresa de contabilidad del sindicato local. Desde el momento que empieza dicha relación romántica, el Secretario Tesorero debe revelar dicha relación al Enlace de Ética.

El Defensor de la Ética realiza revisiones periódicas para monitorear la conformidad con el Código de Ética de SEIU. Tales revisiones consideran si es que las alianzas, empresas conjuntas y arreglos se ajustan a este Código y están debidamente registrados, que los pagos por bienes y servicios son razonables y que alguna relación no resulte en beneficios privados no permisibles ni excesivos.

PROTECCIÓN DE INFORMANTES ANÓNIMOS

[Parte F, secciones 22-23]

Protección contra represalias

Si presento una queja, ¿SEIU me protegerá de las represalias de mi supervisor?

SEIU fomenta que todos los empleados le comuniquen al sindicato cualquier imputación de violación del Código y Políticas de Ética. Dichas imputaciones se remitirán para adoptar acciones o realizar la investigación pertinente. Después de la investigación, si se concluye que ocurrió una violación, se adoptará la correspondiente acción disciplinaria y correctiva. SEIU expresamente prohíbe represalias contra empleados que de buena fe expongan quejas, informes o averiguaciones en cumplimiento de este Código y Políticas.

Todo acto de supuesta represalia deberá reportarse inmediatamente y se investigará prontamente. SEIU adoptará acción disciplinaria contra las personas que tomen represalias o que de mala fe y a sabiendas expongan quejas, informes o averiguaciones falsas.

Ejemplo: John, miembro del personal de la internacional de SEIU, presenta una queja ante el Defensor de la Ética alegando que su supervisor recibió un reloj Rolex de un empleador de afiliados del sindicato. Su supervisor se entera de la queja y lo degrada. La degradación viola el Código de Ética y John debe notificar al Defensor de la Ética.

Confidencialidad

¿Cómo se protegerá mi identidad si presento una queja?

SEIU trata todas las comunicaciones relacionadas con la ética de forma confidencial. Constituye excepción cualquier comunicación necesaria para realizar una investigación completa y justa o cuando el reclamante autoriza su revelación. SEIU mantendrá en secreto la identidad de la persona que presente la queja a no ser que la persona autorice la revelación o que su revelación sea necesaria para que SEIU lleve a cabo sus obligaciones fiduciarias u otras de naturaleza legal.

Ejemplo: Alicia es organizadora interna del local 662 y su hermana trabaja para una compañía de software que hace negocio con el local. Alicia se entera por su hermana que la compañía de software le ha dado un obsequio caro al director de IT. Alicia comunica esto al Enlace de Ética de la Filial y en el curso de la investigación la compañía de software admite el obsequio y provee pruebas. El director de IT exige saber la identidad de la persona que presentó la queja. El sindicato local protegerá la identidad de Alicia.

CONSEJOS DE ÉTICA Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO

[Parte G, secciones 24-37]

Papeles de los Enlaces de Ética de la Filial, del Defensor de la Ética de la Internacional y del Funcionario de Ética de la Internacional

El Enlace de Ética de la Filial, el Defensor de la Ética de la Internacional y el Funcionario de Ética de la Internacional juegan un papel crítico en el programa de ética de SEIU.

Cada sindicato local y filial de SEIU contará con un **Enlace de Ética de la Filial** que servirá de punto de contacto primario para consejos, capacitación e interrogantes sobre ética en cada local. Se fomenta que los líderes y el personal del local hablen con su Enlace de Ética de la Filial si tienen inquietudes o sugerencias éticas para fortalecer y promover prácticas éticas en su local.

¿A quién debo contactar primero si tengo una pregunta sobre ética?

El **Defensor de la Ética de la Internacional** es parte del departamento legal de SEIU y tiene la responsabilidad a nivel de todo el sindicato de realizar adiestramientos, proveer asistencia y apoyo y responder a las interrogantes relativas al programa de ética de SEIU. El Defensor asesora a los Enlaces.

El **Funcionario de Ética de la Internacional**, quien no es empleado del Sindicato Internacional ni de ninguna de sus Filiales, ayuda a implementar y hace valer el Código de Ética de SEIU. El Defensor de la Ética apoya el trabajo del Funcionario de Ética.

Presentación de queja y proceso de revisión

¿Dónde presento una queja?

Cualquier afiliado puede presentar por escrito una queja firmada relativa a violaciones del Código y Políticas. Las quejas las puede presentar a su Enlace de Ética de la Filial o al Defensor de la Ética Internacional cuya dirección figura en el sitio Web de SEIU (www.seiu.org). El Defensor de la Ética revisa cada queja para determinar si fundamenta la violación del Código de Ética, y qué otras acciones se deben tomar. La queja puede acudir al Enlace de Ética de la Filial para su procesamiento adicional o al Funcionario de Ética. Tales decisiones se basan en la naturaleza de las acusaciones y en el cargo que tenga el dirigente o empleados objeto de la queja.

¿Qué pasa después que presento una queja?

Las quejas presentadas o referidas a un sindicato local las investiga el local y pueden llevar a que el empleado sea disciplinado o a que se formulen cargos internos en el sindicato, en concordancia con la Constitución y Estatutos de SEIU.

Ejemplo: Juan es organizador del local 622. Se nombra a un nuevo director de organización y uno de los organizadores que él supervisa es su hija. Juan se lo notifica al Defensor de la Ética. El Defensor de la Ética revisa la queja, determina que debe manejarse a nivel del local, y refiere el asunto al Enlace de

Ética. El local manejará la queja y observará las reglas de confidencialidad conforme se exponen en la sección anterior.

Si el Funcionario de Ética concluye que la queja que le han referido tiene mérito, podrá recomendarle el curso de acción al Sindicato Internacional. El Funcionario de Ética podrá recomendar:

- Mayor investigación del personal de SEIU o de investigadores externos
- Presentación de cargos formales
- Toma de jurisdicción de parte del Presidente Internacional
- Nombramiento de un oficial de audiencia externo que conduzca el proceso
- Aplicar disciplina a los empleados implicados
- Sancionar a los dirigentes o afiliados acusados en los procedimientos formales

El Funcionario de Ética podrá también concluir que la queja es vana o carente de mérito, o que no se necesita mayor investigación. En todos los casos el Funcionario de Ética informará sus conclusiones a todas las partes involucradas.

Cargos contra afiliados bajo la Constitución de SEIU

Los afiliados, los dirigentes de filiales o locales y los dirigentes del Sindicato Internacional pueden ser acusados formalmente de cargos bajo el Artículo XVII de la Constitución y Estatutos de SEIU o bajo cláusulas similares de los estatutos del sindicato local, por violaciones al Código de Ética de SEIU. Estos cargos se manejarán en concordancia con los procedimientos explicados en detalle en los Estatutos.

Derecho de apelar de los afiliados

Los dirigentes y gerentes que sean afiliados a los que formalmente se acuse y luego se determine que hayan violado el Código de Ética, luego del proceso realizado según los Estatutos, tendrán el derecho de apelar ante el Consejo Ejecutivo Internacional cualquier sanción de ética. El Consejo referirá la apelación al comité de apelaciones. (Nota: Los gerentes que **no** son afiliados se sujetarán a acciones disciplinarias por violación del código de ética, no tendrán un proceso bajo el Artículo XVII y no tendrán derechos de apelación bajo la Constitución de SEIU.).

El comité de apelaciones revisará el expediente y emitirá una recomendación al Consejo Ejecutivo Internacional de SEIU y a las partes afectadas. Si no se presenta objeción dentro de los 15 días de emitida la recomendación del comité, la recomendación del comité se convierte en la recomendación final al Consejo Ejecutivo Internacional.

Se podrán presentar objeciones a la recomendación al comité de apelación ante el **Comité de Revisión Ética**, a cargo del Defensor de la Ética. El Comité de Revisión Ética estará integrado por expertos externos que no sean empleados de SEIU ni de filiales de SEIU. Luego, el Comité de Revisión Ética revisará la apelación y el expediente y emitirá su propia recomendación sobre la apelación al Consejo Ejecutivo Internacional.

En concordancia con los Estatutos, el Consejo Ejecutivo Internacional tomará la recomendación final sobre apelaciones de decisiones finales de procesos.

¿Cómo puede un miembro apelar la decisión de un proceso relativo a una supuesta violación ética?

Preguntas sobre ética e información adicional

Este resumen del Código de Prácticas Éticas y Políticas de Conflicto de Intereses de SEIU y los extractos de la **Constitución y Estatutos SEIU 2008** no reemplaza la lectura del texto completo del Código o la Constitución. Para ver el texto completo de estos documentos, vaya a la sección “Nuestro Sindicato” del sitio Web de SEIU (www.seiu.org).

Si tiene preguntas relativas al Código de Prácticas Éticas y Políticas de Conflicto de Intereses de SEIU, el Defensor de la Ética y los Enlaces de Ética de la Filial están disponibles para ayudarle a tomar decisiones éticas. Puede encontrar información de contacto del Defensor de la Ética en la sección “Nuestro Sindicato” del sitio Web de SEIU (www.seiu.org).

Conducta ética para con funcionarios o autoridades electas de gobierno

Los dirigentes y personal de SEIU que traten con autoridades, candidatos a cargos electos y otros funcionarios gubernamentales deben, en dicha función, observar los más altos estándares de comportamiento ético. Deben observar estrictamente las leyes aplicables de cabildero y revelación vigentes sobre obsequios y contribuciones a campañas. Debido a que estas leyes y normas difieren de un estado a otro, se requiere que los dirigentes y el personal de SEIU examinen sus obligaciones bajo estas leyes y soliciten asesoramiento cada vez que tengan interrogantes sobre dichas obligaciones. Todo dirigente y personal de SEIU deberá guiarse por los siguientes estándares éticos:

- No dará ni ofrecerá dar nada de valor a una autoridad o funcionario de gobierno con el fin de influir en ningún acto oficial ni como recompensa por tal acto.
- No dará beneficios a terceros a pedido personal de una autoridad o funcionario de gobierno.
- Sin importar el motivo, no otorgará obsequios, ni siquiera en la forma de comidas, diversiones, viajes pagados u otros similares, a una autoridad o funcionario de gobierno salvo que el regalo caiga dentro de una excepción claramente reconocida o específica de las reglas aplicables a obsequios.
- No ayudará a autoridades ni funcionarios de gobierno en ningún intento de usar su puesto para obtener ganancia personal.
- No podrá efectuar una contribución de fondos del sindicato o de fondos del PAC del sindicato a un candidato, ni permitir que un candidato use recursos del sindicato, sin el correspondiente reembolso, ya que en caso contrario se violarían las leyes de finanzas aplicables a campañas.
- Con fondos del sindicato no podrá reembolsarles a individuos sus contribuciones a autoridades o a candidatos.

- Nunca deberá dar una contribución a la campaña de una autoridad en su oficina ni en ninguna otra instalación gubernamental. Esta es una violación de la ley federal y podría también violar la estatal. Asimismo, no deberá dar contribuciones de campaña ni discutir las con una autoridad en una reunión en la que el sindicato esté solicitando el apoyo de dicha autoridad en un asunto legislativo o del ejecutivo. Podría darse la impresión de que la contribución se condiciona u otorga a cambio del apoyo de la autoridad a un asunto de interés del sindicato.

Provisiones constitucionales de SEIU fuera del Código

SEIU cree en la dignidad y valor de todos los trabajadores. Estamos dedicados al cumplimiento de la misión de SEIU y comprometidos con proveer rutas coherentes para la participación de los afiliados en nuestro sindicato. Esto se evidencia en nuestra Declaración de Principios y en la Declaración de Derechos y Deberes de los Afiliados que figuran en nuestra Constitución. El Código de Ética concuerda con estas declaraciones.

Declaración de Principios de SEIU

El Sindicato Internacional de Empleados de Servicios es una organización que agrupa más de dos millones de afiliados, unidos en la defensa de la dignidad de los trabajadores y de los servicios que prestan, y dedicada a mejorar la calidad de vida de sus afiliados y de sus familias y a crear una sociedad más justa y solidaria.

Declaración de Derechos y Deberes de los Afiliados de SEIU en el Sindicato

SEIU está comprometido con abrir vías de acceso a la participación de los afiliados en nuestro sindicato. La Declaración de Derechos y Deberes de los afiliados de SEIU en el Sindicato es una fuente significativa de los derechos y deberes de los afiliados de SEIU.

Derechos de los afiliados:

- Derecho a hacer que se oigan y respeten sus opiniones, ser informado de las actividades del sindicato y ser educado en valores y habilidades sindicales.
- Derecho a elegir a los líderes del sindicato de manera justa y democrática.
- Derecho a una contabilidad absoluta de las cuotas sindicales y un manejo adecuado de sus recursos.
- Derecho a participar en las negociaciones del sindicato y a aprobar los convenios gremiales.
- Derecho a que las inquietudes de los afiliados se atiendan de manera justa y expeditiva.

Deberes de los afiliados:

- Deber de ayudar a construir un movimiento laboral más fuerte y eficaz, el de apoyar que se organice a trabajadores no organizados, el de ayudar a construir la influencia política de la clase trabajadora y el de defender a sus colegas y a todos los trabajadores.
- Deber de estar informado sobre el gobierno interno del sindicato y de participar en la conducción de los asuntos sindicales.
- Deber de contribuir al sostenimiento del sindicato.
- Deber de dar un trato justo a todos los trabajadores y afiliados.
- Deber de aportarle su crítica constructiva al sindicato.

Conducta ética para con funcionarios o autoridades electas de gobierno

Los dirigentes y personal de SEIU que traten con autoridades, candidatos a cargos electos y otros funcionarios gubernamentales deben, en dicha función, observar los más altos estándares de comportamiento ético. Deben observar estrictamente las leyes aplicables de cabildeo y revelación vigentes sobre obsequios y contribuciones a campañas. Debido a que estas leyes y normas difieren de un estado a otro, se requiere que los dirigentes y el personal de SEIU examinen sus obligaciones bajo estas leyes y soliciten asesoramiento cada vez que tengan interrogantes sobre dichas obligaciones. Todo dirigente y personal de SEIU deberá guiarse por los siguientes estándares éticos:

- No dará ni ofrecerá dar nada de valor a una autoridad o funcionario de gobierno con el fin de influir en ningún acto oficial ni como recompensa por tal acto.
- No dará beneficios a terceros a pedido personal de una autoridad o funcionario de gobierno.
- Sin importar el motivo, no otorgará obsequios, ni siquiera en la forma de comidas, diversiones, viajes pagados u otros similares, a una autoridad o funcionario de gobierno salvo que el regalo caiga dentro de una excepción claramente reconocida o específica de las reglas aplicables a obsequios.
- No ayudará a autoridades ni funcionarios de gobierno en ningún intento de usar su puesto para obtener ganancia personal.
- No podrá efectuar una contribución de fondos del sindicato o de fondos del PAC del sindicato a un candidato, ni permitir que un candidato use recursos del sindicato, sin el correspondiente reembolso, ya que en caso contrario se violarían las leyes de finanzas aplicables a campañas.
- Con fondos del sindicato no podrá reembolsarles a individuos sus contribuciones a autoridades o a candidatos.
- Nunca deberá dar una contribución a la campaña de una autoridad en su oficina ni en ninguna otra instalación gubernamental. Esta es una violación de la ley federal y podría también violar la estatal. Asimismo, no deberá dar contribuciones de campaña ni discutir las con una autoridad en una reunión en la que el sindicato esté solicitando el apoyo de dicha autoridad en un asunto legislativo o del ejecutivo. Podría darse la impresión de que la contribución se condiciona u otorga a cambio del apoyo de la autoridad a un asunto de interés del sindicato.