

CONSTITUCIÓN Y ESTATUTOS DEL LOCAL 1 DE SEIU

Revisión de marzo de 2020

LOCAL 1 de SEIU

Centro de Recursos para Miembros:

(877) 233-8880

www.seiu1.org

**CONSTITUCIÓN Y ESTATUTOS DEL LOCAL 1 DE LA
UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS DE SERVICIO**

Revisión de junio de 2020

Contenido

PREÁMBULO	2
DECLARACIÓN DE MISIÓN	2
ARTÍCULOS	
I NOMBRE	3
II OBJETIVOS Y PROPÓSITOS	3
III JURISDICCIÓN	3
IV ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	4
V MEMBRECÍA DE LA ORGANIZACIÓN	4
VI FUNCIONARIOS	7
VII OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS	8
VIII OBLIGACIONES DEL CONSEJO EJECUTIVO LOCAL	11
IX TÉRMINO DEL CARGO	12
X NOMINACIONES Y ELECCIONES	13
XI PUESTOS VACANTES	15
XII TOMA DE POSESIÓN DE FUNCIONARIOS	16
XIII DELEGADOS	16
XIV LIDERAZGO DE MIEMBROS	17
XV INGRESOS	17
XVI AL CORRIENTE EN LOS PAGOS DE CUOTAS - CARGOS CORRESPONDIENTES – CARGOS DE AGENCIAS	18
XVII READMISIÓN-MULTAS-CUOTAS PUNITIVAS	19
XVIII PROCESOS, AUDIENCIAS, Y APELACIONES	19
XIX REUNIONES	21
XX NEGOCIACIÓN COLECTIVA	21
XXI HUELGAS Y CIERRES PATRONALES	22
XXII DISPUTAS, QUERELLAS Y LITIGIOS AGOTAMIENTO DE LOS RECURSOS DE LA UNIÓN	22
XXIII AFILIACIONES	23
XXIV DISOLUCIÓN	23
XXV DERECHOS DE PROPIEDAD	23
XXVI ENMIENDAS	23
XXVII DISPOSICIONES DE SALVAGUARDA	24
APÉNDICE A MANUAL DE PROCEDIMIENTO	
PARTE 1. ORDEN REGULAR DEL DÍA	25
PARTE 2. REGLAS DE DEBATE	25
APÉNDICE B LISTA DE CUOTAS MENSUALES	29

PREÁMBULO

CONSIDERANDO QUE el tiempo y la experiencia han demostrado que, a través de esfuerzos conjuntos y sólida organización, los trabajadores pueden asegurar y proteger sus derechos y empleos y asegurar condiciones laborales justas, mejores salarios y beneficios que derivan en dignidad y mejoran sus vidas y las vidas de sus familias.

POR LO TANTO, RESUÉLVASE que nosotros, los miembros del Local 1 de la Unión Internacional de Empleados de Servicio, adoptamos la siguiente Constitución y Estatutos a fin de definir los derechos y obligaciones de los miembros de esta Unión y establecer reglas justas y equitativas para gobernar y proteger a la Unión y a sus miembros.

DECLARACIÓN DE MISIÓN

Estamos unidos por la creencia en la dignidad y el valor de los trabajadores y de los servicios que ellos proveen y estamos dedicados a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias y a crear una sociedad más justa y humanitaria.

El propósito de nuestra Unión es lograr la justicia para todos. Creemos y lucharemos por una sociedad justa en la que se valore a todos los trabajadores, en la que sus familias y comunidades prosperen, y en la que dejemos el legado de un mundo mejor y más igualitario para las generaciones futuras.

Como gente de todas las razas, etnias, religiones, edades, capacidades físicas, géneros, expresiones de género y orientaciones sexuales, somos los abanderados en la lucha por la justicia social y la justicia económica que comenzaron hace cerca de un siglo los trabajadores de la limpieza que se atrevieron a soñar más allá de sus dificultades cotidianas y a organizarse en pos de la seguridad económica, la dignidad y el respeto.

Nuestra visión es la de una Unión y una sociedad:

- ◆ Donde todos los trabajadores y sus familias vivan y trabajen dignamente.
- ◆ Donde el trabajo sea gratificante y se recompense justamente.
- ◆ Donde los trabajadores tengan una voz significativa en las decisiones que los afecten.
- ◆ Donde los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar sus talentos y habilidades.
- ◆ Donde la voz colectiva y el poder de los trabajadores se materialice en Uniones democráticas, equitativas y progresistas.
- ◆ Donde la solidaridad de la Unión se mantenga firme contra las fuerzas de la discriminación y el odio y las prácticas laborales injustas de los empleadores explotadores.
- ◆ Donde el gobierno desempeñe una función activa para mejorar las vidas de la gente trabajadora.

ARTÍCULO I

NOMBRE

Esta organización habrá de ser conocida como el Local 1 de la Unión Internacional de Empleados de Servicio, y habrá de estar afiliada a la Confederación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales, Change To Win y el Congreso Laboral Canadiense, cuando corresponda.

ARTÍCULO II

OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Los objetivos y propósitos de esta Unión Local serán beneficiar a sus miembros y mejorar sus condiciones laborales por todos los medios legales, incluyendo, entre otros:

A. La obtención de beneficios económicos, como mejores salarios, horas y condiciones laborales a través de la negociación colectiva, y proveer beneficios y ventajas a los miembros, funcionarios y empleados de la Unión a través de prestaciones como enseñanza, capacitación, pensiones, indemnización por defunción y beneficios médicos y sociales.

B. Organizar a los trabajadores no organizados y afiliarse y cooperar con otras organizaciones, grupos y Uniones y la Unión Internacional a efectos de reforzar y proveer servicios por medios legales para fomentar los intereses y derechos de todos los trabajadores y llevar a cabo todos los objetivos y propósitos de la Unión Internacional, y efectuar así el bienestar y la seguridad de sus miembros y todos los trabajadores.

C. Empoderar a los miembros del Local 1 de SEIU para liderar y participar en todos los aspectos de la organización de la Unión para garantizar un mejor futuro para todos, incluyendo organización, negociación, trabajo político, acción directa y alianzas comunitarias.

ARTÍCULO III

JURISDICCIÓN

Sección 1. El Local 1 habrá de tener jurisdicción sobre todos los trabajadores que estén empleados en la industria de servicio a propiedades, incluyendo: edificios comerciales, propiedades residenciales, instalaciones de deportes y entretenimiento, servicios de seguridad, propiedades institucionales, instalaciones aliadas e industriales, servicios de bomberos y engrasadores, instituciones educativas, instalaciones de servicio de alimentos, servicios públicos, plantas industriales, establecimientos comerciales y mercantiles, edificios de apartamentos, estructuras, complejos y proyectos, terrenos, centros comerciales, instalaciones de recreo, y otros centros de empleo en Illinois, Wisconsin, Indiana, Missouri, Ohio, Michigan, Kansas y según los apruebe el Consejo Ejecutivo Internacional.

Sección 2. La Unión habrá de tener jurisdicción como la ha tenido en el pasado con respecto a todo lo arriba mencionado y cada cierto tiempo se le concederá jurisdicción adicional según lo apruebe la Unión Internacional de conformidad con la Constitución y los Estatutos de la Unión Internacional.

ARTÍCULO IV

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Sección 1 Bajo la dirección del Presidente, se podrá nombrar un Director para cada División, Distrito y/o Ciudad. El Presidente puede establecer Consejos Regionales, Consejos Consultivos y/o Comités, así como reglas y regulaciones para ello. Los miembros de dichos Consejos, Consejos Consultivos y/o Comités habrán de ser seleccionados por elección o nombramiento del Presidente sujeto a su dirección. El propósito de tales Consejos, Juntas, y/o Comités creados por las Divisiones conforme a los términos aquí establecidos habrá de ser formular recomendaciones de políticas al Consejo Ejecutivo Local y despachar en

cualquier otro respecto en su capacidad consultiva. Dichos organismos habrán de estar siempre sujetos a la supervisión del Presidente de la Unión, o el individuo designado por este.

Sección 2. En las ciudades designadas por el Presidente, pueden establecerse Consejos Consultivos nombrados por el Presidente para ayudar a asesorar y promover el programa de la Unión con respecto a:

Apoyar la administración y las campañas locales de los contratos

El programa político local

Los programas sociales de la Unión para los miembros

Todos los demás asuntos o actividades según los designe el Presidente

ARTÍCULO V

MEMBRECÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Sección 1. Toda persona empleada en cualquier empleo dentro de la jurisdicción de esta Unión Local será elegible para la membrecía, salvo que se indique lo contrario aquí.

Sección 2. No habrá ninguna discriminación contra ningún miembro o ningún candidato a la membrecía por razones de raza, credo, color, religión, género, orientación sexual, expresión de género, país de origen, situación de ciudadanía, estado civil, ascendencia, edad, impedimento o discapacidad, o con respecto a alguna ley estatal o federal, y ningún miembro discriminará ni abogará por tal discriminación.

Sección 3. Los individuos que trabajen por cuenta propia que realicen trabajos dentro de la jurisdicción de la Unión Local, y quienes por otra parte reúnan los requisitos de elegibilidad para la membrecía conforme a este Artículo IV, serán elegibles para membrecía salvo que tales miembros (a) no serán elegibles para ocupar ningún puesto como funcionarios, miembros del Consejo Ejecutivo Local, o fideicomisarios; (b) no se les permitirá votar sobre la aceptación o rechazo de los convenios de negociación colectiva que se propongan para amparar a los empleados que no sean trabajadores por cuenta propia, o (c) no se les permitirá votar con respecto a cualquier huelga propuesta u otra acción colectiva similar con respecto a otros empleados. Sin embargo, en ningún caso se permitirá tal membrecía a fin de evitar o menoscabar los estándares establecidos por la Unión en convenios de negociación colectiva o cuando, por alguna razón, dicha membrecía no sea beneficiosa para la Unión Local.

Sección 4. Todo miembro, en virtud de su membrecía en la Unión Local, está obligado a adherirse y obedecer los términos de la Constitución y los Estatutos Internacionales, esta Constitución y Estatutos Locales, y las reglas y regulaciones promulgadas de conformidad con dichas Constituciones con respecto a sus derechos, responsabilidades, privilegios e inmunidades conferidas por ellos y por disposición de ley. Cada miembro realizará fielmente tales deberes y obligaciones y no interferirá con los derechos de los compañeros miembros.

Sección 5. Todo miembro, en virtud de su membrecía en la Unión Local, autoriza a la Unión Local a actuar como su representante negociador exclusivo con poder pleno y exclusivo para celebrar convenios con su empleador, los términos y condiciones que rigen el empleo y actuar en su nombre y tener autoridad final en la presentación, el procesamiento y el ajuste de cualquier querrela, queja, o disputa que surja conforme a cualquier convenio de negociación colectiva o de su empleo con su

empleador, en la forma en que la Unión Local, sus funcionarios o representantes juzguen que sean para bien de los miembros y de la Unión Local. La Unión Local y sus funcionarios, representantes de la Unión, y agentes autorizados pueden rehusar tramitar cualquier querrela, queja, o disputa semejante, si a su discreción y juicio tal querrela, queja o disputa carece de méritos.

Sección 6. Ningún miembro interferirá con los funcionarios electos o designados, representantes de la Unión u otros agentes o empleados de esta organización en el desempeño de sus deberes, y todos los miembros, cuando se les solicite, prestarán tal ayuda y apoyarán en el desempeño de tales deberes según se les requiera, siempre y cuando ello no interfiera con sus derechos individuales como miembros. Todos los miembros acatarán los términos y condiciones de los convenios de negociación colectiva vigentes y se abstendrán de cualquier conducta que interfiera con el desempeño de las obligaciones legales o contractuales de la Unión Local.

Sección 7. Ningún miembro apoyará o se involucrará en unionismo dual o desafiliación, ni participará en ninguna actividad que procure inutilizar a esta Unión Local como agente de negociación colectiva de algún empleado, ni tampoco ningún miembro difamará o calumniará a la Unión Local, a sus miembros, empleados, funcionarios o agentes. A ningún miembro se le permitirá en las asambleas o reuniones de otros miembros comportarse de las formas anteriormente descritas.

Sección 8. Ningún miembro o grupo de miembros de la Unión Local, incluyendo los consejos consultivos, consejos, comités, conferencias, ligas, clubes o alguna asociación compuesta de miembros de la Unión Local usará, explotará o comercializará, de ninguna manera, directa o indirectamente, el nombre de la Unión Local, ni ningún nombre o designación similar, ni recaudará o cobrará ningún impuesto u otras sumas, ni dirigirá ningún asunto o ninguna otra actividad que incluya programas o solicitud de publicidad en alguna publicación, ni ninguna conducta similar directa o indirectamente, sin antes haber obtenido el permiso por escrito expreso del presidente de la Unión Local.

Sección 9. Ningún miembro solicitará, en ningún momento, el puesto de un compañero miembro, a menos que tal miembro se marche voluntariamente. Ningún miembro perjudicará los intereses de otro miembro menoscabando los salarios u otros términos y condiciones del empleo; tampoco ningún miembro cometerá actos que pudieran poner en peligro el cargo o posición en la Unión de otro miembro. Ningún miembro intentará ninguna acción para menoscabar o perjudicar a un compañero de trabajo ante el empleador.

Sección 10. Toda persona que desee hacerse miembro de esta Unión Local firmará un formulario de inscripción. La solicitud de membresía deberá ir acompañada del pago parcial de la aportación de iniciación fijada por el Consejo Ejecutivo Local. A más tardar al cabo de sesenta (60) días de haberse hecho el pago parcial, deberá pagarse el monto total de la aportación de iniciación a la Unión Local a menos que el Presidente, el Secretario-Tesorero o el Consejo Ejecutivo permitan de algún modo pagos parciales y los plazos de los mismos. Salvo que expresamente se exima lo que está previsto en este documento, el pago total de la aportación de iniciación se hará antes de prestar el juramento de membresía. El Consejo Ejecutivo Local podrá requerirle a quien solicite la membresía que se presente ante el Consejo Ejecutivo o ante un Consejo calificador establecido por el Consejo Ejecutivo a efectos de someterse a un examen referente a sus calificaciones para la membresía.

Sección 11. Todo personal de programas internos o externos empleados por el Local 1 de SEIU o los consejos estatales afiliados habrán de ser elegibles para la membresía en el Local 1. El personal de la Unión no autoriza a la Unión Local a servir como su representante de negociación a diferencia de los miembros que trabajen en otras capacidades en la jurisdicción del Local 1 según se describe en el Artículo III.

Sección 12. Todos los miembros notificarán al Secretario-Tesorero de la Unión cualquier cambio de domicilio.

ARTÍCULO VI
FUNCIONARIOS

Sección 1. Los funcionarios de la Unión Local habrán de ser los siguientes:

1. Presidente
2. Secretario-Tesorero
3. Vicepresidente Ejecutivo
4. Doce (12) Vicepresidentes
5. Secretario de Actas
6. Treinta y siete (37) miembros del Consejo Ejecutivo Local designados de la siguiente manera
 - A. Veinte (20) cargos asignados a la membrecía en las siguientes ciudades
 - Chicago – 10 cargos
 - Akron – 1 cargo
 - Cincinnati – 1 cargo
 - Cleveland – 1 cargo
 - Columbus – 1 cargo
 - Detroit – 1 cargo
 - Indianápolis – 1 cargo
 - Kansas City – 1 cargo
 - Milwaukee – 1 cargo
 - San Luis – 1 cargo
 - Toledo – 1 cargo
 - B. Diecisiete (17) cargos generales elegidos por la membrecía en su total

Sección 4. Los cincuenta y tres (53) miembros habrán de constituir el Consejo Ejecutivo del Local 1.

Sección 5. Los funcionarios de la Unión, incluyendo a los miembros del Consejo Ejecutivo Local, habrán de nominarse y elegirse libremente en las elecciones que tendrán lugar en septiembre de 2014 y cada tres (3) años a partir de entonces de conformidad con la Sección 1 del Artículo VIII.

Sección 6. Además de los miembros con derecho a voto del Consejo Ejecutivo según se indica más arriba, habrá un (1) miembro sin derecho a voto del Consejo Ejecutivo nombrado por el Presidente de los miembros jubilados del local que estén al día en sus obligaciones y estén activos en los capítulos para jubilados del Local 1.

ARTÍCULO VII

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Sección 1. Obligaciones del Presidente. Será obligación del presidente presidir todas las reuniones de la Unión y del Consejo Ejecutivo Local, mantener el orden en dichas reuniones y hacer cumplir la Constitución y Estatutos Internacionales, la Constitución y Estatutos y reglas y regulaciones de la Unión Local; cuidar que todos los funcionarios desempeñen sus respectivas obligaciones; y designar a los Directores de División, Distrito y/o Ciudad, Fideicomisarios y comités, incluyendo miembros de Consejos, Consejos Consultivos, y otros organismos que por otra parte no se hayan estipulado. El Presidente tendrá el derecho de atender a todos dichos organismos en virtud de su cargo, y en general realizará todas las tareas correspondientes al cargo de Presidente, y otras tareas que en el futuro puedan ser contempladas por el Consejo Ejecutivo Local o los miembros. El Presidente decidirá todas las cuestiones de procedimiento, sujeto a un llamamiento a los miembros, tendrá el derecho a votar para elegir Funcionarios, y emitirá su voto cuando el voto sea definitivo para el resultado de cualquier cuestión.

El Presidente tendrá el derecho de instruir al Secretario-Tesorero para desembolsar fondos. El Presidente tendrá el derecho de conceder un nuevo proceso a cualquier miembro que haya sido declarado culpable de alguna acusación por el Consejo Ejecutivo Local u organismo procesal designado. El Presidente tendrá la facultad de designar, contratar, dirigir, disciplinar y despedir a todos los Representantes, Organizadores y otros empleados de la Unión Local. Los Representantes y Organizadores de la Unión trabajarán bajo la supervisión del Presidente y este actuará como Representante General de la Unión. Los Representantes y Organizadores de la Unión que dejen de seguir y/o implementar las políticas y programas de la Unión, o que violen las reglas o la ley, estarán sujetos a despido inmediato. El Presidente tendrá la facultad de firmar y poner en práctica todos y cada uno de los contratos y convenios en favor y en nombre de la Unión Local y su membresía. El Presidente designará a los delegados según sea necesario para que asistan a todas las convenciones o reuniones de organizaciones con las cuales la Unión Local esté afiliada o podría afiliarse, salvo los delegados a convenciones de la Unión Internacional quienes deberán ser electos por votación secreta de conformidad con la ley vigente y las disposiciones de la Constitución y los Estatutos de la Unión Internacional. Además, el Presidente tendrá la facultad de designar a todos los demás miembros de Consejos Regionales, Consejos Consultivos, y otros comités u organismos que no hayan sido estipulados y relevar a tales miembros de sus obligaciones por motivos válidos. El Presidente estará facultado para fijar la compensación y los salarios de todos los funcionarios, empleados, y agentes, incluyendo los de los miembros del Consejo Ejecutivo Local, sujetos a la aprobación de dicho Consejo Ejecutivo.

Sección 2 Obligaciones del Secretario-Tesorero. Bajo la dirección del Presidente, el Secretario-Tesorero mantendrá los expedientes de la membresía de la Unión Local, incluyendo un registro de los miembros jubilados, personas a quienes se les negó la membresía, miembros expulsados, miembros fallecidos, y registros de las aportaciones de iniciación, cuotas, cuotas punitivas y multas y otros registros requeridos por la Unión Internacional y la ley. El Secretario-Tesorero habrá de tener autoridad para prorrogar el período habitual del pago de aportaciones de iniciación, cuotas, multas y cuotas punitivas siempre que sea aconsejable hacerlo, o así lo instruyan el Presidente o el Consejo Ejecutivo. Dicha prórroga será por escrito, pero en ningún caso

se aplicará para salvar o restaurar algún derecho, privilegio u otro beneficio contemplado por la Unión Local o la Unión Internacional. El Secretario-Tesorero habrá de mantener una cuenta correcta de la posición de cada miembro y firmará y emitirá tarjetas de membrecía.

El Secretario-Tesorero habrá de recibir y cobrar todas las sumas correspondientes a la Unión Local y las depositará inmediatamente a nombre de la Unión Local en los bancos seleccionados por el Presidente y aprobados por el Consejo Ejecutivo. El Secretario-Tesorero habrá de pagar todas las obligaciones y sumas adeudadas por la Unión Local y emitirá y firmará o autorizará la firma de todos los cheques que cubran los desembolsos de la Unión Local, con la firma conjunta o aprobación del Presidente.

El Secretario-Tesorero habrá de notificar al Secretario-Tesorero de la Unión Internacional los nombres, direcciones, y códigos postales de todos los funcionarios electos o designados al cargo en un plazo de quince (15) días a partir de su elección o nombramiento y toma de posesión. El Secretario-Tesorero, en nombre de la Unión Local, habrá de recibir todas las comunicaciones y la correspondencia oficiales. El Secretario-Tesorero habrá de enviarle a la Unión Internacional un registro exacto de todos los pagos de cuotas y otros ingresos y expedirá al Secretario-Tesorero de la Unión Internacional y a cualquier consejo estatal con el cual esté afiliada, los nombres y direcciones correctos, códigos postales, y números de Seguridad Social o de seguros sociales (incluyendo direcciones de correo electrónico y números de teléfono, si están disponibles) de todos los miembros iniciados o readmitidos, y demás personas de quienes deriven los ingresos, así como aquellos suspendidos por no cubrir las cuotas correspondientes o cuya membrecía haya sido retirada por cualquier otra causa, y mantendrá una lista correcta de aquellos que tomen tarjetas de transferencia o de retiro y demás información de membrecía conforme lo especifica el Consejo Ejecutivo Internacional.

El Secretario-Tesorero habrá de mantener completos y con exactitud los libros, expedientes y cuentas de todos los activos, pasivos, ingresos y gastos de la Unión Local y preparará informes financieros para que los revise la membrecía. El Secretario-Tesorero enviará de forma inmediata al Secretario-Tesorero Internacional copias de todos los informes de auditoría e informes financieros anuales, estableciendo un estado de pasivos y un estado de entradas y desembolsos según lo requiere la ley. El Secretario-Tesorero, al final del término de su cargo, pasará a su sucesor en el cargo todos los libros, expedientes, cuentas, sumas y efectos del Local.

En aras de la eficiencia y mantenimiento de los expedientes necesarios y apropiados para la tramitación de asuntos de la Unión Local, el Secretario-Tesorero tiene la facultad, después de un período de al menos seis (6) años, de destruir y eliminar tales expedientes conforme lo permita la ley y que él juzgue sean innecesarios e irrelevantes.

El Secretario-Tesorero y los demás funcionarios y empleados designados de la Unión Local serán afianzados por una compañía de fianzas autorizada, por el monto que el Consejo Ejecutivo juzgue suficiente para proteger íntegramente a la Unión Local de conformidad con los requisitos de la ley vigente y las disposiciones de la Constitución y Estatutos Internacionales. El Secretario-Tesorero Internacional podrá solicitar el aumento o disminución del monto de tales fianzas cuando lo juzgue necesario. El Secretario-Tesorero desempeñará cualquier otra tarea que le pueda asignar el Presidente o la persona que este designe.

Sección 3. Obligaciones del Secretario de Actas. Bajo la dirección del Presidente, será obligación del Secretario de Actas asistir a las reuniones y llevar minutas de los procedimientos de la Unión Local y el Consejo Ejecutivo, mantener un registro de los nombres de los miembros que comprenda cada Comité, entregar al Presidente de cada Comité una copia de las Resoluciones que puedan ser adoptadas por la Unión Local aplicables a las obligaciones de dicho Comité bajo la dirección del Presidente, y auxiliar al Secretario-Tesorero en el desempeño de sus deberes conforme a la Sección 2 arriba señalada. En ausencia del

Secretario de Actas, el Presidente designará a un miembro para que actúe como Secretario de Actas Interino. El Secretario de Actas desempeñará cualquier otra tarea que le pueda asignar el Presidente o la persona que este designe.

Sección 4. Obligaciones del Vicepresidente Ejecutivo. El Vicepresidente Ejecutivo trabajará directamente para y con el Presidente para ayudar a llevar a cabo las obligaciones ejecutivas del Presidente.

Sección 5. Obligaciones de los Vicepresidentes. Bajo la dirección del Presidente, los Vicepresidentes habrán de realizar aquellas obligaciones que les sean asignadas por el Presidente a tiempo completo o a tiempo parcial.

Sección 6. Obligaciones de los miembros del Consejo Ejecutivo. Bajo la dirección del Presidente, los miembros del Consejo Ejecutivo habrán de realizar aquellas obligaciones que les sean asignadas por el Presidente a tiempo completo o a tiempo parcial.

Sección 7. Información sobre salarios. A partir de 2006, el Local 1 de SEIU habrá de enviarle al Secretario-Tesorero de la Unión Internacional, a más tardar el 1° de abril de cada año, información y documentación de respaldo que muestren la tarifa salarial bruta promedio de su membresía para el año calendario anterior.

ARTÍCULO VIII

OBLIGACIONES DEL CONSEJO EJECUTIVO LOCAL

Sección 1. El Consejo Ejecutivo Local sostendrá reuniones programadas regularmente al menos una vez por trimestre a menos que sean descartadas por el Presidente Internacional, y podrá celebrar otras reuniones en tal momento y lugar según las establezca el Presidente de la Unión Local. El cincuenta por ciento (50%) más un miembro del Consejo Ejecutivo constituirán un quórum para la tramitación de los asuntos en cualquier reunión del Consejo. En caso de emergencia, el Presidente o la persona designada por él podrá convocar a una reunión especial. Si pareciera que no hubiera suficientes miembros en una reunión de emergencia para constituir un quórum, un miembro de la Junta Directiva podrá autorizar al funcionario que preside a emitir su voto a favor o en contra de cualesquiera de las cuestiones que se sometan a votación en dicha reunión por vía telefónica, correo electrónico o fax, cuyo voto posteriormente será afirmado por escrito y ratificado en la siguiente reunión regular del Consejo Ejecutivo en la cual haya presente un quórum.

Sección 2. El Consejo Ejecutivo Local tendrá facultad para llevar a cabo todas y cada una de las acciones legales que no sean inconsistentes con esta Constitución y Estatutos a fin de promover, salvaguardar y proteger los intereses de la Unión Local y los derechos, obligaciones y privilegios de funcionarios, agentes, y miembros de la Unión Local, y orientar, manejar, conducir y dirigir las actividades, asuntos y funciones de la Unión Local de muchas maneras incluyendo, entre otras, la autorización de gastos y la utilización de la propiedad y fondos de esta Unión Local para el cumplimiento de los objetivos y propósitos de esta organización y los intereses de sus miembros. El Consejo Ejecutivo está facultado para establecer, adoptar, prescribir y ordenar tales procedimientos, reglas y regulaciones consistentes con la Constitución según se requiera para el cumplimiento de los propósitos y objetivos de la Unión Local y para la administración de sus asuntos. El Consejo Ejecutivo estará facultado para disponer que un miembro que quede temporalmente cesante del empleo, o esté ausente del trabajo debido a cierre del empleador o huelga autorizada por la Unión durante más de veinte (20) días en cualquier mes calendario, podrá tener derecho a que se le acrediten las cuotas de membresía por el período de desempleo, pero sin exceder de seis (6) meses en cualquier año calendario.

Sección 3. El Consejo Ejecutivo Local, sujeto a la acción de los miembros, será la autoridad final y el organismo rector más alto de esta Unión Local. Este tendrá autoridad para representar a la Unión entre una reunión y otra de la membresía.

Sección 4. El Consejo Ejecutivo Local será el organismo procesal de la Unión Local provisto por esta Constitución para el proceso de todos los agravios. Este tendrá la facultad de designar a un árbitro u organismo procesal que tendrá el derecho de actuar en nombre del Consejo. El Consejo Ejecutivo, el árbitro o el organismo procesal, según sea el caso, tendrán el derecho de considerar y analizar todas las querellas o acusaciones y reportar sus recomendaciones a la membrecía. Dichas recomendaciones, una vez aprobadas, serán definitivas y obligatorias.

Sección 5. El Consejo Ejecutivo Local, por recomendación del Presidente, designará un Comité de Justicia Social y Económica para realizar el trabajo de la Unión en cuanto a cuestiones de justicia social y económica de conformidad con la aprobación de la Convención Internacional de 2004.

Sección 6. La opinión de cualquier abogado, contador, u otro asesor profesional o experto contratado de conformidad con esta Constitución, será la autoridad total y absoluta y la defensa de cualquier acción tomada, sufrida, u omitida de buena fe por el Presidente o cualquier otro funcionario de la Unión Local y de conformidad con tal opinión. El Presidente o cualquier funcionario, agente o miembro de la Unión Local no estarán obligados con ninguna persona u organización por ningún acto que no constituya falta de ética deliberada o mala fe, tomada por dicho funcionario, agente, o miembros para la realización de los objetivos y propósitos de esta Constitución y los intereses de los miembros de la Unión Local.

Sección 7. Deberá haber un Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo Local compuesto de dieciséis (16) funcionarios del Local (Presidente, Secretario-Tesorero, Vicepresidente Ejecutivo, doce (12) Vicepresidentes, y el Secretario de Actas). El Comité Ejecutivo habrá de reunirse en los meses cuando no haya una reunión del Consejo Ejecutivo Local para llevar a cabo los asuntos fiduciarios según se requiera. Toda decisión tomada por el Comité Ejecutivo habrá de presentarse al Consejo Ejecutivo Local en la siguiente reunión programada del Consejo Ejecutivo. Las actas de todas las reuniones del Comité Ejecutivo habrá de mantenerlas el Secretario-Tesorero, quien le proveerá informes al Consejo Ejecutivo.

ARTÍCULO IX

TÉRMINO DEL CARGO

El término del cargo de cada uno de los funcionarios señalados en el Artículo V será por un período de tres (3) años, a partir de septiembre de 2011, y cada funcionario elegido y/o calificado ocupará el cargo durante dicho término a menos que sea removido por causa justificada, o por defunción o dimisión, o hasta que un sucesor sea debidamente elegido y calificado.

ARTÍCULO X

NOMINACIONES Y ELECCIONES

Sección 1. Antes del 1 de junio del año de la elección, el Presidente designará una Comisión de Elecciones consistente en tres miembros que no sean candidatos para cargos a fin de que conduzcan la elección.

Sección 2. Proceso de petición

Ningún miembro habrá de ser elegible a nominación como candidato para ser elegido para algún cargo, incluyendo a los miembros generales del Consejo Ejecutivo Local, salvo que dicha nominación sea apoyada por una petición firmada por un mínimo del 2% de los miembros de la Unión que estén al día en sus cuotas para todas las posiciones de funcionario (Presidente, Secretario-Tesorero, Vicepresidente Ejecutivo, Vicepresidentes y el Secretario de Actas) y los miembros generales del Consejo

Ejecutivo. Efectivo en septiembre de 2011, para los miembros del Consejo Ejecutivo de cada ciudad específica, la petición tiene que estar apoyada por 100 firmas de miembros o el 2% de la membresía de esa ciudad específica, la cifra que sea mayor de las dos.

Las peticiones en nombre de todo candidato habrán de presentarse al Secretario-Tesorero en la Oficina de la Unión Local a más tardar el 1° de julio del año de las elecciones. Toda impugnación a la validez o la suficiencia de la petición o la elegibilidad de un candidato habrá de hacerse en un plazo de diez (10) días a partir de entonces a la Comisión de Elecciones. La Comisión de Elecciones habrá de dictar una decisión con respecto a la impugnación y notificar al candidato en un plazo de diez (10) días. El candidato puede apelar dicha decisión al Consejo Ejecutivo Local en un plazo de diez (10) días a partir de entonces. El Consejo Ejecutivo Local habrá de dictar su decisión o fallo en un plazo de diez (10) días a partir de entonces. Dicha decisión o fallo habrá de ser definitivo. El procedimiento de apelación habrá de completarse a más tardar el 10 de agosto del año de las elecciones. Todos los avisos y notificaciones requeridos en este caso habrán de ser en persona o por correo certificado.

Solo los miembros que estén al día en sus cuotas habrán de tener derecho a firmar una petición para los candidatos que prefieran.

Sección 3. Ningún miembro será elegible para nominación o designación, o para ocupar un puesto o servir un nuevo término como funcionario, miembro del Consejo Ejecutivo, delegado o cualquier otro puesto en esta Unión Local a menos que haya estado al día continuamente con la Unión Local durante al menos los dos años anteriores al nombramiento, designación, o el nuevo término del cargo, y que durante todo ese tiempo haya pagado todas las cuotas de los miembros en funciones requeridas por la Unión Local (dentro de cada mes) antes de su fecha límite y durante tal período haya estado activamente empleado, o disponible y buscando trabajo activamente en una ocupación sujeta a la jurisdicción de la Unión, o haya sido funcionario, agente, representante u otro empleado de la Unión Local o la Unión Internacional, o haya estado con permiso de ausencia autorizado mientras se hallase contratado en un puesto gubernamental, o en un puesto de la Unión Internacional, o como empleado de un Fondo del cual la Unión Local o Internacional forme parte conforme a un convenio de negociación colectiva. Sin embargo, tal requisito será eximido durante un período de dos (2) años antes de la nominación o designación para los miembros que hayan sido transferidos al Local 1 de las Uniones locales afiliadas a la Unión Internacional de Empleados de Servicio de conformidad con la Sección 2 del Artículo XV, Constitución Internacional. Ningún miembro será elegible a una nominación o designación para ocupar algún puesto si en cualquier momento durante el período de dos años previos ha sido (a) una persona que trabaja por cuenta propia conforme lo define la Sección 4 del Artículo IV de esta Constitución, (b) un empleado o persona contratada o que de algún modo represente a un empleador con respecto a las instalaciones o unidades de empleo sujetas a la jurisdicción de la Unión, o (c) un miembro que una vez jubilado, independientemente de si más tarde regresa o no, a menos que, después del regreso, haya sido miembro acreditado de la Unión durante por lo menos los dos años anteriores y haya estado activamente empleado o disponible y buscando trabajo activamente en una ocupación sujeta a la jurisdicción de la Unión. Ningún candidato (ni un candidato potencial) a algún puesto en esta Unión Local u organismo afiliado o partidario de un candidato podrá solicitar o aceptar apoyo financiero ni cualquier otro tipo de apoyo directo o indirecto por parte de cualquiera que no sea miembro. Ningún miembro de esta Unión Local será elegible para una nominación o designación si, con base en las acusaciones comprobadas y una audiencia plena y justa, haya sido declarado culpable de violar cualesquiera de las disposiciones de la Constitución y Estatutos de la Unión Internacional o la Constitución y Estatutos de esta Unión Local o alguna regla promulgada conforme a los mismos dentro de los dos (2) años anteriores a la fecha de nominación o designación.

Sección 4. Ninguna persona que haya sido condenada por un delito u otra violación según se define en la Sección 504 de la Ley Landrum-Griffin, de conformidad con la disposición de la ley vigente, será elegible para ocupar un cargo en esta Unión Local.

Sección 5. La elección de los funcionarios habrá de tener lugar durante el mes de septiembre a la hora y el lugar designado por el Consejo Ejecutivo Local. El proceso de elecciones habrá de tomar en cuenta la geografía del Local. Cada ciudad solo votará por los Funcionarios Ejecutivos (Presidente, Secretario-Tesorero, Vicepresidente Ejecutivo, Vicepresidentes y Secretario de Actas) y los miembros generales del Consejo Ejecutivo. Efectivo en septiembre de 2011, los miembros de cada ciudad solo votarán por los miembros del Consejo Ejecutivo asignados a su ciudad, Funcionarios Ejecutivos y miembros del Consejo Ejecutivo que aspiren a cargos generales. Habrá de darse aviso a la membresía de la hora y el lugar de las elecciones y de los candidatos postulados para las elecciones al menos quince (15) días antes de las elecciones. En ese momento, la Unión también habrá de informar a todos los miembros de los candidatos postulados para las elecciones. Dicho aviso habrá de darse a través del Boletín Informativo de la Unión Local, por correo regular o a través de otro medio lícito.

Sección 6. Cada candidato elegible para un puesto tendrá derecho una vez dentro de los treinta (30) días antes de cualquier elección en la cual sea candidato de inspeccionar una lista con los nombres y últimas direcciones conocidas de todos los miembros de la Unión Local. Dicha inspección tiene que hacerse en presencia del Secretario-Tesorero o el individuo designado por este.

Sección 7. Las elecciones se celebrarán bajo los auspicios y la jurisdicción de la Comisión de Elecciones. La Comisión de Elecciones será responsable de todos los arreglos para la elección. La elección será conducida mediante votación secreta entre los miembros que se hallen al día con la Unión. No se permitirá ningún voto por poder ni candidatos o nombramientos no registrados del público asistente. Cualquier boleta que contenga un candidato no registrado será anulada y no será considerada emitida cuando se determinen los resultados de una elección.

Sección 8. El candidato a cada cargo que reciba el mayor número de votos emitidos será el elegido para el puesto. Si hay un solo candidato para algún puesto, dicho candidato podrá ser elegido por aclamación.

Sección 9. La Comisión de Elecciones certificará los resultados de cada elección y entregará las boletas y demás expedientes de la elección al Secretario-Tesorero, quien los conservará por un período de un año o cualquier otro período que pudiera ser requerido por la ley vigente.

Sección 10. Toda impugnación a los resultados de las elecciones tiene que hacerse dentro de un período de quince (15) días de la certificación a la Unión Internacional de conformidad con la Constitución y los Estatutos de la Unión Internacional.

ARTÍCULO XI

PUESTOS VACANTES

Sección 1. En caso de una vacante en el cargo del Presidente por razones de defunción, dimisión, o por otra causa, el Secretario-Tesorero, además de sus propias obligaciones, asumirá las obligaciones del Presidente y será el Presidente Interino por un período no mayor de treinta (30) días. Durante ese período, se convocará al Consejo Ejecutivo y este hará la designación apropiada para ocupar el puesto durante el término no vencido por mayoría de votos.

Sección 2. En caso de una vacante en algún puesto de elección que no sea el del Presidente, el Presidente designará a un sucesor sujeto a ratificación por mayoría de votos del Consejo Ejecutivo Local para que sirva el resto del término.

Sección 3. Cualquier persona que ocupe algún puesto en la Unión, por elección o por designación, se considerará que ha dejado vacante tal puesto, una vez que se jubile.

ARTÍCULO XII

TOMA DE POSESIÓN DE FUNCIONARIOS

Todos los funcionarios que sean declarados electos por la Comisión de Elecciones o sean debidamente designados tomarán posesión del cargo y aceptarán el Compromiso de la Investidura conforme al Manual del Procedimiento Común de la Constitución de la Unión Internacional. Todas las personas designadas servirán por un término no mayor al término del Presidente que las designe. Sin embargo, las personas designadas servirán a discreción del Presidente.

ARTÍCULO XIII

DELEGADOS

Todos los funcionarios de la Unión Local elegidos de conformidad con esta Constitución y los estatutos aplicables, en virtud de tales elecciones, habrán de considerarse delegados elegibles a todo organismo intermedio internacional o convención de conferencias que puedan tener lugar durante el tiempo que estos ocupen su cargo. En caso que, en el momento de recibir la convocatoria a la convención, sea aparente que el número de dichos funcionarios sea menor que el número de delegados al que la Unión Local tuviera derecho en un organismo intermedio internacional o convención de conferencias, entonces habrán de hacerse arreglos para la nominación y la elección por boleta secreta, si fuese necesario, de un número adicional de miembros elegibles como delegados. Los nominados a dicha posición, de no tener oposición, habrán de considerarse elegidos sin necesidad de procedimientos adicionales. Si el número total de funcionarios fuese mayor que el número que se le permite a la Unión Local enviar a la convención, habrán de designarse delegados en el orden siguiente hasta que se llene la delegación: Presidente, Secretario-Tesorero, Vicepresidente Ejecutivo, doce (12) Vicepresidentes, Secretario de Actas, treinta y siete (37) miembros del Consejo Ejecutivo Local de conformidad con la duración de su membresía en este Local.

ARTÍCULO XIV

LIDERAZGO DE MIEMBROS

Diariamente, miles de miembros del Local 1 de SEIU crean una membresía de la Unión unida, organizada y participativa para hacer realidad nuestra visión de una sociedad justa, una sociedad en la que haya mayor igualdad entre el 1% más rico y el resto de nosotros, y en la que los trabajadores compartan en la prosperidad generada por su trabajo. Como líderes en nuestra Unión, los líderes y activistas del Local 1 de SEIU sirven de representantes, organizadores políticos de miembros, miembros del comité de negociación, miembros del comité de relaciones laborales, organizadores de miembros y otras funciones críticas de liderazgo y activismo.

ARTÍCULO XV

INGRESOS

Sección 1. Además de los ingresos por inversiones y otras entradas, los ingresos de la Unión Local procederán de las cuotas de los miembros. El término “cuotas” como se usa en esta Constitución incluirá las aportaciones de iniciación, aportaciones de membresía, aportaciones de readmisión, multas y cuotas punitivas o aportaciones de cualquier clase y naturaleza.

Sección 2. Las aportaciones de iniciación para la membresía en la Unión Local serán establecidas por el Consejo Ejecutivo Local de conformidad con las disposiciones de la ley vigente, y podrán ser eximidas o reducidas a discreción del Consejo Ejecutivo o la Unión Internacional cuando se considere aconsejable hacerlo así en conexión con la organización de los empleados no organizados.

Sección 3. Las cuotas de los miembros de la Unión Local habrán de basarse en un sistema indexado. Todo cambio a la estructura de las cuotas habrá de ser recomendado por el Consejo Ejecutivo Local y presentado a la membresía para su voto de conformidad con los requisitos de la Constitución Internacional, la Constitución Local, y las disposiciones de las leyes vigentes. La estructura vigente de las cuentas habrá de adjuntarse a la Constitución como Apéndice B, que se habrá de actualizar de conformidad con todo voto relevante de la membresía.

Sección 4. La Unión podrá imponer una cuota punitiva cada cierto tiempo según lo juzgue necesario. Las cuotas punitivas solo podrán ser impuestas después de que se notifique debidamente a la membresía de que una reunión regular o especial considerará y tomará medidas para imponer tales cuotas punitivas de conformidad con las disposiciones de las Constituciones y Estatutos Locales e Internacionales y los requisitos de la ley vigente.

Sección 5. La Unión Local pagará impuestos per cápita a la Unión Internacional según se requiera por cualquier persona de quien la Unión Local reciba ingresos, ya sean consideradas cuotas o alguna otra cosa. La Unión Local pagará igualmente otras obligaciones a la Unión Internacional y no tendrá derecho a pagar ninguna cuenta antes de que pague mensualmente todas sus obligaciones a la Unión Internacional. La Unión Local pagará un cargo a la Unión Internacional, según lo requiera la Unión Internacional, por cada nuevo miembro o miembros reincorporados que se inscriban en la Unión Local.

ARTÍCULO XVI

AL CORRIENTE EN LOS PAGOS DE CUOTAS - CARGOS CORRESPONDIENTES – CARGOS DE AGENCIAS

Sección 1. Para los miembros que no han autorizado deducciones mensuales de cuotas, las cuotas trimestrales habrán de pagarse para los períodos que comiencen en enero, abril, julio y octubre de cada año. El Presidente o el individuo designado por este habrá de establecer los procedimientos para el pago de las cuotas por dichos miembros. Las cuotas de cada trimestre vencen y serán pagaderas a más tardar el último día del primer mes del trimestre. A los miembros que estén atrasados en el pago de cuotas, aportaciones, multas o cuotas punitivas, automáticamente se les considerará que no están al corriente en sus pagos, sin ninguna acción de parte de la Unión Local.

Sección 2. A los miembros que autoricen deducciones de las cuotas mensuales, trimestrales, o bajo otros términos, se les considerará estar al corriente en sus pagos, a condición de que las cuotas, aportaciones de iniciación, multas y cuotas punitivas hayan sido pagadas.

Sección 3. Un miembro que, no estando al corriente en sus pagos, pague sus cuotas, aportaciones de iniciación, multas y cuotas punitivas atrasadas, se considerará como nuevo miembro a partir de la fecha de dicho pago a fin de hacerlo elegible para cualquier beneficio para el cual pudiera haber sido considerado en caso contrario. En caso de fallecimiento de dicho miembro, sus beneficiarios serán considerados elegibles para los beneficios, si hubiese alguno, desde la fecha del pago de cuotas, aportaciones de iniciación, multas y cuotas punitivas atrasadas.

Sección 4. Cuando la ley lo requiera, la Unión cubrirá el pago y la deducción de las cuotas correspondientes o de agencia y establecerá los procedimientos y reglas que rigen a los empleados de las diversas unidades que no son miembros de la Unión con respecto a tales cuotas, sus derechos y la obligación de la Unión para con ellos de conformidad con la ley vigente.

Sección 5. Los miembros jubilados que no estén trabajando y que paguen menos que las cuotas completas requeridas a los miembros en funciones de la Unión Local no serán elegibles para nominaciones o asignaciones como funcionarios, miembros con derecho a voto del Consejo Ejecutivo, delegados o ningún otro cargo en la Unión Local o la Unión Internacional.

ARTÍCULO XVII

READMISIÓN-MULTAS-CUOTAS PUNITIVAS

Sección 1. Un miembro que sea expulsado de esta Unión Local podrá ser admitido de nuevo haciendo su solicitud al Consejo Ejecutivo Local. Al recibir una recomendación favorable del Consejo Ejecutivo, el miembro podrá ser readmitido a la membresía si tales recomendaciones son aprobadas por mayoría de votos durante una reunión regular de la membresía.

Sección 2. Todas las multas impuestas o cuotas punitivas exigidas a un miembro le serán cargadas como cuotas por el Secretario-Tesorero y deberán ser pagadas por el miembro antes del pago de cualquier cuota regular a fin de autorizarle cualquier derecho, privilegio o beneficio de esta Unión Local. Las cuotas o cuotas punitivas razonables serán pagaderas en un plazo de treinta (30) días después de que sean impuestas o exigidas a menos que el Secretario-Tesorero estipule lo contrario. Sin embargo, si se apela contra dicha multa o cuota punitiva, el miembro podrá depositar dicha multa (que no excederá de la suma de \$100.00) con la Unión Local o la Unión Internacional hasta recibir el resultado de la apelación y, de tener éxito, se le restaurarán todos los derechos de la membresía y se le reembolsará la multa o cuota punitiva.

ARTÍCULO XVIII

PROCESOS, AUDIENCIAS, Y APELACIONES

Sección 1. A fin de mantener la disciplina y asegurar la observancia de las disposiciones de esta Constitución y Estatutos y reglas y regulaciones de la Unión Local, el Consejo Ejecutivo Local está facultado para actuar como un organismo procesal o de audiencias, o para designar a un organismo de audiencias a fin de que actúe en su lugar, el cual tendrá la facultad de imponer las sanciones que puedan ser determinadas contra cualquier miembro a quien se declare culpable de las acusaciones hechas tras una audiencia plena y justa celebrada de conformidad con los requisitos de las Constituciones y Estatutos Locales e Internacionales, y reglas y regulaciones y leyes vigentes. A fin de asegurar la protección contra presentación de cargos frívolos, solo se llevarán a cabo procesos, audiencias y apelaciones para tratar las acusaciones que se presenten por las razones señaladas en el Artículo XVII de la Constitución Internacional y se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ahí establecidos. Las acusaciones deberán especificar los acontecimientos o actos que la parte acusadora crea que constituyen la base de las acusaciones y deberá manifestar cuál o cuáles subsecciones de la Sección 1 del Artículo XVII de la Constitución Internacional la parte acusadora cree que han sido violadas.

Si no se especifican las acusaciones, el organismo procesal podrá desestimar las acusaciones antes o durante la audiencia, pero la parte acusadora tendrá derecho a presentar de nuevo acusaciones más detalladas que cumplan con esta Sección. No podrá presentarse ninguna acusación más de seis meses después de que la parte acusadora haya tenido conocimiento, o pudiera haber tenido conocimiento de un modo razonable, del acto o actos que constituyeron la base de las acusaciones.

Sección 2. Todas las acusaciones serán presentadas por duplicado ante el Secretario-Tesorero de la Unión Local quien despachará una copia de las mismas al miembro personalmente o por correo certificado, dirigida a su último domicilio conocido, al menos diez (10) días antes de la audiencia donde se tratarán las acusaciones.

Sección 3. La base de las acusaciones será como la que se señala en el Artículo XVII de la Constitución y Estatutos Internacionales. Cualquier miembro de esta Unión Local contra quien se presenten acusaciones podrá comparecer ante el Consejo Ejecutivo Local en persona y con testigos para contestar a las acusaciones que se hacen contra él y podrá ser representado por un abogado o por un compañero miembro de la Unión Local, y se pondrá a su disposición una audiencia plena y justa ante el Consejo u organismo de audiencias designado. Si el miembro no puede o no está dispuesto a estar presente en la audiencia ante el Consejo u organismo de audiencias designado, su defensa podrá ser presentada por escrito. A falta de la comparecencia personal o defensa escrita, el organismo de audiencias procederá con la audiencia sin tomar en cuenta la ausencia del miembro.

Sección 4. Después de que se haya puesto a disposición el procedimiento reglamentario requerido, se impondrá la sanción según se considere justificable. La decisión será registrada en las minutas del Consejo Ejecutivo y será presentada en la siguiente reunión regular de miembros. Un miembro tendrá el derecho de apelar la decisión y el juicio del Consejo Ejecutivo Local u organismo de audiencia designado en la siguiente reunión regular de miembros enviando una apelación por correo certificado al Secretario-Tesorero en un plazo de quince (15) días a partir de entonces. La decisión del Consejo o del organismo de audiencia con respecto a las acusaciones será sostenida a menos que la mayoría de votos de los miembros presentes en tal reunión regular invalide la decisión. Si la membrecía sostiene la decisión del Consejo Ejecutivo Local, dicha decisión entrará en vigor inmediatamente. Todas las apelaciones adicionales podrán ser presentadas de conformidad con las disposiciones del Artículo XVII de la Constitución y Estatutos Internacionales. Si las acusaciones no son sostenidas, serán desestimadas y al miembro se le devolverán todos sus derechos de membrecía o de su posición en la Unión Local.

Sección 5. El organismo procesal, después de que se haya llevado a cabo el procedimiento reglamentario necesario, podrá imponer la sanción cuando lo juzgue apropiado y según lo requiera el caso.

Sección 6. Como condición de la membrecía, y sujeto a las disposiciones de la ley vigente, todo miembro o funcionario de esta Unión Local contra quien se hayan presentado acusaciones y se hayan tomado medidas disciplinarias estará de acuerdo con agotar todos los recursos contemplados en las Constituciones y Estatutos Locales e Internacionales, y reglas y regulaciones, y además estará de acuerdo en no presentar o encausar ninguna acción en ninguna corte, tribunal u otra entidad hasta que todos dichos procedimientos internos hayan sido totalmente agotados.

ARTÍCULO XIX

REUNIONES

Sección 1. Las reuniones regulares de la membrecía de la Unión Local se celebrarán en los lugares y fechas que designe el Consejo Ejecutivo Local y/o el Presidente, previo aviso. Las reuniones de la membrecía se llevarán a cabo al menos una vez cada trimestre en cada área metropolitana en la jurisdicción de este local. Un quórum consistirá en cincuenta (50) miembros reunidos en una reunión regular en Chicago y diez (10) miembros en cada ciudad en la jurisdicción del local convocada de conformidad con esta Constitución, y ellos han de tener la capacidad de tramitar los asuntos que se puedan considerar en dicha reunión. En ausencia del Presidente, el Secretario-Tesorero convocará la reunión y la presidirá. Si ambos están ausentes, el Presidente designará a cualquier otro funcionario o miembro para que presida cualquiera de las reuniones.

Sección 2. Todas las reuniones serán conducidas de conformidad con las reglas que rigen el procedimiento y debate que contiene el Apéndice A adjunto a este documento.

Sección 3. Las reuniones especiales de la Unión Local podrán ser convocadas por el Presidente o mediante votación mayoritaria en el Consejo Ejecutivo Local, previo aviso razonable a los miembros. Dicho aviso indicará expresamente el asunto para el orden del día, que será el único asunto que se considerará en dicha reunión especial.

Sección 4. Cada División celebrará reuniones no legislativas y mantendrá consejos, y consejos consultivos, sujetos a la aprobación del Presidente. Todas y cada una de las recomendaciones serán presentadas al Consejo Ejecutivo Local para que tomen las medidas sobre las mismas.

ARTÍCULO XX

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sección 1. La autoridad para negociar colectivamente en nombre de la Unión Local estará sujeta al mandato de la membresía de la unidad negociadora, y será concedida a un Comité de Negociación que consistirá en un funcionario o representante de la Unión u otros representantes designados por el Presidente.

Sección 2. Los resultados de toda negociación colectiva estarán sujetos a la ratificación de la mayoría de los miembros de la unidad negociadora presente en la ratificación.

Sección 3. La Unión Internacional será notificada por escrito cuando se hayan concluido los convenios de negociación colectiva o memorandos de entendimiento y además se notificará el número de empleados cubiertos por estos y la fecha de vencimiento del contrato.

ARTÍCULO XXI

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

Ninguna Unión Local u organismo afiliado se declarará en huelga sin antes notificar al Presidente Internacional, o, cuando no sea factible esa notificación, sin dar aviso lo más pronto posible a partir del inicio de la huelga, en cuyo aviso la Unión Local u organismo afiliado declare que ha cumplido con todas los requisitos de notificación precedentes. Si la Unión Local o el organismo afiliado no dieran tal notificación, el Presidente Internacional podrá suspender la aprobación de dicha huelga. A fin de iniciar una huelga contra un empleador, se requiere el voto de la mayoría de la membresía de la unidad negociadora afectada. El requisito de la mayoría será determinado de entre aquellos miembros que emitan su voto y estén al corriente en sus pagos en el Local 1.

ARTÍCULO XXII

DISPUTAS, QUERELLAS Y LITIGIOS AGOTAMIENTO DE LOS RECURSOS DE LA UNIÓN

Sección 1. Sujeto a las disposiciones de la Sección 2, el Presidente estará facultado para decidir las disputas entre los miembros acerca de su trabajo o responsabilidades entre sí o para con la Unión Local y para decidir en cuanto a la reclamación de los

miembros acerca del ajuste de sus querellas contra los empleadores o Representantes de la Unión. La decisión del Presidente será definitiva y obligatoria en tales asuntos salvo que, cuando un miembro que no esté satisfecho con dicha decisión, este tiene el derecho de apelar conforme a la Sección 2 del presente documento. Se entiende expresamente que, como condición de la membrecía, todos los miembros consienten en acatar las disposiciones de las Secciones 1 y 2 de este Artículo y agotar todos los procedimientos y recursos ahí contemplados y abstenerse de instituir o iniciar cualquier acción legal en cualquier corte, tribunal u otra entidad hasta que los procedimientos y recursos en ese respecto hayan sido totalmente agotados. A todo miembro que inicie cualquier acción judicial en violación de esta disposición, además de otras sanciones, se le podrá requerir que reembolse a la Unión Local o a sus funcionarios los costos y honorarios de abogados en que se incurra en la defensa de tal acción.

Sección 2. Todo miembro que tenga una disputa como las que se definen en la Sección 1 podrá apelar al Presidente por correo certificado en un plazo de diez (10) días a partir de la fecha en que surja dicha disputa. Si dicho miembro no está satisfecho con la decisión del Presidente, o si el Presidente no ha emitido una decisión en un plazo de quince (15) días después del recibo de la apelación, el miembro podrá apelar su caso al Comité de Apelaciones del Consejo Ejecutivo Local. El Comité de Apelaciones habrá de consistir en cinco (5) miembros del Consejo Ejecutivo asignados por el Presidente. Toda apelación hecha al Comité de Apelaciones del Consejo Ejecutivo habrá de presentarse por escrito y enviada por correo certificado al Secretario-Tesorero. La decisión del Comité de Apelaciones habrá de cumplirse o presentarse a más tardar a los treinta (30) días del recibo de la apelación. La decisión del Comité de Apelaciones del Consejo Ejecutivo habrá de estar sujeta solo a la apelación adicional que sea permisible bajo la Constitución y los Estatutos de la Unión Internacional.

ARTÍCULO XXIII

AFILIACIONES

Esta Unión Local habrá de ser miembro de los Consejos Estatales de Empleados de Servicio en todos los estados en su jurisdicción y de otras organizaciones laborales y federaciones locales y estatales, incluyendo los consejos laborales locales afiliados a la AFL-CIO y CTW, según corresponda, y otros organismos similares según la Unión Internacional lo dirija cada cierto tiempo.

ARTÍCULO XXIV

DISOLUCIÓN

Esta Unión Local no podrá disolverse, separarse o desafiarse si hay siete (7) miembros discrepantes y deberá cumplir con los procedimientos que contiene el Artículo XXV de la Constitución y Estatutos Internacionales. En caso de una separación, disolución o desafiliación, todas las propiedades, los fondos y los activos, tanto muebles como inmuebles, de esta Unión Local se volverán propiedad de la Unión Internacional. Bajo ninguna circunstancia esta Unión Local distribuirá sus fondos, activos, o propiedades individualmente entre su membrecía.

ARTÍCULO XXV

DERECHOS DE PROPIEDAD

La membrecía en la Unión Local no conferirá a ningún miembro ningún derecho, título o interés con respecto a los fondos, propiedades u otros activos de la Unión Local, actualmente en su poder, o adquiridos en lo sucesivo, y por este medio los miembros renuncian expresamente a cualquier derecho, título o interés con respecto a los fondos, propiedades u otros activos de

la Unión Local. El derecho a toda propiedad, fondos y otros activos de esta Unión será siempre conferido al Consejo Ejecutivo de la Unión Local y ningún miembro tendrá derecho divisible de propiedad, título o interés en ellos.

ARTÍCULO XXVI

ENMIENDAS

Sección 1. Esta Constitución y Estatutos podrán ser modificados presentando la enmienda o enmiendas propuestas a la aprobación del Consejo Ejecutivo Local. El Consejo Ejecutivo habrá de votar sobre si recomendar la aprobación de las enmiendas propuestas a la membrecía y la decisión del Consejo Ejecutivo habrá de comunicársele a la membrecía. Dichas enmiendas propuestas habrán de presentarse a la membrecía en las reuniones de la membrecía programadas regularmente. El Secretario-Tesorero dará aviso razonable y presentará la enmienda o enmiendas propuestas a la membrecía antes de la siguiente reunión regular o especial de la membrecía en que se consideren las enmiendas y se sometan a votación. Dicho aviso habrá de hacerse a través del Boletín de la Unión Local, por correo regular o por otros medios legítimos.

Se requerirá el voto mayoritario de los miembros que estén al corriente en sus pagos y estén presentes en todas las reuniones de la membrecía en cada ciudad para adoptar toda enmienda a la Constitución. Las boletas de cada reunión habrán de guardarse y los votos de cada reunión habrán de recopilarse para determinar si se obtuvo el voto de una mayoría de los miembros de todo el Local para adoptar las enmiendas propuestas.

Ninguna enmienda habrá de ser válida ni efectiva hasta que sea aprobada por la Unión Internacional.

Sección 2. El Consejo Ejecutivo Local habrá de tener la autoridad para convocar reuniones especiales de la membrecía a discreción suya para tratar sobre las enmiendas propuestas bajo este Artículo.

Sección 3. El Consejo Ejecutivo Local, a dirección del Presidente, habrá de tener la facultad de agregar puestos en el Consejo Ejecutivo (incluyendo posiciones de Vicepresidente) debido a fusiones u otras situaciones relacionadas con el crecimiento del local en nuevas áreas o jurisdicciones. Todo aumento propuesto al número de puestos habrá de leerse primero en una reunión del Consejo Ejecutivo Local y después someterse a votación en la siguiente reunión del Consejo Ejecutivo Local. Se necesita el voto de dos terceras partes (2/3) del Consejo Ejecutivo en su conjunto para aprobar un cambio de esa índole.

ARTÍCULO XXVII

DISPOSICIONES DE SALVAGUARDA

Si alguna disposición de esta Constitución fuera modificada o declarada inválida o inoperante por alguna autoridad competente de la rama ejecutiva, judicial o administrativa del gobierno estatal o federal, el Consejo Ejecutivo tendrá la facultad de suspender la operación de tal disposición durante el período de su invalidez o modificación y sustituir en su lugar y utilidad una disposición que satisfaga las objeciones a su validez y que esté de acuerdo con la intención y el propósito de las disposiciones invalidadas o modificadas. Si algún Artículo y Sección de esta Constitución debieran ser modificados o sostenidos inválidos por aplicación de la ley o por algún tribunal de jurisdicción competente, el resto de esta Constitución o la aplicación de dicho Artículo o Sección a personas o circunstancias, aparte de aquellas por las cuales se han invalidado o modificado, no será afectado a consecuencia de ello.

APÉNDICE A

MANUAL DE PROCEDIMIENTO

PARTE 1. ORDEN REGULAR DEL DÍA

El orden regular del día normalmente habrá de incluir una presentación de las minutas de la reunión anterior, los asuntos no liquidados y asuntos nuevos. Sin embargo, el orden regular del día puede ser modificado por el Presidente.

PARTE 2. REGLAS DE DEBATE

Se utilizarán las siguientes reglas para regir los debates a menos que y hasta que la Unión Local adopte enmiendas a las siguientes reglas y regulaciones:

Regla 1— El orden regular del día podrá ser suspendido en cualquier momento mediante el voto de la reunión a fin de liberar los asuntos urgentes.

Regla 2—Todas las mociones (si las requiere la presidencia) o dimisiones deberán ser presentadas por escrito.

Regla 3—Toda conversación, susurro, o toda otra actividad intencional que interrumpa o pueda tener el efecto de interrumpir a un miembro mientras habla, o interrumpa la conducción de la reunión o dificulte la tramitación de los asuntos, se considerará una violación al orden.

Regla 4— No se permitirán discusiones sectarias en las reuniones.

Regla 5—La moción que vaya a ser considerada por el funcionario que preside deberá ser secundada, y el promotor, así como el miembro que lo secunde, deberán ponerse de pie y ser reconocidos por la presidencia.

Regla 6— Todo miembro que haya hecho una moción podrá retirarla con el consentimiento del miembro que la secunda, pero una vez debatida una moción no podrá ser retirada excepto por mayoría de votos.

Regla 7— Una moción para modificar una enmienda será pertinente, pero no se permitirá ninguna moción para modificar la enmienda de una enmienda.

Regla 8— Una moción no será materia de discusión hasta que haya sido enunciada por la presidencia.

Regla 9— El miembro que desee hablar se pondrá de pie y se dirigirá respetuosamente a la presidencia y, de ser reconocido por esta, tendrá derecho a proceder.

Regla 10— Si dos o más miembros se ponen de pie para hablar, la presidencia decidirá quién tiene el permiso de hablar.

Regla 11— Todo miembro que esté hablando se limitará a la cuestión en debate y evitará todo lenguaje personal, indecoroso o sarcástico.

Regla 12— Asistir a las reuniones bajo la influencia del alcohol o cualquier sustancia controlada no prescrita legalmente serán fundamentos para la remoción.

Regla 13—Ningún miembro interrumpirá a otro que esté hablando, excepto por una cuestión de procedimiento, con lo cual el miembro establecerá definitivamente el asunto, y la presidencia decidirá lo mismo sin debate.

Regla 14— Al miembro a quien se le llame al orden mientras habla se le pedirá que se siente hasta que se decida la cuestión de procedimiento, después de lo cual podrá proceder.

Regla 15— Todo miembro que se sienta agraviado en lo personal por una decisión de la presidencia podrá apelar dicha decisión al grupo.

Regla 16—Cuando se interpele la decisión de la presidencia, el Secretario-Tesorero actuará como presidente. La presidencia declarará la apelación a la reunión con estas palabras: "¿Debe sostenerse la decisión de la presidencia como decisión de esta Unión?" El miembro tendrá entonces el derecho de declarar los fundamentos de la apelación y la presidencia explicará el motivo de su decisión. Acto seguido los miembros procederán a votar sobre la apelación sin realizar un debate adicional, y esta requerirá que se emita una mayoría de votos a fin de predominar sobre la presidencia.

Regla 17—Ningún miembro hablará más de una vez sobre el mismo asunto hasta que todos los que deseen hablar hayan hablado, ni más de dos veces sin el consentimiento unánime, tampoco más de cinco (5) minutos a la vez sin el consentimiento de las dos terceras partes (2/3) de los votos de todos los miembros presentes.

Regla 18—El funcionario que preside no hablará de ningún tema a menos que dicho funcionario se retire de la presidencia, salvo por una cuestión de procedimiento a fin de hacer un informe oficial o hacer un apercibimiento y asesoría conforme lo justifique el interés de la organización. En caso de empate, el funcionario que preside tendrá el voto de decisión.

Regla 19— Cuando se plantee un asunto ante la reunión, no procederá ninguna moción, excepto para:

Clausurar

Plantear la pregunta ante los asistentes

El asunto anterior

Posponer para un momento determinado

Hacer referencia o consignar; o

Enmendar

Regla 20— Si se ha enmendado algún asunto, se le dará prioridad al asunto en la enmienda. Si se ha ofrecido más de una enmienda, el asunto se planteará como sigue:

Enmienda a la enmienda

Enmienda

Propuesta original

Regla 21— Cuando se pospone indefinidamente un asunto, no saldrá a relucir de nuevo excepto por las dos terceras partes (2/3) de los votos.

Regla 22— Una moción de clausura siempre será pertinente, excepto:

Cuando un miembro tenga permiso para hablar

Cuando los miembros estén votando

Regla 23— Antes de someter un asunto a votación, el funcionario que preside preguntará "¿Están listos para el asunto?" Entonces se abrirá para debate. Si ningún miembro se pone de pie para hablar o se concluye el debate, entonces el funcionario que preside planteará el asunto en esta forma: "Todos los que estén a favor de esta moción digan que 'sí', y después de que se exprese el voto afirmativo, "Aquellos de opinión contraria digan que 'no'". Después que se tomen los votos, el funcionario que preside anunciará el resultado de esta manera: "se mantiene (o se pierde) y así procede."

Regla 24— Antes que el funcionario que preside declare los votos sobre un asunto, cualquier miembro podrá solicitar el recuento de los votos afirmativos y negativos. Se requiere que la presidencia cumpla con esta petición. Acto seguido se tomarán los votos con los presentes de pie.

Regla 25— Cuando se ha decidido un asunto, este podrá ser reconsiderado con solo las dos terceras partes (2/3) de los votos de los presentes.

Regla 26— Una moción a reconsiderar deberá hacerse y ser secundada por dos miembros que hayan votado con la mayoría.

Regla 27— Al miembro que la presidencia le ordene tres (3) veces que se siente y no obedezca se le prohibirá participar en ningún otro asunto en esa sesión.

Regla 28— Todos los asuntos, a menos que se disponga lo contrario, serán decididos por mayoría de votos.

Regla 29— El funcionario que preside la reunión hará cumplir estas reglas y regulaciones y podrá ordenar que los miembros que violen estas reglas sean removidos de la reunión

APÉNDICE B

LISTA DE CUOTAS MENSUALES

A ningún miembro habrán de aumentársele sus cuotas más de \$5.00 (cinco dólares) al mes hasta que este llegue a la tarifa adecuada de cuotas en las siguientes escalas:

A tiempo completo – Que trabaja 30 horas o más a la semana

	Escala salarial		Tarifa de cuotas
1)	\$7.25 a	\$7.57	\$31.33
2)	\$7.58 a	\$7.99	\$32.83
3)	\$8.00 a	\$8.33	\$34.33
4)	\$8.34 a	\$8.67	\$35.83
5)	\$8.68 a	\$8.99	\$37.33
6)	\$9.00 a	\$9.33	\$38.83
7)	\$9.34 a	\$9.67	\$40.33
8)	\$9.68 a	\$9.99	\$41.83
9)	\$10.00 a	\$10.33	\$43.33
10)	\$10.34 a	\$10.67	\$44.83
11)	\$10.68 a	\$10.99	\$46.33
12)	\$11.00 a	\$11.33	\$47.68
13)	\$11.34 a	\$11.67	\$49.03
14)	\$11.68 a	\$11.99	\$50.38
15)	\$12.00 a	\$12.33	\$51.73
16)	\$12.34 a	\$12.67	\$53.08
17)	\$12.68 a	\$12.99	\$54.43
18)	\$13.00 a	\$13.33	\$55.78
19)	\$13.34 a	\$13.67	\$57.13
20)	\$13.68 a	\$13.99	\$58.48
21)	\$14.00 a	\$14.33	\$59.83
22)	\$14.34 a	\$14.67	\$61.28
23)	\$14.68 a	\$14.99	\$62.73
24)	\$15.00 a	\$15.33	\$64.18
25)	\$15.34 a	\$15.67	\$65.63
26)	\$15.68 a	\$15.99	\$67.08
27)	\$16.00 a	\$16.33	\$68.53
28)	\$16.34 a	\$16.67	\$69.98
29)	\$16.68 a	\$16.99	\$71.43
30)	\$17.00 a	\$17.33	\$72.88
31)	\$17.34 a	\$17.67	\$75.00
32)	\$17.68 a	\$17.99	\$76.45

33)	\$18.00 a	\$18.33	\$77.90
34)	\$18.34 a	\$18.67	\$79.35
35)	\$18.68 a	\$18.99	\$80.80

36)	\$19.00 a	\$19.33	\$82.25
37)	\$19.34 a	\$19.67	\$83.70
38)	\$19.68 a	\$19.99	\$85.15
39)	\$20.00 a	\$20.33	\$86.60
40)	\$20.34 a	\$20.67	\$88.05
41)	\$20.68 a	\$20.99	\$89.50
42)	\$21.00 a	\$21.33	\$90.95
43)	\$21.34 a	\$21.67	\$92.40
44)	\$21.68 a	\$21.99	\$93.85
45)	\$22.00 a	\$22.33	\$95.30
46)	\$22.34 a	\$22.67	\$96.75
47)	\$22.68 a	\$22.99	\$98.20
48)	\$23.00 a	\$23.50	\$99.65
49)	\$23.51 a	\$24.00	\$101.10
50)	\$24.01 y más		\$102.55

25)	\$15.34 a	\$15.67	\$43.25
26)	\$15.68 a	\$15.99	\$44.00
27)	\$16.00 a	\$16.33	\$45.00
28)	\$16.34 a	\$16.67	\$46.00
29)	\$16.68 a	\$16.99	\$46.75
30)	\$17.00 a	\$17.33	\$47.75
31)	\$17.34 a	\$17.67	\$48.75
32)	\$17.68 a	\$17.99	\$49.75
33)	\$18.00 a	\$18.33	\$50.50
34)	\$18.34 a	\$18.67	\$51.50
35)	\$18.68 a	\$18.99	\$52.25
36)	\$19.00 a	\$19.33	\$53.50
37)	\$19.34 a	\$19.67	\$54.50
38)	\$19.68 a	\$19.99	\$55.50
39)	\$20.00 a	\$20.33	\$56.50
40)	\$20.34 a	\$20.67	\$57.75

Lista indexada de cuotas porcentuales de servicios a propiedades

A tiempo parcial – Que trabaja 20-29 horas a la semana

Escala salarial	Tarifa de cuotas		
1)	\$7.25 a	\$7.57	\$23.00
2)	\$7.58 a	\$7.99	\$23.30
3)	\$8.00 a	\$8.33	\$23.60
4)	\$8.34 a	\$8.67	\$24.00

41)	\$20.68 a	\$20.99	\$58.75
42)	\$21.00 a	\$21.33	\$59.75
43)	\$21.34 a	\$21.67	\$61.00
44)	\$21.68 a	\$21.99	\$62.00
45)	\$22.00 y más		\$63.00

Lista indexada de cuotas porcentuales de servicios a propiedades

Muy a tiempo parcial – Que trabaja 19 horas o menos a la semana

5)	\$8.68 a	\$8.99	\$24.50
6)	\$9.00 a	\$9.33	\$25.25
7)	\$9.34 a	\$9.67	\$26.00
8)	\$9.68 a	\$9.99	\$27.00
9)	\$10.00 a	\$10.33	\$28.00
10)	\$10.34 a	\$10.67	\$29.00
11)	\$10.68 a	\$10.99	\$30.25
12)	\$11.00 a	\$11.33	\$31.25

Escala salarial	Tarifa de cuotas		
1)	\$7.25 a	\$7.57	\$18.00
2)	\$7.58 a	\$7.99	\$18.30
3)	\$8.00 a	\$8.33	\$18.60
4)	\$8.34 a	\$8.67	\$18.90
5)	\$8.68 a	\$8.99	\$19.20
6)	\$9.00 a	\$9.33	\$19.50

13)	\$11.34 a	\$11.67	\$32.00
14)	\$11.68 a	\$11.99	\$33.00
15)	\$12.00 a	\$12.33	\$34.00
16)	\$12.34 a	\$12.67	\$35.00
17)	\$12.68 a	\$12.99	\$35.75
18)	\$13.00 a	\$13.33	\$36.75
19)	\$13.34 a	\$13.67	\$37.75
20)	\$13.68 a	\$13.99	\$38.50
21)	\$14.00 a	\$14.33	\$39.50
22)	\$14.34 a	\$14.67	\$40.50
23)	\$14.68 a	\$14.99	\$41.25
24)	\$15.00 a	\$15.33	\$42.25

7)	\$9.34 a	\$9.67	\$19.80
8)	\$9.68 a	\$9.99	\$20.10
9)	\$10.00 a	\$10.33	\$20.40
10)	\$10.34 a	\$10.67	\$20.70
11)	\$10.68 a	\$10.99	\$21.00
12)	\$11.00 a	\$11.33	\$21.30
13)	\$11.34 a	\$11.67	\$21.70
14)	\$11.68 a	\$11.99	\$22.40
15)	\$12.00 a	\$12.33	\$23.10
16)	\$12.34 a	\$12.67	\$24.50
17)	\$12.68 a	\$12.99	\$24.90

18)	\$13.00 a	\$13.33	\$25.30
19)	\$13.34 a	\$13.67	\$25.70
20)	\$13.68 a	\$13.99	\$26.50
21)	\$14.00 a	\$14.33	\$26.90
22)	\$14.34 a	\$14.67	\$27.50
23)	\$14.68 a	\$14.99	\$28.10
24)	\$15.00 a	\$15.33	\$28.70
25)	\$15.34 a	\$15.67	\$29.40
26)	\$15.68 a	\$15.99	\$30.10
27)	\$16.00 a	\$16.33	\$30.80
28)	\$16.34 a	\$16.67	\$31.50
29)	\$16.68 a	\$16.99	\$32.20
30)	\$17.00 a	\$17.33	\$32.90
31)	\$17.34 a	\$17.67	\$33.60
32)	\$17.68 a	\$17.99	\$34.30
33)	\$18.00 a	\$18.33	\$35.00
34)	\$18.34 a	\$18.67	\$35.70
35)	\$18.68 a	\$18.99	\$36.40
36)	\$19.00 a	\$19.33	\$37.10
37)	\$19.34 a	\$19.67	\$37.80
38)	\$19.68 a	\$19.99	\$38.50
39)	\$20.00 a	\$20.33	\$39.20
40)	\$20.34 a	\$20.67	\$39.90
41)	\$20.68 a	\$20.99	\$40.60
42)	\$21.00 a	\$21.33	\$41.30
43)	\$21.34 a	\$21.67	\$42.00
44)	\$21.68 a	\$21.99	\$42.70
45)	\$22.00 y más		\$43.40

CÓDIGO DE ÉTICA Y POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES DE SEIU

PARTE A: PREÁMBULO

La Unión Internacional de Empleados de Servicio (SEIU) cree en la dignidad y el valor de todos los trabajadores. Nos hemos dedicado al mejoramiento de las vidas de los trabajadores y sus familias y a la creación de una sociedad más justa y humanitaria. Estamos comprometidos a lograr justicia para todos, y en particular a llevar la justicia económica y social a los más explotados de nuestra comunidad. Para lograr nuestra misión, debemos desarrollar líderes muy bien entrenados y motivados en todos los niveles de la Unión que sean reflejo de la membrecía en toda su diversidad.

Los miembros de la Unión tienen una enorme confianza en sus líderes. Los funcionarios y los gerentes electos de SEIU no solo tienen un deber fiduciario con los miembros de la Unión; dado el objetivo moral de nuestra misión, los líderes de SEIU les deben a los miembros un comportamiento ético del más alto nivel en el ejercicio de todas las decisiones de liderazgo y los tratos financieros en nombre de los miembros. Los miembros tienen el derecho a una administración adecuada de los fondos de la Unión y transparencia en el desembolso de las cuotas de la Unión. El abuso y el uso indebido de los recursos o de la autoridad del liderazgo mina la confianza que los miembros tienen en la Unión y la debilitan. En SEIU, no se tolerará la corrupción en ninguna de sus formas. Este *Código de Ética y Política sobre Conflictos de Intereses* (el “Código” o el “Código de SEIU”) refuerzan las reglas éticas de conducta, prácticas organizacionales y normas de aplicabilidad de la Unión y, por lo tanto, mejoran la capacidad de la Unión de lograr esta importante misión.

Reconocemos que ningún código de ética puede impedir que algunos individuos violen las normas éticas de comportamiento. También sabemos que el Código de SEIU no es suficiente en sí para sostener una cultura ética a través de toda la Unión. Para lograr las metas para las que se ha creado este Código, tenemos que establecer sistemas de rendición de cuentas para todos los líderes electos y el personal. Esos sistemas tienen que incluir controles y contrapesos adecuados y procedimientos de operación internos que minimicen la oportunidad de malversar o abusar, así como la percepción de una u otra de estas, de la manera de gastar los fondos de la Unión y ejercer la autoridad

para tomar decisiones. Los sistemas también tienen que incluir una estipulación adecuada para capacitarse sobre cómo entender e implementar este Código. En términos más generales, enfatizamos la importancia del rango de normas, prácticas y valores descritos en “Una Cultura Ética Sólida”, Sección A de las *Políticas de SEIU sobre Ética y Normas* que se promulgaron con el Código en 2009.

Específicamente, SEIU está comprometida a proveer vías significativas para la incorporación y participación de los miembros en nuestra Unión. La Declaración de Derechos y Responsabilidades de los Miembros de SEIU en la Unión es una fuente significativa de los derechos y las obligaciones de los miembros de SEIU. Su imposición exclusiva a través de los procedimientos que se establecen en el Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU refleja un compromiso a los principios democráticos que siempre han regido a SEIU. Las numerosas protecciones del Artículo XVII contra la disciplina arbitraria o ilegal de los miembros también constituyen un ingrediente esencial de la vida democrática de la Unión. Asimismo, el requisito de que las Afiliadas contemplen sostener reuniones regulares de la membresía, que se establece en la Sección 5 del Artículo XV de la Constitución, es otro elemento importante en el funcionamiento democrático de SEIU. Por último, las disposiciones contra la discriminación y el acoso con base en la raza, credo, color, religión, sexo, expresión de género, orientación sexual, origen nacional, ciudadanía, estado civil, ascendencia, edad y discapacidad contenidas en la Sección 4 del Artículo III de la Constitución de SEIU y en las Constituciones y los Estatutos de las Afiliadas, la Política y el Procedimiento de SEIU Contra la Discriminación y Contra el Acoso, y otras políticas similares de las Afiliadas prohíben toda conducta que sea en violación de la creencia histórica de SEIU de que nuestra fuerza proviene de nuestra unidad y diversidad y que no podemos estar divididos por las fuerzas de la discriminación.

Se espera que las personas sujetas a este Código cumplan las leyes estatales y federales, la Constitución y los Estatutos de SEIU y las Afiliadas, y las políticas contra la discriminación y contra el acoso de SEIU y las Afiliadas como parte integrante de nuestro compromiso a mantener una cultura ética y las normas más altas de conducta a través de toda la Unión. Las violaciones de estas leyes y políticas son incumplimientos éticos; sin embargo, esas violaciones deben abordarse a través de las vías provistas por las leyes y políticas aplicables y no a través del Código, salvo que estas también aduzcan violaciones de este Código. Específicamente, el único mecanismo de aplicación para los asuntos cubiertos por la Constitución y los Estatutos de SEIU o de las Afiliadas es el que se establece en esos documentos, excepto en caso que también se aduzcan violaciones de este Código. Por último, las querellas que surgen bajo los convenios de negociación colectiva están excluidos del cumplimiento bajo este Código, excepto en caso que estos también aduzcan violaciones de este Código.

En las siguientes Secciones se establecen el alcance y las normas de este Código.

SECCIÓN 1. *Aplicabilidad a la Unión Internacional.* El Código de SEIU es aplicable de ahora en adelante en su totalidad a todos los funcionarios, miembros del consejo ejecutivo y empleados de SEIU. Se hace referencia a esas

personas en este documento como “personas cubiertas”. SEIU habrá de agregar o adjuntar el Código completo a su Constitución y Estatutos a su próxima y todas sus publicaciones futuras.

SECCIÓN 2. *Aplicabilidad a las Afiliadas de SEIU.* Por decreto del Consejo Ejecutivo de SEIU Internacional, el Código de SEIU es aplicable en su totalidad a todos los funcionarios, miembros del consejo ejecutivo y empleados de todos los organismos afiliados y Uniones locales autorizados por SEIU (las “Afiliadas” en este documento). Se hace referencia a esas personas en este documento como “personas cubiertas”.

- (a) Cada Afiliada habrá de garantizar que el Código se haga llegar a todos los empleados lo antes posible pero en ningún caso después del final de 2020.
- (b) Cada Afiliada habrá de agregar o adjuntar el Código en su totalidad a su Constitución y Estatutos a su próxima y todas sus publicaciones futuras.
- (c) Dondequiera que se haga referencia en este documento a SEIU o a un programa, departamento o posición de SEIU, la referencia correspondiente es a esa Afiliada en particular o su equivalente programa, departamento o posición.
- (d) Cada Afiliada es responsable de hacer cumplir el Código y de instruir a sus personas cubiertas sobre el Código de una manera que sea consistente con los términos del Código, sujeto a la ayuda y supervisión de SEIU.
- (e) El Código no tiene el propósito de restringir a ninguna Afiliada de adoptar normas más estrictas y mejores prácticas, sujeto a la aprobación del Defensor de Ética de SEIU.

PARTE B: OBLIGACIONES GENERALES

SECCIÓN 3. *Obligaciones de las Personas Cubiertas.*

- (a) *Compromiso con el Código.* SEIU y cada Afiliada habrán de proveerle una copia del Código a cada persona cubierta. Es el deber y la obligación de las personas cubiertas reconocer anualmente que han recibido una copia de este Código, que lo han revisado y que lo entienden, y que están de acuerdo en cumplirlo.
- (b) *Deber de revelación.* Las personas cubiertas habrán de revelar al Defensor de Ética de SEIU o al Oficial de Enlace de Ética de la Afiliada, que se describe en la PARTE F de este Código, todo conflicto de intereses, o

aparición de un conflicto, que surja cuando su deber fundamental al interés de los miembros esté potencialmente comprometido por un interés opuesto que incluya, entre otros, un interés, relación o transacción a que se haga referencia en este Código. Los conflictos existentes, percibidos y potenciales deben revelarse en el momento que las personas cubiertas obtengan conocimiento de ellos.

(c) Descalificación para prestar servicios a SEIU o una Afiliada. Ninguna persona habrá de servir como funcionario o empleado gerencial de SEIU ni de ninguna Afiliada que haya sido condenada por un delito grave relacionado con una lesión corporal grave, o el abuso o uso indebido de su posición o empleo en una organización laboral para solicitar u obtener una ganancia ilegal a expensas de los miembros, salvo en caso de algunas excepciones que se establecen en las leyes federales aplicables.

PARTE C: ACTIVIDADES COMERCIALES Y FINANCIERAS

SECCIÓN 4. Deber General de Proteger los Fondos de los Miembros; el Derecho de los Miembros a Inspeccionar los Registros.

- (a) Los activos y los fondos de una organización laboral se mantienen en un fideicomiso para beneficio de la membresía. Los miembros tienen derecho a una garantía de que esos activos y fondos se desembolsen para fines adecuados y pertinentes. La Unión habrá de llevar a cabo sus funciones exclusivas, incluyendo todos los contratos de compra o venta o para proveer servicios significativos, de una manera que sea consistente con este Código. Todos los funcionarios, los miembros del consejo ejecutivo y los empleados de SEIU y de las Afiliadas de SEIU, independientemente de si son electos o nombrados, tienen una obligación de confianza y un elevado deber fiduciario de velar de manera honesta y fiel por los mejores intereses de la membresía.
- (b) En consistencia con la Sección 201 de la Ley Obrero-Patronal de Declaración y Divulgación, SEIU habrá de permitirle a un miembro que, por causa justificada, inspeccione los libros, registros y cuentas que sean necesarios para verificarle el informe financiero anual de SEIU bajo esa sección al Departamento del Trabajo de EEUU.

- (c) Las Afiliadas compuestas únicamente de miembros empleados por organismos gubernamentales habrán de permitirle a un miembro que inspeccione su informe financiero presentado a una agencia estatal y, en consistencia con las leyes estatales y por causa justificada, que inspeccione los libros, registros y cuentas que sean necesarios para verificar el informe financiero de la Afiliada.

SECCIÓN 5. *Intereses Financieros y Transacciones Prohibidos.* Las personas cubiertas, a su leal saber y entender, no habrán de tener una participación o interés financiero sustancial que sea incompatible con su deber fiduciario.

- (a) Para fines de estas reglas, una “participación o interés financiero sustancial” es aquella que contribuye significativamente al bienestar financiero de la persona o que le permite a esta afectar o influenciar significativamente el proceso de tomar decisiones de la entidad comercial.
- (b) Una “participación o interés financiero sustancial” no incluye los títulos valores en un plan de compras, plan de participación en las ganancias, plan de propiedad de acciones para empleados (ESOP, en inglés) o fideicomiso ciego. Tampoco les prohíbe a las personas cubiertas poseer, a través de un fondo mutuo u otro vehículo similar de inversión, las acciones cotizadas públicamente de algún empleador con quien SEIU o una Afiliada participe en una negociación colectiva o con quien haga negocios o al que SEIU o una Afiliada tenga interés en organizar, siempre y cuando todas las transacciones que afecten dichos intereses sean consistentes con las tarifas y los términos establecidos por el mercado libre.
- (c) No se permite que ninguna persona cubierta:
 - (1) Deliberadamente tenga una participación o interés financiero sustancial en ninguna entidad que participe en una negociación colectiva con SEIU o con alguna de sus Afiliadas;
 - (2) Tome o intente influenciar o participar de alguna manera en una decisión relacionada con las relaciones de SEIU o de una Afiliada con un proveedor, firma u otra entidad o persona en la que la persona cubierta o su pariente, cónyuge o socio comercial tenga una participación o interés financiero sustancial; o
 - (3) Participe en ninguna transacción de auto-beneficio con SEIU o con alguna de sus Afiliadas, tales como comprarle o venderle una propiedad a SEIU, sin la aprobación informada del Secretario-Tesorero

Internacional (o Secretario-Tesorero de la Afiliada, según corresponda), obtenida después de una revelación completa, incluyendo una tasación independiente del valor de mercado de la propiedad que se ha de comprar o vender.

- (d) Para garantizar el cumplimiento con esta Sección, se requiere que las personas cubiertas revelen todos los intereses, transacciones o intereses cubiertos por esta Sección de conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

SECCIÓN 6. *Pagos y Obsequios de Empleadores, Proveedores y Miembros.*

- (a) Las personas cubiertas no habrán de aceptar deliberadamente ningún pago, beneficio u obsequio de un valor financiero más que mínimo bajo las circunstancias presentadas de ningún empleador que participe o tenga interés en participar en una negociación colectiva con SEIU o con una Afiliada, o de ningún negocio o firma profesional que haga negocios o tenga interés en hacer negocios con SEIU o con una Afiliada.
 - (1) Esta Sección no se extiende a los pagos y beneficios que se les proveen a las personas cubiertas por los empleadores prohibidos como compensación por su empleo principal y regular.
 - (2) Esta Sección no se extiende al trabajo y los servicios que las personas cubiertas realicen para los empleadores o negocios prohibidos a tiempo parcial, a través de una transacción de libre competencia y por una paga normal y habitual para ese tipo de trabajo o servicios.
 - (3) Esta Sección no se extiende a la participación en eventos organizados por funcionarios públicos para la discusión de asuntos de política pública.
 - (4) Con respecto a los artículos percederos que tengan un valor más que mínimo pero que sean imprácticos de devolver, tales como alimentos, el cumplimiento con esta Sección habrá de considerarse satisfecho si se desecha el artículo o se coloca en un área común para que lo disfruten los miembros y el personal de la oficina. Si el obsequio se desecha o se disfruta en comunidad, se recomienda que se informe de la disposición a quien haya hecho el obsequio para eliminar la apariencia de un conflicto de intereses por parte de la persona cubierta y para desalentar que se repita.
- (b) Las personas cubiertas no habrán de aceptar deliberadamente pagos u obsequios personales de ningún miembro, de no haber una relación personal que sea independiente de la relación entre la Unión y el miembro, que no sea un obsequio de un valor financiero mínimo. Esta disposición no aplica a las contribuciones a las campañas para los cargos de la Unión hechas de conformidad con la Constitución y los Estatutos de SEIU.

SECCIÓN 7. *Conversión de los Fondos y la Propiedad de la Unión.* Las personas cubiertas no habrán de usar, convertir o desviar los fondos u otras propiedades que pertenezcan a SEIU para beneficio personal o ventaja de dicha persona.

SECCIÓN 8. *Aplicabilidad a Terceros.* Los principios de este Código aplican a esas inversiones y actividades de terceros que equivalgan a un subterfugio para ocultar los intereses financieros de los funcionarios o empleados de SEIU o para evadir las normas de este Código.

SECCIÓN 9. *Ciertos Préstamos Prohibidos.* SEIU no habrá de hacerle préstamos a ningún funcionario o empleado, ni a ningunos de los miembros de sus familias que, en algún momento, excedan de \$2,000 en monto total de deuda por parte de dicho funcionario, empleado o miembro de su familia.

PARTE D: FONDOS DE BENEFICIOS Y ORGANIZACIONES RELACIONADAS

SECCIÓN 10. *Obligaciones de las Personas Cubiertas.*

(a) *Fondos de beneficios.*

(1) Para fines de esta Sección:

- a. Un “fondo o plan de beneficios” significa un fondo de beneficios para la jubilación, de salud o bienestar patrocinado por SEIU o por una Afiliada, o en que SEIU o una Afiliada participan.
- b. Se aplica la definición de “participación o interés financiero sustancial” que se provee en la Sección 5.

(2) Las personas cubiertas que ocupan una posición fiduciaria con respecto a la administración de un fondo o plan de beneficios, o que ejercen responsabilidades o tienen influencia en esta, no habrán de:

- a. Tener ningún interés financiero sustancial, ni tampoco vínculos personales comprometedores, con respecto a administradores de inversiones, agentes de seguros, corredores, consultores u otra firma o individuo que haga negocios o tenga interés en hacer negocios con el fondo o plan;

- b. Aceptar ningún pago personal de ningún negocio o firma profesional que haga negocios o tenga interés en hacer negocios con el fondo o plan, que no sea un pago contractual por el trabajo realizado; o
 - c. Recibir ningún tipo de compensación por sus servicios como representante de los empleados o fideicomisario designado por su trabajo para un fondo o plan, excepto en el caso del reembolso de los gastos razonables en que este incurra debida y actualmente y que se provean uniformemente a dichos representantes o fideicomisarios, con la condición de que no constituya una violación de esta disposición que un funcionario o empleado gerencial que no sea empleado a tiempo completo de SEIU o de una Afiliada sea un empleado legítimamente remunerado de un fondo o plan si dicho empleo es consistente con las restricciones legales aplicables y se revela en su totalidad mediante los informes pertinentes.
- (3) Para garantizar el cumplimiento con esta Sección, todas las personas cubiertas habrán de revelar sus intereses, transacciones o relaciones cubiertas por esta Sección de conformidad con la Sección 3(b) de este Código.
 - (4) Ninguna persona habrá de servir en una capacidad fiduciaria ni ejercer responsabilidades en la administración de un fondo o plan de beneficios que haya sido condenada por un delito grave relacionado con una lesión corporal grave, o el abuso o uso indebido de su posición o empleo en un plan de beneficios para empleados o para solicitar u obtener una ganancia ilegal a expensas de los beneficiarios del fondo o plan de beneficios para empleados, salvo en caso de algunas excepciones que se establecen en las leyes federales aplicables.

(b) Organizaciones relacionadas.

- (1) Para fines de esta Sección, una organización “relacionada con” SEIU o con una Afiliada significa una organización
 - en la que el 25 por ciento o más de los miembros del consejo de dirección son funcionarios o empleados de SEIU o de una Afiliada, o
 - a la que el 50 por ciento o más de su financiamiento lo provee SEIU o una Afiliada.
- (2) Las personas cubiertas que sirven en una capacidad fiduciaria con respecto a la administración de una organización relacionada con SEIU, o que ejercen responsabilidades o tienen influencia en esta,

habrán de cumplir las disposiciones y habrán de acatar las normas del Código de SEIU mientras realicen sus funciones para o en nombre de la organización relacionada.

PARTE E: RELACIONES DE FAMILIA Y PERSONALES

SECCIÓN 11. *Propósito de las Reglas que Rigen las Relaciones de Familia y Personales.* SEIU no prohíbe el empleo de los parientes calificados de los funcionarios o empleados vigentes, o de las personas con quienes un funcionario o empleado tenga una relación personal romántica o íntima. SEIU tampoco prohíbe la retención de proveedores calificados que empleen a parientes de funcionarios o empleados vigentes de SEIU o a personas con quienes un funcionario o empleado tenga una relación personal.

Sin embargo, SEIU reconoce que la existencia de dichas relaciones puede dar lugar a problemas, que incluyen el favoritismo o la apariencia de favoritismo hacia los parientes o aquellos con quienes se tenga una relación personal. Conferirles a esas personas un trato especial, o crear la impresión de que estas reciben un trato especial, es inconsistente con nuestros principios de administración y responsabilidad y con nuestro deber de dirigir el negocio de SEIU de una manera responsable. Las disposiciones de esta PARTE están diseñadas para garantizar que las relaciones de familia o personales no influyan en las interacciones profesionales entre los empleados en cuestión y otros funcionarios, empleados y terceros.

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

- (a) Un “pariente” significa padres, cónyuge, equivalente conyugal, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos, primos carnales, suegros correspondientes, pariente político, padres de crianza, hijos de crianza, y cualquier otro miembro que viva en el hogar del empleado. Los parientes de la pareja doméstica están cubiertos en la misma medida que los parientes del cónyuge.
- (b) Una “relación personal” significa una relación romántica o íntima estable que puede incluir, entre otras cosas, noviazgo, vivir juntos o ser pareja o compañero significativo. Esa definición aplica independientemente del género, la identificación de género, o la orientación sexual de las personas en la relación. Esta restricción no se extiende a amistades, conocidos o antiguos colegas que no estén comprendidos de otra manera en el alcance de las “relaciones personales”.

SECCIÓN 13. *Conducta Prohibida.* Se aplican los siguientes principios generales:

- (a) Las solicitudes de empleo de parientes y aquellos que tengan una relación personal con una persona cubierta se evaluarán utilizando las mismas normas de calificación que se usen para evaluar a otros solicitantes. La transmisión a la autoridad de contratación pertinente de solicitudes en nombre de personas que tengan una relación de familia o personal no habrá de constituir, de por sí, un intento para influenciar las decisiones de contratación. Sin embargo, toda intromisión adicional en el proceso de solicitud sí puede considerarse indebida.
- (b) Las personas cubiertas no tomarán las decisiones de contratación sobre sus parientes o personas con quienes tengan una relación personal, ni intentarán influenciar las decisiones de contratación tomadas por otros.
- (c) Los empleados de supervisión no habrán de supervisar directamente a un pariente o a una persona con la que tengan una relación personal. En caso de no existir una relación directa de cadena de mando o de supervisor a subordinado, en general, a los parientes de empleados que tengan una relación de familia o personal se les permite trabajar en el mismo departamento, siempre y cuando no existan dificultades operacionales específicas.
- (d) Las personas cubiertas no habrán de tomar decisiones relacionadas con el trabajo, ni participar ni proveer opiniones en las decisiones relacionadas con el trabajo tomadas por otros, que afecten a parientes o empleados con quienes estas tengan una relación personal, incluso si ellos no supervisan directamente a esa persona. Las decisiones prohibidas incluyen, entre otras, las decisiones sobre contratación, salarios, horas, beneficios, asignaciones, evaluaciones, capacitación, disciplina, promociones y traslados.
- (e) Para garantizar el cumplimiento con esta Sección, todas las personas cubiertas tienen que revelar al Defensor de Ética o al Oficial de Enlace de Ética de la Afiliada, según corresponda, toda relación que esté cubierta por esta Sección de conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

PARTE F: CUMPLIMIENTO

SECCIÓN 14. *Funcionario de Ética.* Se establece el cargo de Funcionario de Ética para proveerle ayuda independiente a SEIU para la implementación y el cumplimiento del Código. El Funcionario de Ética habrá de ser una persona de una integridad y una reputación intachables, que preferiblemente tenga experiencia en las áreas de ética, cumplimiento del orden y las operaciones del movimiento laboral. El Funcionario de Ética habrá de proveer sus

servicios bajo contrato y no habrá de ser empleado de la Unión Internacional ni de ninguna de sus Afiliadas. El Funcionario de Ética habrá de nombrarlo el Presidente Internacional y ser confirmado por el Consejo Ejecutivo Internacional. El Presidente Internacional, el Secretario-Tesorero Internacional, y el Consejo Ejecutivo de SEIU Internacional pueden remitir los asuntos relacionados con el Código al Funcionario de Ética para su revisión y/o asesoramiento, en consistencia con las Secciones 22 y 23.

SECCIÓN 15. *Defensor de Ética.* Se establece el cargo de Defensor de Ética de SEIU para supervisar la implementación y el cumplimiento del Código y los esfuerzos recurrentes para reforzar la cultura ética a través de toda la Unión. El Defensor de Ética es responsable de proveerles ayuda a la Unión Internacional y a las Afiliadas sobre preguntas e inquietudes relacionadas con el Código y la cultura ética; dirigir la capacitación de los funcionarios y el personal de SEIU y de las Afiliadas con respecto al Código y la cultura ética; responder a las inquietudes y quejas sobre ética en consistencia con las Secciones 17-23; recibir y solucionar las revelaciones de conflictos de intereses; ayudar al Funcionario de Ética; y proveer todo otro apoyo que sea necesario al programa general de ética de SEIU. El Defensor de Ética, en consulta con el Funcionario de Ética, habrá de emitirle anualmente un informe al Consejo Ejecutivo de SEIU Internacional, en el que resuma las actividades de cumplimiento, capacitación, aplicación, creación de cultura y otras relacionadas, y haga recomendaciones para hacerle modificaciones al programa de ética que este crea que puedan mejorar la efectividad del programa. El Defensor de Ética también puede realizar revisiones periódicas con el fin de monitorear el cumplimiento con este Código y determinar si las asociaciones, empresas conjuntas y arreglos con las organizaciones de gestión se adhieren a este Código, se registran adecuadamente, reflejan una inversión o pago razonable por los bienes y servicios, contribuyen a los propósitos exentos de impuestos de SEIU, y no resultan en beneficios, beneficios privados no permisibles, ni transacciones con beneficios excesivos. El Defensor de Ética habrá de estar empleado en el Departamento Jurídico de SEIU.

SECCIÓN 16. *Oficial de Enlace de Ética de las Afiliadas.* Cada Afiliada habrá de nombrar a un Oficial de Enlace de Ética que estará disponible para ofrecer asesoramiento u orientación sobre ética, servirá de contacto clave de la Afiliada con el Defensor de Ética Internacional, ayudará en el cumplimiento del Código, supervisará la implementación de la capacitación relacionada con ética, ayudará a la Afiliada a reforzar su cultura ética, y servirá de líder de ética en la Afiliada.

- (a) Los presidentes, directores ejecutivos, secretarios-tesoreros, directores de finanzas, jefes de gabinete, y el equivalente de todos los antes mencionados no son elegibles para el cargo de Oficial de Enlace de Ética.
- (b) Se recomienda a las Afiliadas que consideren rotar periódicamente la posición de Oficial de Enlace de Ética, en caso de no haber dificultades operacionales, para desarrollar ampliamente el liderazgo ético en la Afiliada.

Las Afiliadas habrán de informar al Defensor de Ética de SEIU lo antes posible del nombramiento de los Oficiales de Enlace de Ética y de toda vacante que ocurra en esa posición.

- (c) Los Oficiales de Enlace de Ética recibirán regularmente capacitación impartida por la Unión Internacional que sea específica de su función. Las Afiliadas deben hacer su mejor esfuerzo por garantizar la participación de sus Oficiales de Enlace de Ética.

SECCIÓN 17. *Quejas.*

- (a) Toda persona cubierta o miembro puede registrar una queja por escrito sobre presuntas violaciones del Código. Las inquietudes y quejas expresadas oralmente habrán de ponerse por escrito para su debido procesamiento como quejas. Las quejas deben firmarse o contener el nombre del reclamante, y habrán de mantenerse en estricta confidencia de conformidad con la Sección 24. Las quejas que aleguen una violación del Código no habrán de ser exigibles bajo las constituciones y los estatutos de SEIU o de las Afiliadas, salvo que estas aleguen también violaciones de las constituciones y los estatutos.
- (b) La Unión Internacional habrá de publicar en el sitio web de SEIU la información de contacto para presentar las quejas de ética y habrá de proveer esa información a quien la solicite.
- (c) Cada Afiliada habrá de proveerle a su personal y su membrecía la información de contacto de su Oficial de Enlace de Ética.

SECCIÓN 18. *Quejas Manejadas por la Unión Internacional.* Las quejas que aleguen una violación del Código que se presenten a la Unión Internacional o al Funcionario de Ética habrán de remitirse inicialmente al Defensor de Ética. El Defensor de Ética habrá de revisar las quejas de ética presentadas a la Unión Internacional y habrá de responder a estas a discreción suya incluyendo, entre otras cosas, proveer asesoramiento u orientación, solucionarlas de manera informal, dirigirlas a otros recursos fuera de la oficina de ética, y remitirlas al Funcionario de Ética o la Afiliada para su procesamiento pertinente. Habrá de notificarse a la persona que presente la queja de la situación de la queja según corresponda, a discreción del Defensor de Ética pero, en todo los casos, una vez que se dé por liquidada.

SECCIÓN 19. *Quejas Manejadas por la Afiliada; Aviso al Defensor de Ética.* Las quejas de ética que se planteen o se remitan a una Afiliada habrá de investigarlas la Afiliada afectada y, cuando corresponda, pueden formar la base de una medida disciplinaria para un empleado o de acusaciones formales internas de la Unión que han de procesarse ante un organismo procesal de conformidad con los requisitos establecidos en la constitución y los estatutos de la Afiliada

y/o la Constitución y los Estatutos de SEIU. El Defensor de Ética puede asesorar a una Afiliada sobre asuntos relacionados con la investigación y el procesamiento de las quejas y las acusaciones que aleguen una violación del Código. Cuando una queja se relacione con el presidente, director ejecutivo, jefe de gabinete, secretario-tesorero, director de finanzas, o posición equivalente, de la Afiliada, la Afiliada habrá de notificar al Defensor de Ética lo antes posible. El Defensor de Ética puede consultar con el Funcionario de Ética sobre cualquier pregunta remitida por una Afiliada.

SECCIÓN 20. *Falta de Cooperación; Quejas de Mala Fe.* La falta irrazonable de una persona cubierta de cooperar totalmente con un proceso o investigación relacionado con una queja de ética o presunta violación de este Código habrá de constituir una violación independiente de este Código. SEIU se reserva el derecho, sujeto a aviso, investigación y proceso justo, de disciplinar a las personas que hagan quejas, informes o indagaciones abusivos o malintencionados de mala fe y deliberadamente falsos.

SECCIÓN 21. *Jurisdicción Original.*

- (a) *Solicitudes de Jurisdicción Original.* Si una Afiliada o un miembro del consejo ejecutivo, funcionario o miembro de una Afiliada cree que las acusaciones formales internas de la Unión contra una persona cubierta que además alegan violaciones de este Código representan una situación que puede perjudicar gravemente los intereses de la Afiliada o de la Unión Internacional, o que el procedimiento de audiencia de la Afiliada no protegerá completamente los intereses de la Afiliada, del funcionario o miembro, esa persona puede solicitar que el Presidente Internacional asuma la jurisdicción original bajo la Sección 2(f) del Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU.
- (b) *Asunción de la Jurisdicción Original por parte del Presidente Internacional.* De conformidad con la Sección 2(f) del Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU, el Presidente Internacional puede, a discreción suya, asumir la jurisdicción original de las acusaciones internas formales de la Unión que además alegan una violación de este Código si, como resultado de una investigación, este cree que las acusaciones registradas contra una persona cubierta representan una situación que puede perjudicar gravemente los intereses de la Afiliada o de la Unión Internacional. A discreción suya, el Presidente Internacional puede remitirle el asunto al Funcionario de Ética para su recomendación sobre la posible asunción de la jurisdicción original.

SECCIÓN 22. *Remisión de Acusaciones Formales al Funcionario de Ética.* Si las acusaciones formales internas de la Unión registradas ante la Unión Internacional bajo la Sección 3 del Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU además alegan una violación del Código por algún funcionario o miembro del consejo ejecutivo de la Unión

Internacional o una Afiliada, dichas acusaciones pueden remitirse al Funcionario de Ética para su revisión y recomendaciones.

SECCIÓN 23. *Revisión de Reclamos por el Funcionario de Ética.*

- (a) Si, después de la revisión de los alegatos de violaciones del Código en una queja o acusación formal, el Funcionario de Ética determina que los alegatos tienen mérito y/o justifican una investigación adicional, este habrá de recomendarle una respuesta o forma de proceder a la Unión Internacional para responder a la queja o cambios incluyendo, entre otros, los siguientes:
- (1) Una investigación adicional por parte del personal de SEIU y/o un investigador externo;
 - (2) El registro de acusaciones formales bajo el Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU;
 - (3) La asunción de la jurisdicción original por parte del Presidente Internacional de conformidad con la Sección 2(f) del Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU;
 - (4) El nombramiento de un oficial de audiencias externo para que lleve a cabo un juicio bajo la Sección 3 del Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU;
 - (5) Tomar medidas disciplinarias con los empleados cubiertos;
 - (6) Sancionar a los funcionarios cubiertos o miembros acusados en un procedimiento formal; y
 - (7) Otras medidas que se consideren adecuadas a discreción del Funcionario de Ética.
- (b) Si el Funcionario de Ética, después de revisar los alegatos de violaciones del Código, llega a la conclusión de que los alegatos carecen de mérito o que no es necesario realizar una investigación adicional, este habrá de comunicarle a la Unión Internacional sus hallazgos.

PARTE G: PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES

SECCIÓN 24. *Confidencialidad.* SEIU hará todos los esfuerzos razonables para mantener en estricta confidencia la identidad de las personas que planteen una inquietud, indagación, informe o queja sobre ética bajo el Código, salvo que el denunciante autorice su revelación o que se requiera hacerlo para que SEIU cumpla sus obligaciones

fiduciarias o jurídicas. SEIU también tratará las comunicaciones relacionadas con las quejas o inquietudes de ética con la mayor confidencialidad y discreción posible, siempre y cuando esta pueda continuar realizando una investigación completa y justa, cumplir sus obligaciones fiduciarias y jurídicas, y revisar sus operaciones según sea necesario.

SECCIÓN 25. *No habrá represalias.* SEIU exhorta a todos los funcionarios y empleados a que le comuniquen a la Unión sus inquietudes y quejas de que el Código se haya violado, según se establece en mayor detalle en la PARTE F más arriba.

- (a) SEIU prohíbe expresamente las represalias contra las personas cubiertas y los miembros por:
 - (1) Plantear quejas, informes o indagaciones de buena fe de conformidad con este Código;
 - (2) Oponerse a alguna práctica prohibida por el Código;
 - (3) Proveer evidencia, testimonio o información relacionados con alguna investigación o proceso de cumplimiento del Código, o por cooperar con estos de alguna otra manera; y
 - (4) Participar de otra manera en el proceso de cumplimiento que se establece en la PARTE F más arriba.
- (b) Específicamente, SEIU no tolerará ninguna clase de represalias contra los Oficiales de Enlace de Ética de las Afiliadas por cumplir sus responsabilidades.
- (c) Todo acto de presunta represalia debe comunicársele de inmediato al Defensor de Ética de SEIU o al Oficial de Enlace de Ética de las Afiliadas quienes le darán respuesta sin demora.