

APÉNDICE B: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL SEIU EN EL TRABAJO

El derecho a tener un trabajo que sea valioso para la sociedad, personalmente satisfactorio para el trabajador, y que proporcione un nivel de vida digno, un lugar de trabajo sano y seguro, y la máxima seguridad laboral posible.

Derechos

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

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

El derecho a participar equitativamente en las ganancias de su empleador.

El derecho a participar plenamente en el trabajo del Sindicato sobre el alcance, el contenido y la estructura del propio puesto de trabajo.

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

Responsabilidades

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

La responsabilidad de estar informado sobre la industria en la que se trabaja y sobre las fuerzas que afectarán a la condición de los trabajadores de la industria.

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

La responsabilidad de aportar de manera plena y justa los talentos y esfuerzos propios en el trabajo y de reconocer los objetivos legítimos de su empleador.

APÉNDICE C: CÓDIGO DE ÉTICA Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL SEIU

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU, 13 de junio de 2009

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU en su versión revisada, 21 de enero de 2016

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU en su versión revisada, 22 de mayo de 2024

Preámbulo **PARTE A: PREÁMBULO**

El Sindicato Internacional de Empleadas de Servicios (SEIU) cree en la dignidad y el valor de todes les empleades. Nos hemos dedicado a mejorar la vida de les trabajadores y sus familias y a crear una sociedad más justa y humana. Nos comprometemos a perseguir la justicia para todos y, en particular, a aportar justicia económica y social a les más explotades de nuestra comunidad. Para lograr nuestra misión, debemos desarrollar líderes altamente capacitades y motivades en todos los niveles del Sindicato, que reflejen a les miembros en toda su diversidad.

Deber para con les miembros Les miembros del Sindicato depositan una enorme confianza en sus líderes. Les gerentes y funcionaries electes del SEIU no solo tienen obligaciones fiduciarias con les miembros del Sindicato; dado el propósito moral de nuestra misión, les líderes del SEIU deben a les miembros el más alto nivel de comportamiento ético en el ejercicio de todas las decisiones de liderazgo y asuntos financieros en nombre de les miembros. Les miembros tienen derecho a una administración adecuada de los fondos sindicales y a la transparencia en el gasto de las cuotas sindicales. El abuso y el uso inadecuado de los recursos o de la autoridad de liderazgo socavan la confianza que les miembros tienen en el Sindicato y lo debilitan. La corrupción en todas sus formas no será tolerada en el SEIU. Este Código de Ética y Política de Conflicto de Intereses (el "Código" o el "Código del SEIU") fortalece las reglas de conducta ética, las prácticas organizativas y las normas de aplicación del Sindicato y, por lo tanto, mejora la capacidad del Sindicato para cumplir su importante misión.

Responsabilidad Reconocemos que ningún código de ética puede evitar que algunas personas incumplan las normas de comportamiento ético. También sabemos que el Código del SEIU no es en sí mismo una medida suficiente para mantener una cultura ética en todo el Sindicato. A fin de lograr los objetivos para los que se creó este Código, debemos establecer sistemas de rendición de cuentas para todes les líderes electes y el personal. Estos sistemas deben incluir controles y equilibrios adecuados y procedimientos de operación interna que minimicen tanto las oportunidades de uso indebido o abuso como la percepción de ambos, para el gasto de fondos del

sindicato y el ejercicio de la autoridad para la toma de decisiones. Los sistemas también deben incluir disposiciones adecuadas para la capacitación sobre la comprensión y aplicación de este Código. De manera más amplia, subrayamos la importancia del rango de normas, prácticas y valores descritos en "Una cultura ética sólida", Sección A de las Políticas de Ética y Normas del SEIU, que se implementó con el Código en 2009.

En particular, el SEIU se compromete a proporcionar vías significativas para la implicación y participación de los miembros en nuestro Sindicato. Los Derechos y responsabilidades de los miembros del SEIU en el Sindicato es una fuente importante de derechos y obligaciones de los miembros del SEIU. Su aplicación exclusiva a través de los procedimientos establecidos en el Artículo XVII de la Constitución y Estatutos del SEIU refleja un compromiso con los principios democráticos que siempre han regido al SEIU. Las numerosas protecciones del Artículo XVII contra las medidas disciplinarias arbitrarias o ilegales de los miembros también constituyen un ingrediente esencial de la vida democrática del Sindicato. Del mismo modo, el requisito de que los organismos afiliados celebren reuniones periódicas de los miembros, establecido en el Artículo XV, Sección 5 de la Constitución, es otro elemento importante en el funcionamiento democrático del SEIU. Finalmente, las disposiciones contra la discriminación y el acoso por motivos de raza, credo, color, religión, sexo, expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, estatus de ciudadanía, estado civil, ascendencia, edad y discapacidad contenidas en el Artículo III, Sección 4 de la Constitución del SEIU y en las constituciones y estatutos de los organismos afiliados, la Política y Procedimiento Antidiscriminación y Antiacoso del SEIU y políticas similares de los organismos afiliados prohíben conductas en detrimento de la creencia histórica del SEIU de que nuestra fuerza proviene de nuestra unidad y diversidad y que no debemos ser divididos por fuerzas de discriminación.

Se espera que las personas sujetas a este Código cumplan con las leyes estatales y federales, la Constitución y Estatutos del SEIU y de sus organismos afiliados, y las políticas antidiscriminatorias y contra el acoso del SEIU y de sus organismos afiliados como parte integral de nuestro compromiso de sostener una cultura ética y los más altos estándares de conducta en todo el Sindicato. Las violaciones de estas leyes y políticas son violaciones éticas; sin embargo, estas violaciones deben abordarse a través de las vías previstas por

Protecciones y responsabilidades de los miembros

Otras fuentes de autoridad

Infracciones de ética fuera del Código

las leyes y políticas aplicables y no a través del Código, a menos que también se aleguen violaciones de este Código. En particular, el único mecanismo de ejecución para asuntos cubiertos por las Constituciones y Estatutos del SEIU o de sus organismos afiliados es el que se establece en dichos documentos, a menos que también se aleguen violaciones de este Código. Por último, los reclamos que surjan en virtud de convenios colectivos están excluidos de la aplicación de este Código, a menos que también se aleguen violaciones de este Código. El alcance y las normas de este Código se establecen en las siguientes secciones.

*Aplicabilidad
al Sindicato
Internacional*

Sección 1. Aplicabilidad al Sindicato Internacional. El Código del SEIU es en lo sucesivo aplicable en su totalidad a todes les funcionaries, miembros de la Junta Ejecutiva y empleades del SEIU. Estas personas se denominan aquí "personas cubiertas".

SEIU anexará o adjuntará el Código en su totalidad a su Constitución y Estatutos en su próxima y todas las futuras publicaciones.

*Aplicabilidad
a los organismos
afiliados*

Sección 2. Aplicabilidad a los organismos afiliados al SEIU. Por promulgación de la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU, el Código del SEIU es aplicable en su totalidad a todes les funcionaries, miembros de la Junta Ejecutiva y empleades de todos los organismos afiliados y sindicatos locales fundados por el SEIU ("organismos afiliados" en el presente). Estas personas se denominan aquí "personas cubiertas".

*Responsabilidades
de los organismos
afiliados*

(a) Cada organismo afiliado garantizará que el Código se extienda a todes les empleades tan pronto como sea factible, pero en ningún caso después de finales de 2020.

(b) Cada organismo afiliado anexará o adjuntará el Código en su totalidad a su Constitución y Estatutos en su próxima y todas las futuras publicaciones.

(c) Dondequiera que se haga referencia aquí al SEIU o a un programa, departamento o puesto del SEIU, la referencia correspondiente es al organismo afiliado en particular o a su programa, departamento o puesto equivalente.

(d) Cada organismo afiliado es responsable de hacer cumplir el Código y educar a las personas cubiertas sobre el Código de manera coherente con los términos del Código, sujeto a asistencia y supervisión del SEIU.

(e) El Código no pretende restringir a ningún organismo afiliado

de adoptar estándares más altos y mejores prácticas, sujeto a la aprobación de le defensore de ética del SEIU.

PARTE B: OBLIGACIONES GENERALES

Sección 3. Obligación de las personas cubiertas.

- (a)** Compromiso con el Código. El SEIU y cada organismo afiliado proporcionarán una copia del Código a cada persona cubierta. Es deber y obligación de las personas cubiertas proporcionar un acuse de recibo anual de recepción de una copia de este Código, que lo han revisado y entendido, y que aceptan cumplirlo.
- Obligaciones de las personas cubiertas*
- Acuse de recibo anual*
- (b)** Deber de divulgación. Las personas cubiertas deberán divulgar a le defensore deética del SEIU o a le enlace de ética del organismo afiliado, describes en la Parte F de este Código, cualquier conflicto de intereses o apariencia de conflicto, que surja cuando su deber primordial para con los intereses de les miembros se vea potencialmente comprometido por un interés contrapuesto, incluyendo, entre otros, un interés, relación o transacción a los que se hace referencia en este Código. Los conflictos reales, percibidos y potenciales deben revelarse en el momento en que las personas cubiertas tengan conocimiento de ellos.
- Deber de divulgación*
- Conflicto de intereses, definición*
- (c)** Descalificación para prestar servicios al SEIU o a un organismo afiliado. Ninguna persona podrá desempeñar el cargo de funcionarie o empleade directive del SEIU o de cualquier organismo afiliado que haya sido condenada por cualquier delito grave que implique la imposición de lesiones corporales graves, o el abuso o uso indebido del cargo o empleo de dicha persona en una organización laboral para buscar u obtener ganancias ilegales a expensas de les miembros, salvo las excepciones limitadas establecidas por la ley federal aplicable.
- Descalificación del servicio*

PARTE C: ACTIVIDADES COMERCIALES Y FINANCIERAS

Sección 4. Deber general de proteger los fondos de les miembros; derecho de les miembros a examinar los registros.

Protección de los fondos de les miembros

- (a)** Los activos y fondos de una organización laboral se mantienen en fideicomiso para el beneficio de les miembros. Les miembros tienen derecho a que se les garantice que esos activos y fondos se gastan con fines correctos y apropiados. El

Deber fiduciario

Sindicato llevará a cabo sus funciones de propiedad, incluidos todos los contratos de compra o venta o de disposición de servicios significativos, de manera coherente con este Código. Todos los funcionarios, miembros de la Junta Ejecutiva y empleados del SEIU y de los organismos afiliados al SEIU, ya sean electos o designados, tienen la confianza y el deber fiduciario de servir honesta y fielmente a los mejores intereses de los miembros.

Revisión de registros

(b) De conformidad con la Sección 201 de la Ley de Notificación y Divulgación Obrero-Patronal, el SEIU permitirá que un miembro, por causa justificada, examine los libros, registros y cuentas necesarios para verificar el informe financiero anual del SEIU en virtud de dicha sección al Departamento de Trabajo de EE. UU.

(c) Los organismos afiliados compuestos únicamente por miembros empleados por organismos gubernamentales permitirán a un miembro examinar su informe financiero presentado a un organismo estatal y, en consonancia con la ley estatal y por causa justificada, examinar los libros, registros y cuentas necesarios para verificar el informe financiero del organismo afiliado.

Intereses y transacciones financieras

Sección 5. Intereses y transacciones financieras prohibidos. Las personas cubiertas no tendrán, a su leal saber y entender, un interés financiero o de propiedad sustancial que entre en conflicto con su deber fiduciario.

Interés financiero o de propiedad sustancial, definición

(a) En términos de estas reglas, un "interés financiero o de propiedad sustancial" es aquel que contribuye de manera significativa al bienestar financiero de la persona o le permite afectar o influir significativamente en el curso de la toma de decisiones de la entidad comercial.

(b) Un "interés financiero o de propiedad sustancial" no incluye acciones en un plan de compra, plan de participación en los beneficios, plan de propiedad de acciones para empleados (ESOP) o fideicomiso ciego. Tampoco prohíbe a las personas cubiertas poseer, a través de un fondo mutuo u otro vehículo de inversión similar, las acciones cotizadas en bolsa de cualquier empleador con el que el SEIU o un organismo afiliado participe en negociaciones colectivas o haga negocios o que el SEIU o un organismo afiliado intente organizar, siempre que todas las transacciones que afecten

a dichos intereses sean coherentes con las tasas y términos establecidos por el mercado abierto.

- (c)** No está permitido que ninguna de las personas cubiertas haga lo siguiente: *Prohibiciones*
- (1)** Tener a sabiendas un interés financiero o de propiedad sustancial en cualquier entidad que participe en negociaciones colectivas con el SEIU o cualquiera de sus organismos afiliados; *Empleadores*
 - (2)** Influir o intentar influir o participar de cualquier manera en una decisión en cuanto a las relaciones del SEIU o de un organismo afiliado con un proveedor, firma u otra entidad o persona en el cual la persona cubierta, su pariente, cónyuge o socie comercial tenga una propiedad sustancial o interés financiero; *Proveedores*
 - (3)** Participar en cualquier transacción por cuenta propia con el SEIU o cualquiera de sus organismos afiliados, como la compra de propiedades al SEIU o la venta de propiedades al SEIU, sin la aprobación informada de la secretaríe-tesorere internacional (o de la tesorere del organismo afiliado, según corresponda), obtenida tras la completa divulgación, incluida una tasación independiente del valor justo de mercado de la propiedad que se va a comprar o vender. *Transacción por cuenta propia*
- (d)** Para garantizar el cumplimiento de esta Sección, las personas cubiertas están obligadas a divulgar cualquier interés, transacción o participación cubierta por esta Sección de conformidad con la Sección 3(b) de este Código. *Divulgación*
- Sección 6.** Pagos y regalos de empleadores, proveedores y miembros. *Pagos y regalos*
- (a)** Las personas cubiertas no aceptarán a sabiendas ningún pago, beneficio u obsequio de valor financiero superior al mínimo dadas las circunstancias presentadas por cualquier empleador que participe o busque participar en negociaciones colectivas con el SEIU o un organismo afiliado, o de cualquier empresa o firma profesional que haga negocios o busque hacer negocios con el SEIU o un organismo afiliado. *Prohibiciones, excepciones*
 - (1)** Esta sección no se extiende a los pagos y beneficios que sean proporcionados a las personas cubiertas por empleadores prohibidos como compensación por su *Empleo regular*

empleo principal y regular.

Pago por servicios

(2) Esta Sección no se extiende a los trabajos y servicios que las personas cubiertas realicen para empleadores o empresas prohibidos a tiempo parcial, mediante una transacción en condiciones de igualdad y por el pago normal y habitual por dichos trabajos o servicios.

Eventos de políticas públicas

(3) Esta sección no se extiende a la participación en actos organizados por funcionarios públicos en los que se analicen asuntos de políticas públicas.

Artículos perecederos

(4) Con respecto a artículos perecederos que sean más que lo considerado mínimo pero que no sea viable devolver, como los alimentos, se considerará cumplimiento de esta Sección desechar dicho artículo o colocarlo en una zona común para que les miembros y el personal lo disfruten. Si el obsequio se desecha o se disfruta de forma comunitaria, se recomienda que se informe a la persona que envió el obsequio sobre esta acción para disipar la apariencia de cualquier conflicto de intereses por parte de cualquier persona cubierta y para desalentar la repetición.

Recomendación de informar a quien envía el obsequio

(b) Las personas cubiertas no aceptarán a sabiendas pagos u obsequios personales de ningune miembro, en ausencia de una relación personal independiente de la relación entre el Sindicato y le miembro, salvo un obsequio de valor financiero mínimo. Esta disposición no se aplica a las contribuciones a campañas para funcionarios sindicales realizadas de conformidad con la Constitución y los Estatutos del SEIU.

Ética, pagos y regalos

Conversión prohibida

Sección 7. Conversión de los fondos y la propiedad del Sindicato. Las personas cubiertas no utilizarán, convertirán ni desviarán ningún fondo u otra propiedad perteneciente al SEIU para beneficio o ventaja personal de dicha persona.

Terceros

Sección 8. Aplicabilidad a terceros. Los principios de este Código se aplican a aquellas inversiones y actividades de terceros que monten un subterfugio para ocultar los intereses financieros de les funcionarios o empleades del SEIU o para eludir las normas de este Código.

Préstamos prohibidos

Sección 9. Prohibición de determinados préstamos. El SEIU no hará préstamos a ningune funcionarie o empleade, ni a ningune de sus familiares que en cualquier momento excedan los \$2,000 en endeudamiento total por parte de diche funcionarie, empleade o

miembro de su familia.

PARTE D: FONDOS DE BENEFICIOS Y ORGANIZACIONES RELACIONADAS

Sección 10. Obligación de las personas cubiertas.

(a) Fondos de Beneficios.

*Fondos de
Beneficios
Definición*

(1) A efectos de esta Sección::

- a. Un "fondo o plan de beneficios" significa un fondo o plan de beneficios de jubilación, salud o bienestar patrocinado por el SEIU o un organismo afiliado, o en el que participe el SEIU o un organismo afiliado.
- b. Se aplica la definición de "propiedad sustancial o interés financiero" prevista en la Sección 5.

(2) Las personas cubiertas que desempeñen un cargo fiduciario con respecto a o ejerzan responsabilidades o influencia en la administración de un fondo o plan de beneficios no deberán:

*Fiduciaries del
fondo,
prohibiciones*

- a. Tener intereses financieros sustanciales o vínculos personales comprometedores con cualquier gestor de inversiones, compañía de seguros, corredore, consultore u otra empresa o persona que haga negocios o intente hacer negocios con el fondo o plan;
- b. Aceptar cualquier pago personal de cualquier empresa o firma profesional que haga negocios o pretenda hacer negocios con el fondo o el plan, salvo el pago contractual por el trabajo realizado; o
- c. Recibir compensación de cualquier tipo por servicios como empleade representante o fideicomisarie laboral designade para un fondo o plan, excepto por el reembolso de gastos razonables en los que se haya incurrido adecuada y realmente y que se proporcionen uniformemente a diche representantes o fideicomisaries, con la salvedad de que no constituye una violación de esta disposición el hecho de que un funcionarie o empleade directive que no sea empleade a tiempo completo del SEIU o de un organismo afiliado sea un empleade legalmente remunerade de un fondo o plan si dicho empleo es

*Intereses
y vínculos
personales*

Pago personal

*Compensación,
exclusiones*

coherente con las restricciones legales aplicables y se divulga plenamente a través de informes apropiados.

Divulgación

- (3)** Para garantizar el cumplimiento de esta Sección, todas las personas cubiertas deberán revelar cualquier interés, transacción o relación cubierta por esta Sección de conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

Descalificación

- (4)** Ninguna persona podrá desempeñar un cargo fiduciario o ejercer responsabilidades en la administración de un fondo o plan de beneficios para empleadas que haya sido condenada por un delito grave que implique la imposición de lesiones corporales graves o el abuso o uso indebido del cargo o empleo de dicha persona en un plan de beneficios para empleadas para buscar u obtener un beneficio ilegal a expensas de los beneficiarios del fondo o plan de beneficios para empleadas, salvo las excepciones limitadas establecidas en la ley federal aplicable.

(b) Organizaciones relacionadas.

Organizaciones relacionadas, definición

- (1)** A efectos de esta Sección, una organización "relacionada con" el SEIU o un organismo afiliado significa una organización
- en la que el 25 por ciento o más de los miembros de la junta rectora sean funcionarios o empleadas del SEIU o de un organismo afiliado, o bien
 - cuya financiación proceda en un 50 por ciento o más del SEIU o de un organismo afiliado.

Deberes de las personas cubiertas

- (2)** Las personas cubiertas que desempeñen un cargo fiduciario con respecto a o ejerzan responsabilidades o influencia en la administración de una organización relacionada con el SEIU deberán cumplir con las disposiciones y deberán atenerse a las normas del Código del SEIU mientras actúen para o en nombre de la organización relacionada.

PARTE E: RELACIONES PERSONALES Y FAMILIARES

Relaciones personales y familiares

Sección 11. Propósito de las reglas que rigen las relaciones familiares y personales. El SEIU no prohíbe el empleo de familiares calificados de funcionarios o empleadas actuales, ni de personas con

las que una funcionarie o empleade tenga una relación romántica o personal íntima. El SEIU tampoco prohíbe la contratación de proveedores calificades que empleen a familiares de funcionaries o empleades actuales del SEIU o a personas con las que una funcionarie o empleade tenga una relación personal.

Sin embargo, el SEIU reconoce que la existencia de tales relaciones puede acarrear problemas, incluido el favoritismo o la apariencia de favoritismo hacia los familiares o hacia aquellas personas con quienes se mantiene una relación personal.

Dar a estas personas un trato especial (o dar la impresión de que reciben un trato especial) es incompatible con nuestros principios de administración y rendición de cuentas y con nuestro deber de llevar a cabo las actividades comerciales del SEIU de manera responsable. Las disposiciones de esta parte están diseñadas para garantizar que las relaciones familiares o personales no influyan en las interacciones profesionales entre los funcionaries implicades y otros funcionaries, empleades y terceros.

Propósito de las reglas

Sección 12. Definiciones. A efectos de esta parte:

- (a) Por "familiar" se entiende el padre, la madre, le cónyuge, le cónyuge asimilade, le hije, abuele, niete, hermane, tío, sobrino, primo hermane o segunde, familiar "polítique", padre/madre adoptive, hije adoptive y cualquier miembro del hogar de le empleade. Los familiares de la pareja de hecho están cubiertes en la misma medida que los familiares de le cónyuge.
- (b) "Relación personal" significa una relación personal romántica o íntima en curso que puede incluir, entre otros, salir con alguien, vivir juntos o ser pareja. Esta definición se aplica independientemente del género, la identificación de género o la orientación sexual de los integrantes de la relación. Esta restricción no se extiende a los amigos, conocidos o antiguos compañeros de trabajo que no estén incluidos en el ámbito de las "relaciones personales".

Ética, relaciones personales y familiares

Sección 13. Conducta prohibida. Se aplicarán los siguientes principios generales:

Conducta prohibida

- (a) Las solicitudes de empleo de familiares y de quienes tengan una relación personal con una persona cubierta serán evaluadas según las mismas normas de calificación utilizadas para evaluar a otros aspirantes. La transmisión a la autoridad de contratación competente de solicitudes en nombre de

Proceso de solicitud

personas que tengan una relación familiar o personal no constituirá en sí misma un intento de influir en las decisiones de contratación. Sin embargo, una mayor participación en el proceso de solicitud puede considerarse inadecuada.

Decisiones de contratación

(b) Las personas cubiertas no tomarán decisiones de contratación sobre sus familiares o personas con quienes tengan una relación personal, ni intentarán influir en las decisiones de contratación tomadas por otros.

Relación de supervisión prohibida

(c) Les empleadas de supervisión no supervisarán directamente a una familiar o a una persona con quien tengan una relación personal. En ausencia de una relación directa de subordinación o de supervisor a subordinado, los familiares o empleadas que tengan una relación familiar o personal están generalmente autorizados a trabajar en el mismo departamento, siempre que no existan dificultades operativas particulares.

Decisiones relacionadas con el trabajo

(d) Las personas cubiertas no tomarán decisiones relacionadas con el trabajo, ni participarán o darán su opinión en decisiones relacionadas con el trabajo tomadas por otros, que impliquen a familiares o empleadas con quienes tengan una relación personal, aunque no supervisen directamente a esa persona. Las decisiones prohibidas incluyen, entre otras, decisiones sobre contratación, salarios, horarios, beneficios, asignaciones, evaluaciones, capacitación, medidas disciplinarias, ascensos y transferencias.

Divulgación

(e) Para garantizar el cumplimiento de esta sección, todas las personas cubiertas deben divulgar a la defensora de ética o a la oficina de ética del organismo afiliado, según corresponda, cualquier relación cubierta por esta sección de acuerdo con la Sección 3(b) de este Código.

Aplicación **PARTE F: APLICACIÓN**

Funcionaria de Ética

Sección 14. Funcionaria de Ética. La oficina de la funcionaria de Ética se establece para proporcionar asistencia independiente al SEIU en la aplicación y el cumplimiento del Código. La funcionaria de Ética será una persona de integridad y reputación intachables, preferiblemente con experiencia en ética, aplicación de la ley y el funcionamiento del movimiento obrero. La funcionaria de Ética prestará sus servicios bajo contrato y no será empleada del

Sindicato Internacional ni de ninguno de sus organismos afiliados. Le funcionarie de Ética será nombrade por la presidenta internacional y confirmade por la Junta Ejecutiva Internacional. La presidenta internacional, le secretarie-tesorere internacional y la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU podrán remitir asuntos relativos al Código a le funcionarie de Ética para su revisión y/o asesoramiento, en consonancia con las Secciones 22 y 23.

Revisar o asesorar

Sección 15. Defensore de ética. La oficina de le defensore de ética del SEIU se establece para supervisar la aplicación y el cumplimiento del Código y los esfuerzos continuos para fortalecer la cultura ética en todo el Sindicato. Le defensore de ética es responsable de proporcionar asistencia al Sindicato Internacional y a los organismos afiliados sobre preguntas e inquietudes relacionadas con el Código y la cultura ética; dirigir la capacitación de les funcionaries y personal del SEIU y de los organismos afiliados en relación con el Código y la cultura ética; responder a las preocupaciones y quejas éticas de acuerdo con las Secciones 17 a 23; recibir y resolver divulgaciones de conflictos de intereses; asistir a le funcionarie de Ética; y proporcionar otro tipo de apoyo que sea necesario para el programa general de ética del SEIU. Le defensore de ética, en consulta con le funcionarie de ética, emitirá un informe a la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU anualmente, resumiendo el cumplimiento, la capacitación, la aplicación, la creación de cultura y las actividades relacionadas, y haciendo recomendaciones de modificaciones al programa de ética que crea que mejorarían la efectividad del programa. Le defensore de ética también podrá realizar revisiones periódicas con el propósito de monitorear el cumplimiento de este Código y determinar si las asociaciones, empresas conjuntas y acuerdos con organizaciones de administración se ajustan a este Código, se registran adecuadamente, reflejan una inversión o pago razonable por bienes y servicios, promueven los propósitos de exención de impuestos del SEIU y no resultan en objeto útil, beneficios privados no permitidos o transacciones de beneficios excesivos. Le defensore de ética estará empleade en el Departamento Legal del SEIU.

Defensore de ética

Informe anual

Revisiones periódicas

Sección 16. Enlaces de ética de organismos afiliados. Cada organismo afiliado nombrará a un enlace de ética que estará disponible para asesoramiento u orientación sobre ética, servirá como contacto clave del organismo afiliado con le defensor de ética del Sindicato Internacional, ayudará en la aplicación del Código, supervisará la impartición de capacitación relacionada con la ética,

Enlace de ética

ayudará al organismo afiliado a fortalecer su cultura ética y servirá como líder ético en el organismo afiliado.

<i>Elegibilidad</i>	(a) Les presidentes, directores ejecutivos, secretaries-tesoreros, directores financieros, directores de personal, y los puestos equivalentes de cualquiera de los anteriores no son elegibles para servir como enlaces de ética.
<i>Rotación</i>	(b) Se anima a los organismos afiliados a que consideren la posibilidad de rotar el puesto de enlace de ética periódicamente, salvo dificultades operativas, para desarrollar ampliamente el liderazgo ético en el organismo afiliado. Los organismos afiliados informarán a le defensore de ética del SEIU tan pronto como sea posible del nombramiento de enlaces de ética y de cualquier vacante que se produzca en el puesto.
<i>Capacitación</i>	(c) Les enlaces de ética recibirán regularmente capacitación específica para la función impartida por el Sindicato Internacional. Los organismos afiliados deben hacer todo lo posible para garantizar la participación de sus enlaces de ética.
<i>Quejas</i>	Sección 17. Quejas.
<i>Presentación</i>	(a) Cualquier persona cubierta o miembro puede presentar una queja por escrito relativa a supuestas violaciones del Código. Las preocupaciones y quejas orales se reducirán a un formato escrito para su posterior procesamiento como queja. Las quejas deberán ir firmadas o contener el nombre de le denunciante o denunciantes, y se mantendrán confidenciales de conformidad con la Sección 24. Las quejas que aleguen una violación del Código no se harán valer en virtud de las constituciones y estatutos del SEIU o de los organismos afiliados a menos que también aleguen violaciones de las constituciones y estatutos.
<i>Aplicación en virtud de la constitución</i>	
<i>Información de contacto</i>	(b) El Sindicato Internacional publicará la información de contacto para la presentación de quejas de ética en el sitio web del SEIU y proporcionará dicha información cuando se le solicite. (c) Cada organismo afiliado proporcionará a su personal y a sus miembros la información de contacto de su enlace de ética.
<i>Tramitación de quejas, Sindicato Internacional</i>	Sección 18. Quejas tramitadas por el Sindicato Internacional. Las quejas por supuesta violación del Código que se presenten ante el Sindicato Internacional o le funcionarie de Ética se remitirán

inicialmente a le defensor de ética del SEIU. Le defensore de ética examinará las quejas de ética presentadas al Sindicato Internacional y responderá a ellas a su discreción, incluyendo, entre otros, proporcionando asesoramiento u orientación, resolviéndolas informalmente, dirigiéndolas a recursos fuera de la oficina de ética, y remitiéndolas a le funcionarie de Ética o al organismo afiliado para su posterior procesamiento. La persona que presente la queja será informada del estado de la misma según el criterio de le defensore de ética pero, en cualquier caso, una vez concluida.

Sección 19. Quejas tramitadas por el organismo afiliado; Aviso a le defensore de ética. Las quejas de ética que se planteen o se remitan a un organismo afiliado serán investigadas por el organismo afiliado afectado y, cuando proceda, podrán constituir la base de una medida disciplinaria de les empleades o de una acusación interna sindical formal que se tramitará ante un organismo de enjuiciamiento de conformidad con los requisitos establecidos en la constitución y estatutos del organismo afiliado y/o en la Constitución y Estatutos del SEIU. Le defensore de ética podrá asesorar a un organismo afiliado sobre asuntos relacionados con la investigación y el procesamiento de quejas y denuncias por presunta violación del Código. Cuando una queja implique a le presidente, directore ejecutivo, directore de personal, secretarie-tesorere, directore financiere de un organismo afiliado, o a un puesto equivalente, el organismo afiliado lo notificará a le defensore de ética tan pronto como sea posible. Le defensore de ética podrá consultar con le funcionarie de Ética cualquier cuestión remitida por un organismo afiliado.

Tramitación de quejas, organismos afiliados

Aviso a le defensore de ética

Sección 20. Falta de cooperación; Quejas de mala fe. La falta irrazonable por parte de una persona cubierta de cooperar plenamente con un procedimiento o investigación que implique una queja de ética o una presunta violación de este Código constituirá una violación independiente de este Código. El SEIU se reserva el derecho, sujeto a notificación, investigación y proceso debido, de imponer medidas disciplinarias contra las personas que presenten quejas, informes o consultas de mala fe, deliberadamente falsas, acosadoras o maliciosas.

Falta de cooperación

Mala fe

Sección 21. Jurisdicción original.

Jurisdicción original

(a) Solicitudes de jurisdicción original. Si un organismo afiliado o un miembro de la junta ejecutiva, miembro o funcionarie del organismo afiliado cree que los cargos formales internos del sindicato contra una persona cubierta que también alegan

Solicitud del organismo afiliado

violaciones del presente Código implican una situación que puede poner en grave peligro los intereses del organismo afiliado o del Sindicato Internacional, o que el procedimiento de audiencia del organismo afiliado no protegerá completamente los intereses del organismo afiliado, de un funcionario o de un miembro, dicha persona podrá solicitar que la presidenta internacional asuma la jurisdicción original en virtud del Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y Estatutos del SEIU.

Asunción de la jurisdicción

(b) Asunción de la jurisdicción original por la presidenta internacional.

De acuerdo con el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y Estatutos del SEIU, la presidenta internacional podrá, a su discreción, asumir la jurisdicción original de los cargos formales internos del Sindicato que también aleguen violación de este Código si, como resultado de una investigación, considera que los cargos presentados contra una persona cubierta implican una situación que pueda poner en grave peligro los intereses del organismo afiliado o del Sindicato Internacional. A su discreción, la presidenta internacional podrá remitir el asunto a le funcionario de Ética para que formule una recomendación sobre la posible asunción de la jurisdicción original.

Sección 22. Remisión de cargos formales a le funcionario de Ética.

Remisión de cargos híbridos

Si los cargos formales internos del Sindicato presentados ante la Junta Internacional conforme al Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y Estatutos del SEIU también alegan la violación del Código por parte de un funcionario o miembro de la Junta Ejecutiva del Sindicato Internacional o de un organismo afiliado, dichos cargos podrán ser remitidos a le funcionario de Ética para su revisión y recomendaciones.

Funcionario de Ética, posibles recomendaciones

Sección 23. Revisión de reclamos por le funcionario de Ética.

(a) Si después de revisar las alegaciones de violación del Código en una queja o acusación formal, le funcionario de Ética considera que las alegaciones tienen fundamento y/o justifican una investigación más profunda, recomendará una respuesta o curso de acción para que el Sindicato Internacional responda a la queja o a los cambios, incluyendo, entre otros, lo siguiente:

(1) Investigación adicional por parte del personal del SEIU y/o investigadores externos;

- (2) Presentación de cargos formales en virtud del Artículo XVII de la Constitución y Estatutos del SEIU;
 - (3) Asunción de jurisdicción original por la presidenta internacional de conformidad con el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y Estatutos del SEIU;
 - (4) Nombramiento de un funcionario de audiencias externas para llevar a cabo un juicio en virtud del Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y Estatutos del SEIU;
 - (5) Disciplina de empleadas cubiertas;
 - (6) Sanción de funcionarios o miembros cubiertos acusados en procedimientos formales, y
 - (7) Otra acción que se considere apropiada a discreción de la funcionaria de Ética.
- (b) Si la funcionaria de Ética concluye, tras examinar las acusaciones de violación del Código, que las acusaciones carecen de fundamento o que no es necesario proseguir la investigación, comunicará sus conclusiones al Sindicato Internacional.

Falta de fundamento

PARTE G: PROTECCIÓN DE LES DENUNCIANTES

Denunciantes

Sección 24. Confidencialidad. El SEIU hará todos los esfuerzos razonables para mantener confidencial la identidad de cualquier persona(s) que plantee(n) una preocupación, consulta, denuncia o queja en materia de ética en virtud del Código a menos que la divulgación esté autorizada por el denunciante o sea necesaria para que el SEIU lleve a cabo sus deberes fiduciarios o legales. El SEIU también tratará las comunicaciones relativas a quejas o preocupaciones éticas con tanta confidencialidad y discreción como sea posible, siempre que siga siendo capaz de llevar a cabo una investigación completa y justa, cumplir con sus deberes fiduciarios y legales, y revisar sus operaciones según sea necesario.

Confidencialidad

Sección 25. No represalias. El SEIU anima a todos los funcionarios y empleadas a poner en conocimiento del Sindicato las preocupaciones éticas y las quejas de que se ha infringido el Código, tal y como se establece más detalladamente en la Parte F anterior.

Prohibición de las represalias

- (a) El SEIU prohíbe expresamente las represalias contra las personas cubiertas y los miembros por:

- (1) Presentar quejas, denuncias o consultas de buena fe, de conformidad con el presente Código;
- (2) Oponerse a cualquier práctica prohibida por el Código;
- (3) Proporcionar pruebas, testimonios o información relativa a, o cooperar de otro modo con, cualquier investigación o proceso de aplicación del Código; y
- (4) De lo contrario, participar en el proceso de aplicación establecido en la PARTE F anterior.

*Contra les
enlaces
de ética*

- (b) En particular, el SEIU no tolerará ninguna forma de represalia contra los enlaces de ética de los organismos afiliados por el desempeño de sus responsabilidades.

Notificación

- (c) Cualquier acto de supuesta represalia debe ser informado a le defensore de ética del SEIU o a le enlace de ética del organismo afiliado inmediatamente y será respondido con prontitud.

APÉNDICE D: MANUAL DE PROCEDIMIENTOS COMUNES

RITUAL DE INICIACIÓN

PRESIDENTE: "Es mi deber informarle de que el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios exige una perfecta libertad de inclinación en toda candidate a la afiliación. Se requiere una obligación de fidelidad; pero permítame asegurarle que en esta obligación no hay nada contrario a sus deberes civiles o religiosos. Con este entendimiento, ¿está dispuesto a asumir una obligación?"

(Respuesta.)

PRESIDENTE: "Ahora, cada uno de ustedes, levantará su mano derecha y recitará la siguiente obligación:

OBLIGACIÓN DE LOS MIEMBROS

"Yo, (nombre) _____, prometo por mi honor que observaré fielmente la Constitución y los Estatutos de este Sindicato y del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios.

Me comprometo a instruirme y a instruir a otros miembros en la historia del movimiento obrero y a defender lo mejor que pueda los

principios del sindicalismo, y no perjudicaré a sabiendas a ningune miembro ni veré a une miembro ser perjudicade si está en mi poder evitarlo.

Como miembro del SEIU, asumiré la responsabilidad de ayudar a lograr la visión del Sindicato de una sociedad justa en la que se valore a todes les trabajadores y se respete a las personas, en la que todas las familias y comunidades prosperen y en la que dejemos un mundo mejor y más igualitario para las generaciones futuras".

PRESIDENTE: "Ahora son miembros del Sindicato Internacional de Empleades de Servicios".

OBLIGACIÓN DE INSTALACIÓN DE LES FUNCIONARIES

Para ser leído y firmado por todes les funcionaries.

Yo, (nombre) _____

, acepto mi responsabilidad como funcionarie electe del Sindicato Internacional de Empleades de Servicios. Me comprometo a observar fielmente la Constitución y los Estatutos del SEIU. Trabajaré incansablemente para unir a les trabajadores y hacer realidad la visión de nuestres miembros de una sociedad justa en la que se valore a todes les trabajadores y se respete a todas las personas, independientemente de su procedencia o del color de su piel. Trabajaré por una sociedad en la que todas las familias y comunidades puedan prosperar, y en la que dejemos un mundo mejor y más equitativo para las generaciones venideras. Me esforzaré por superar el poder corporativo y dismantelar el racismo estructural que obliga a millones de personas a aceptar trabajos con salarios de miseria y evita nuestro crecimiento.

Me comprometo a brindar un liderazgo ético, responsable y fundamentado en los valores del SEIU, representando a nuestres miembros y organizando a nueves trabajadores para desarrollar el poder necesario y lograr sindicatos para todes.

DEBATE

Se utilizarán las siguientes reglas para regir el debate a menos que el Sindicato Local haya adoptado sus propias reglas o reglamentos:

Regla 1. La agenda regular podrá ser suspendida por votación de

la reunión en cualquier momento para tratar asuntos urgentes.

Regla 2. Todas las mociones (si así lo requiere la presidencia) o renunciaciones deben presentarse por escrito.

Regla 3. Cualquier conversación, susurrada o de otro modo, o cualquier otra actividad que esté calculada para molestar o pueda tener el efecto de molestar a un miembro mientras habla o perturbar el desarrollo de la reunión u obstaculizar la transacción de los asuntos se considerará una violación del orden.

Regla 4. No se permitirán debates sectarios en las reuniones.

Regla 5. Una moción que será considerada por la presidencia debe ser secundada, y tanto quien la presenta como quien la secunda deben levantarse y ser reconocidos por la presidencia.

Regla 6. Cualquier miembro que haya presentado una moción puede retirarla con el consentimiento de quien la secunde, pero una moción una vez debatida no puede retirarse salvo por mayoría de votos.

Regla 7. Se podrá presentar una moción para enmendar una enmienda, pero no se permitirá ninguna moción para enmendar una enmienda a una enmienda.

Regla 8. Una moción no será sometida a debate hasta que haya sido enunciada por la presidencia.

Regla 9. Un miembro que desee hacer uso de la palabra se pondrá en pie y se dirigirá respetuosamente a la presidencia y, si esta le reconoce, tendrá derecho a proceder.

Regla 10. Si dos o más miembros se levantan para hablar, la presidencia decidirá cuál tiene derecho a la palabra.

Regla 11. Todo miembro que haga uso de la palabra deberá limitarse a la cuestión objeto de debate y evitar todo lenguaje personal, indecoroso o sarcástico.

Regla 12. Asistir a reuniones bajo los efectos del alcohol o de cualquier sustancia controlada no prescrita legalmente es motivo de expulsión.

Regla 13. Ningún miembro podrá interrumpir a otro mientras esté haciendo uso de la palabra, salvo para plantear una cuestión de orden, y el miembro deberá exponer definitivamente la cuestión, y la presidencia tomará una decisión sobre la misma sin debate.

Regla 14. Tode miembro que sea llamado al orden mientras esté haciendo uso de la palabra permanecerá sentade hasta que se decida la cuestión de orden, tras lo cual, si se decide que está en orden, dicke miembro podrá continuar.

Regla 15. Tode miembro que se sienta personalmente agraviade por una decisión de la presidencia podrá apelar dicha decisión ante el organismo.

Regla 16. Cuando se presente una apelación contra la decisión de la presidencia, le vicepresidente actuará como presidente; la apelación será expuesta por la presidencia a la reunión en estos términos: "¿Se mantendrá la decisión de la presidencia como la decisión de este Sindicato?" Le miembro tendrá entonces derecho a exponer los motivos de la apelación y la presidencia expondrá los motivos de su decisión; a continuación, les miembros procederán a votar sobre la apelación sin más debate, y se requerirá una mayoría de votos para invalidar a la presidencia.

Regla 17. Ningune miembro hablará más de una vez sobre el mismo tema hasta que hayan hablado todes les que deseen hacerlo, ni más de dos veces sin consentimiento unánime, ni más de cinco minutos en cualquier momento sin el consentimiento de dos tercios de los votos de todes les miembros presentes.

Regla 18. Le funcionarie que presida no hablará sobre ningún tema a menos que dicke funcionarie se retire de la presidencia, excepto sobre una cuestión de orden o para hacer un informe oficial o dar su asesoramiento y consejo que los intereses de la organización justifiquen. En caso de empate, le funcionarie que preside tendrá el voto decisivo.

Regla 19. Cuando una cuestión está ante la reunión, ninguna moción estará en orden excepto:

1. Levantar la sesión;
2. Plantear la cuestión a la mesa;
3. Volver a la cuestión anterior;
4. Postergarla por tiempo determinado;
5. Derivarla o someterla a consideración;
6. Enmendarla.

Estas mociones tendrán precedencia en el orden expuesto. Las tres primeras mociones no están sujetas a debate.

Regla 20. Si se ha enmendado un asunto, la cuestión sobre la enmienda se pondrá primero; si se ha propuesto más de una enmienda, la cuestión seguirá el siguiente orden:

1. Enmienda a la enmienda.
2. Enmienda.
3. Propuesta original.

Regla 21. Cuando una cuestión se postergue por tiempo indefinido, no volverá a plantearse salvo por dos tercios de los votos.

Regla 22. Una moción para levantar la sesión siempre estará en orden, excepto:

1. Cuando un miembro tenga la palabra;
2. Cuando los miembros estén votando.

Regla 23. Antes de someter a votación un asunto, la presidencia preguntará: "¿Están listos para la cuestión?" Entonces se abrirá a debate. Si ninguno miembro se levanta para hablar o el debate ha concluido, la presidencia formulará entonces la pregunta de esta forma: "Todos los que estén a favor de esta moción digan 'sí'"; y después de que se exprese el voto afirmativo: "Los de opinión contraria, digan 'no'". Una vez efectuada la votación, la presidencia anunciará el resultado de esta manera: "Se aprueba [o rechaza] el asunto y así queda ordenado".

Regla 24. Antes de que la presidencia declare la votación sobre una cuestión, cualquier miembro podrá pedir la división de la cámara. La presidencia está obligada a atender esta petición. A continuación se procederá a una votación permanente.

Regla 25. Una vez decidida una cuestión, solo se puede reconsiderar si se obtienen los dos tercios del voto de los presentes.

Regla 26. La moción de reconsideración debe ser presentada y secundada por dos miembros que hayan votado con la mayoría.

Regla 27. El miembro a quien la presidencia ordene sentarse tres veces sin cumplirlo quedará inhabilitado para participar en cualquier otro asunto de esa sesión.

Regla 28. Todas las cuestiones, salvo disposición en contrario, se decidirán por mayoría de votos.

Regla 29. La presidencia de la reunión hará cumplir estas reglas y reglamentos y podrá ordenar que los miembros sean expulsados de la reunión por violación de estas reglas.

ORDEN DEL DÍA

1. Apertura.
2. Lista de asistencia de los funcionarios.
3. Lectura de minutas de la reunión anterior.

4. Solicitudes de afiliación
5. Iniciación de nuevos miembros.
6. Comunicaciones y proyectos de normativas.
7. Informes de funcionaries, junta ejecutiva y comités.
8. Asuntos pendientes.
9. Asuntos nuevos.
10. Asuntos sobre bienestar social.
11. Clausura de la sesión. Índice