

CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO

**SEIU UNITED HEALTHCARE
WORKERS – WEST**

**SINDICATO INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
DE SERVICIOS, CTW, CLC**

Diciembre 2010

**SEIU-
UHW**

United Healthcare Workers West

WWW.SEIU-UHW.ORG

CONTENIDO

Artículo

I	Nombre.....	1
II	Misión y Propósito.....	1
III	Jurisdicción.....	2
IV	Constitución Internacional.....	3
V	Afiliaciones.....	3
VI	Derechos y Responsabilidades de los Miembros.....	3
VII	Membresía.....	4
VIII	Delegado/Líder o Líder de Área.....	5
IX	Consejos de Delegados/Líderes de Sitios de Trabajo.....	7
X	Divisiones y Consejos de Delegados/Líderes de División.....	9
XI	Estructura de la Dirigencia.....	10
XII	Delegados de Comités y del Consejo Laboral Central.....	16
XIII	Reuniones de Miembros/Conferencia Anual de Liderazgo.....	19
XIV	Negociaciones Colectivas.....	20
XV	Fondos del Sindicato.....	21
XVI	Huelgas.....	22
XVII	Procedimientos Judiciales Establecidos y Audiencias.....	23
XVIII	Enmiendas.....	23
XIX	Procedimiento y Debates.....	24
XX	Disolución.....	24
XXI	Derechos de Propiedad de los Miembros.....	24
XXII	Nominaciones y Elecciones.....	25
XXIII	Destitución.....	27
XXIV	Obligación de Acatar.....	28
XXV	No Responsabilidad del Sindicato Local.....	28
XXVI	Derechos Conforme a la Ley.....	28
XXVII	Juramento de Investidura.....	29
XXVIII	Juramento de los Miembros.....	30
	Apéndice A.....	30
	Apéndice B.....	31

Artículo I NOMBRE

Esta es la Constitución y Reglamento de SEIU-United Healthcare Workers–West (SEIU-UHW), afiliado al Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU), Coalición Cambiar para Ganar (CTW) y Congreso del Trabajo del Canadá (CLC).

Nuestro Sindicato está afiliado al Sindicato Internacional de Empleados de Servicios

Artículo II MISIÓN Y PROPÓSITO

Nuestra misión consiste en crear una organización obrera destinada a ser una fuerza poderosa para cambiar las vidas de los trabajadores y luchar por la justicia social y económica. Nuestra visión de una organización obrera es una en la cual exista la esperanza de que los miembros dirijan y decidan juntos; una donde los conflictos se acepten como saludables, necesarios y parte inevitable de hacer un cambio positivo; y en la cual la integridad del Sindicato esté por encima de todo reproche.

Nuestra misión consiste en crear una organización obrera en la cual los miembros dirigen la lucha por la justicia social

Nuestro propósito consiste en promover mejores condiciones de trabajo y un futuro mejor para nuestros miembros y todos los trabajadores. Nuestro objetivo consiste en crear un movimiento obrero fuerte y más efectivo organizando a los trabajadores no sindicalizados, creando una voz política efectiva para el pueblo trabajador y protegiendo a todos los obreros contra las acciones inaceptables o injustas de los empleadores.

Nuestro propósito es promover un mejor futuro para nosotros y todos los trabajadores

Nos hemos comprometido a mejorar nuestras vidas de trabajo; a mantener a nuestras familias; a asegurar que podamos ofrecer el mejor cuidado a nuestros pacientes, consumidores y residentes; así como a promover una atención de salud de calidad al alcance de todos.

Como miembros del SEIU-UHW, desde hace mucho tiempo hemos compartido un conjunto de principios y valores comunes que nos vinculan y crean una visión unificada de nuestro futuro.

Cinco valores crean una visión unificada para nuestro sindicato

Dedicación a la Democracia

Somos una organización obrera dirigida por y para sus miembros. Tenemos el derecho a votar en todos nuestros contratos y a elegir delegados/líderes o líderes de área y equipos de negociación. Nos comprometemos a respetar y debatir la gama completa de ideas y opiniones de los miembros. E instamos a todos los miembros a participar en la toma de decisiones y el conjunto completo de actividades del Sindicato, incluyendo negociaciones, organización, acción política y creación de fortaleza en el trabajo.

Estamos dirigidos por y para los miembros

Dedicación a la Honestidad y Responsabilidad

Los funcionarios electos, los miembros de la junta, los equipos de negociación, los delegados/líderes y líderes de área y el personal, serán responsables ante los miembros. Los ingresos por concepto de cuotas se gastarán únicamente para servir los mejores intereses de los miembros, y todos los gastos se reportarán en forma total y honesta a la membresía.

Nosotros seremos honestos y responsables en todas nuestras decisiones

Nosotros trabajadores para alcanzar las altas normas de la industria

Dedicación a Altas Normas

Nosotros mantendremos las altas normas de la industria que desde hace mucho tiempo hemos fijado para los sueldos, beneficios y condiciones de trabajo en el cuidado agudo, cuidado domiciliario, hogares de convalecencia y en todos los campos en los cuales tenemos miembros. Exigiremos tener una voz fuerte en las decisiones que afecten al cuidado de pacientes y residentes. Y nos comprometemos a mantenernos unidos para tomar cualquier acción que sea necesaria para conquistar los mejores contratos posibles con rapidez y eficiencia.

Trabajaremos para crear una sociedad más justa y humana

Dedicación a la Justicia

Prometemos ayudar a crear una sociedad más justa y humana. Lucharemos por la igualdad y la justicia, y buscaremos la participación total en nuestro Sindicato por los miembros de todas las razas, grupos étnicos, religiones, edades, aptitud física, género, expresión sexual u orientación sexual. Para lograrlo, habilitaremos a los miembros de SEIU-UHW para que defiendan nuestros derechos en el trabajo. Y trabajaremos en solidaridad con otros Sindicatos y nuestros aliados para mejorar nuestras comunidades; pasar y mantener leyes que protejan los derechos de todo el pueblo; promulgar atención de salud para todos, y elegir – y hacer responsables – a líderes políticos que compartan nuestra creencia en la justicia para todos.

Vamos a organizar a los trabajadores que no tienen sindicato, por ser esto la clave para elevar las normas para todos los trabajadores de atención de salud

Dedicación para Unir a Más Trabajadores en Nuestro Sindicato

Hacernos más grandes y más fuertes es la clave para aumentar nuestra fortaleza y conquistar un futuro mejor. Nos comprometemos a organizar con empuje y dinamismo a los trabajadores de atención de salud que carecen de sindicato, a fin de elevar las normas en todas nuestras industrias, mejorar las vidas de todos los trabajadores y asegurar la mejor atención posible para aquellos a quienes servimos.

Nuestra jurisdicción cubre a los trabajadores de atención de salud en California y otras áreas autorizadas por el SEIU

Artículo III JURISDICCIÓN

Sujeto a la autoridad del Sindicato Internacional para establecer la jurisdicción de los Sindicatos locales, este Sindicato Local tendrá jurisdicción sobre todos los trabajadores de atención de salud que califiquen para ser miembros del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios en California, así como los de Kaiser Permanente en el área de Reno, Nevada, y cualquier estado autorizado por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios. Este Sindicato Local no reclama jurisdicción sobre esos trabajadores si los miembros están bajo la jurisdicción de un Sindicato local actualmente existente y operando conforme a la jurisdicción concedida por el Sindicato Internacional.

Artículo IV

CONSTITUCIÓN INTERNACIONAL

La Constitución y Reglamento de este Sindicato Local en todo momento estará subordinada a la Constitución y Reglamento Internacional, con las enmiendas que se le hagan. De surgir algún conflicto entre la Constitución y Reglamento de este Sindicato Local, o cualquiera de sus enmiendas, y la Constitución y Reglamento Internacional, o cualquiera de sus enmiendas, regirán las cláusulas de la Constitución y Reglamento Internacional.

Nuestro reglamento tiene que estar subordinado a la Constitución y Reglamento del SEIU

Artículo V

AFILIACIONES

Este Sindicato estará afiliado al Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, las divisiones correspondientes del SEIU, el Consejo de Empleados de Servicios del Estado de California, y cualquier otro consejo que determine el Sindicato Internacional. Este Sindicato también se conocerá como el Local 2005 del SEIU. Este Sindicato también podrá afiliarse a la federación estatal del trabajo, AFL-CIO, CTW, CLC y los correspondientes consejos laborales centrales que ordene la Junta Ejecutiva.

Estamos afiliados a otros organismos laborales a nivel nacional, estatal y local para alcanzar nuestra misión

Artículo VI

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS

Derechos

- ▶ El derecho a expresar diversas opiniones y a ser respetadas.
- ▶ El derecho a que se rinda cuenta honesta de los gastos pagados con las cuotas de los miembros.
- ▶ El derecho a dirigir en el Sindicato, a que se escuchen y resuelvan las preocupaciones de los miembros, y a escoger líderes en un proceso justo y democrático.
- ▶ El derecho a utilizar el poder de muchos en busca de las mejores normas posibles para los trabajadores.

Tenemos un derecho a dirigir, elegir democráticamente a nuestros líderes y a esperar respeto y honestidad

Responsabilidades

- ▶ La responsabilidad de crear una organización obrera para organizar trabajadores, aumentar nuestra voz política y defender a otros.
- ▶ La responsabilidad a expresar nuestra opinión y a respetar la de los demás.
- ▶ La responsabilidad de contribuir para apoyar al Sindicato.
- ▶ La responsabilidad de tratar justamente a todos los trabajadores.
- ▶ La responsabilidad de participar de manera constructiva en el Sindicato.

Tenemos la responsabilidad de crear nuestro sindicato, organizar a más trabajadores y a aumentar nuestra voz política

Artículo VII MEMBRESÍA

Se definen las categorías de membresía y los derechos de los miembros

1. No se discriminará contra ningún miembro, ni ningún aspirante a miembro, por motivos de raza, credo, color, religión, expresión sexual, orientación sexual, estado civil, origen nacional, situación de ciudadanía, ascendencia, edad, discapacidad o afiliación política.
2. Los miembros recién admitidos suscribirán el Juramento de los Miembros estipulado en la Constitución y Reglamento Internacional, el cual se reproduce más adelante. Este Juramento de los Miembros no se interpretará como que le exige a ningún miembro individual que renuncie a cualquiera de sus derechos legales.
3. Categorías de Miembros

Se garantiza que no se discriminará contra ningún miembro

Los trabajadores en unidades de negociación representadas y los empleados tienen derecho a una membresía regular y a gozar de todos los derechos

A. Miembros Regulares

- 1) Un miembro regular es una persona empleada en una unidad de negociación de la cual el Sindicato sea el agente negociador reconocido para discutir asuntos relacionados con sueldos, horas y demás términos y condiciones de empleo; o es un funcionario o miembro del personal del Sindicato. No se considerarán miembros aquellos ex miembros que hayan sido expulsados y a quienes se les siga denegando la condición de miembro.
- 2) Los miembros de Cuidado Domiciliario que pierdan clientes, pero que traten de continuar en su empleo de Cuidado Domiciliario, podrán seguir siendo Miembros Regulares y mantener la acreditación de esa membresía por un periodo de un (1) año a partir de la pérdida de un cliente, siempre y cuando paguen las cuotas a razón de la tarifa mínima vigente.

Los trabajadores de Cuidado Domiciliario pueden mantener su membresía hasta un año aunque pierdan a un cliente

B. Miembros Asociados

- 1) Un miembro asociado tiene que ser una persona que no forme parte de una unidad de negociación de la cual el Sindicato sea el agente negociador reconocido, y sea una persona o miembro de un grupo que haya sido aprobado por la Junta Ejecutiva como calificado para ser miembro asociado.
- 2) La Junta Ejecutiva podrá promulgar políticas, procedimientos y reglas para implementar el establecimiento de la clasificación de membresía como miembro asociado, sujeto a las directrices del Sindicato Internacional.
- 3) Un miembro asociado no calificará para ocupar un cargo ni para votar en las elecciones de funcionarios.

Las personas que no formen parte de una unidad de negociación pueden calificar para ser miembros asociados, pero no pueden votar ni aspirar a un cargo electo

C. Miembros Retirados

Los miembros retirados tendrán derecho a mantener su membresía en el Sindicato, y pagarán cuotas inferiores a las cuotas completas que tienen que pagar los miembros trabajadores del Sindicato, pero no tendrán derecho a ser nominados para ocupar ningún cargo electo, con la excepción de miembro retirado representante ante la Junta Ejecutiva, ni a ocupar ningún otro cargo.

Los retirados tienen derecho a pagar cuotas inferiores a las completas, pero con límites para ocupar cargos electos

Artículo VIII

DELEGADO/LÍDER O LÍDER DE ÁREA

1. Los delegados/líderes o los líderes de área son los líderes del sitio de trabajo o de área del Sindicato. Un Sindicato fuerte, democrático y efectivo se construye sobre un sólido cimiento de delegados/líderes o líderes de área en cada sitio de trabajo. Las responsabilidades y funciones de un delegado/líder o líder de área se definen en esta Constitución y Reglamento, en las políticas y procedimientos del Sindicato, así como en las disposiciones de los convenios de negociación colectiva que se negocien con los empleadores.
2. La diversidad y complejidad del Sindicato solo permiten hacer una descripción general de las funciones y responsabilidades de los delegados/líderes o líderes de área en esta Constitución y Reglamento. La Junta Ejecutiva fijará las políticas que sean necesarias con respecto a todos los asuntos relacionados con los delegados/líderes o líderes de área, exceptuando la política básica de que los delegados/líderes o líderes de área sean miembros acreditados, y que sean elegidos, por votación o petición, en un área de trabajo (unidad, departamento, grupo o área) definida por el consejo apropiado de delegado/líderes del sitio de trabajo.
3. Los Delegados o Líderes de Área en la División de Cuidado Domiciliario representarán a los miembros en un área geográfica definida. Aunque muchas de sus responsabilidades serán las mismas que las de los delegados en un ambiente institucional, la naturaleza de la industria de Cuidado Domiciliario exige que los líderes de Cuidado Domiciliario concentren sus energías en formar líderes que puedan promover los programas políticos y legislativos del Sindicato al nivel estatal y de condados, en lugar de dedicarse a resolver quejas, que son raras en la Industria de Cuidado Domiciliario debido a su estructura única.
4. Un delegado/líder o líder de área no tiene más derechos que cualquiera de los miembros en su área. Sin embargo, las responsabilidades de un delegado/líder o líder de área son mayores que las de los demás miembros. Ser delegado requiere subordinar las opiniones y preferencias personales a aquellas que representen el mejor bien para los miembros.
5. Los Delegados/líderes o líderes de área servirán sin compensación. Sin embargo, con base en la capacidad financiera del Sindicato, la Junta Ejecutiva considerará y establecerá directrices y políticas sobre el reembolso de salarios perdidos y gastos varios.
6. Las responsabilidades de un delegado/líder o líder de área incluirán, aunque sin limitarse a ellas, las siguientes:
 - A. Respaldo los esfuerzos del Sindicato para procesar quejas y resolver cuestiones sobre el sitio de trabajo;
 - B. Orientar a nuevos trabajadores hacia el Sindicato;

Un sindicato fuerte, democrático y efectivo se construye sobre un sólido cimiento de delegados/líderes o líderes de área

La Junta Ejecutiva fijará las políticas que sean necesarias sobre asuntos relacionados con delegados/líderes o líderes de área

Los líderes de Cuidado Domiciliario concentran sus energías en formar dirigentes que puedan promover los programas políticos y legislativos del Sindicato

Para ser un delegado/líder se requiere que las opiniones y preferencias personales se subordinen a las que representen el mejor bien para los miembros

Los delegados/líderes o líderes de área servirán sin compensación

Descripción de las responsabilidades de los delegados/líderes

- C. Mantener la organización interna del Sindicato en el sitio de trabajo;
- D. Completar el entrenamiento básico de delegado/líder o líder de área y cualquier otro entrenamiento que se requiera;
- E. Participar en el proceso de apelación de quejas, según proceda;
- F. Distribuir y publicar toda la información apropiada que reciba del Sindicato y actualizar el tablero de anuncios del Sindicato;
- G. Cobrar cuotas y demás dinero si así lo autoriza el Sindicato;
- H. Representar su sitio o área de trabajo en las reuniones correspondientes del Sindicato, y representar los intereses de los miembros en ausencia de estos;
- I. Asistir a reuniones de la institución, sitio de trabajo, área de trabajo, geográficas y otras que corresponda;
- J. Dirigir con eficacia a los miembros para que defiendan y avancen los intereses de la membresía;
- K. Participar, promover y reclutar personal para los programas de organización y políticos del Sindicato;
- L. Comunicarse con los miembros, y dirigirlos, para poner en práctica las políticas y programas de la Junta Ejecutiva y el consejo de delegados/líderes de la división;
- M. Movilizar a los miembros para que entren en acción.
- N. Inscribir miembros para que hagan contribuciones voluntarias al Comité de Educación Política del SEIU—UHW

*Los delegados/líderes/
líderes de área son
escogidos cada tres (3)
años por los miembros*

- 7. Los delegados/líderes o líderes de área serán reelectos o reconfirmados cada tres años por los miembros en sus áreas de trabajo (unidad, departamento o grupo, tal como lo defina el consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo), a partir del primer trimestre de 2007. En la División de Cuidado Domiciliario, las nominaciones para líderes de área tienen que tener el apoyo del veinte por ciento (20%) de los miembros en sus áreas.
- 8. Dentro del ciclo de elección de tres (3) años, un delegado/líder o líder de área podrá ser elegido mediante la presentación de una petición firmada por una mayoría de los miembros de su área de trabajo (unidad, departamento o grupo, tal como lo defina el consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo). En la División de Cuidado Domiciliario, las nominaciones de líderes de área tienen que estar respaldadas por el 20% de los miembros de sus áreas.

*Proceso para destituir a
delegados/líderes/ líderes
de área*

- 9. En el caso de descontento con un delegado/líder o líder de área, los miembros primero tienen que presentar los puntos contenciosos al consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo y dejar que dicho consejo investigue, medie y resuelva los problemas. Después de agotarse las opciones disponibles a través del proceso de resolución de quejas del consejo de delegados/líderes, se podrá pedir que se celebre una elección con papeletas para destituir a un delegado/líder o líder de área, presentando una petición firmada por una mayoría de los miembros en el área de trabajo del interesado

(unidad, departamento, área o grupo, tal como los defina el consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo.)

10. El Sindicato no será responsable ante la ley, en ningún tribunal de justicia u otro foro, de la acción o inacción de su delegado/líder o líder de área.

Artículo IX CONSEJO DE DELEGADOS/LÍDERES DE SITIOS DE TRABAJO

El consejo de delegados/líderes de sitios de trabajo y de áreas servirá como el centro de actividad, información y aportes del sitio de trabajo en el centro de trabajo. El consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo asumirá la dirección para el reclutamiento de nuevos delegados/líderes o líderes activistas de área; la distribución y publicación de materiales informativos del Sindicato; la implementación de programas de movilización internos y externos; la orientación de nuevos miembros; y la programación y celebración de reuniones regulares de los miembros en la institución. El consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo también asumirá el mando para coordinar el programa del Sindicato para las actividades de negociación, organización, políticas, legislativas, quejas y arbitrajes al nivel de institución.

El consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo y el área servirá como el centro de actividad del sindicato y coordinará su programa general a nivel de institución o área

1. Cada sitio de trabajo o área establecerá un consejo de delegados/líderes integrado por todos los delegados/líderes del sitio de trabajo o líderes de área en una institución u otra área designada.
2. El consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo o área se reunirá como mínimo una vez al mes.
3. El consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo o área formulará reglas para la celebración de las reuniones del consejo de delegados.
4. El consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo o área mantendrá y distribuirá las actas de las reuniones del consejo.
5. Los consejos de delegados/líderes del sitio de trabajo o área son los vehículos para defender los derechos de los miembros a diario.
6. Los consejos de delegados/líderes del sitio de trabajo o área compartirán la responsabilidad de organizar el sitio de trabajo compartiendo y distribuyendo las responsabilidades de cada delegado/líder o líder de área.
7. Los consejos de delegados/líderes del sitio de trabajo o de área servirán de foro para discutir los problemas y preocupaciones comunes, así como para establecer soluciones efectivas.
8. Los consejos de delegados/líderes del sitio de trabajo o de líderes de área ayudarán a formular un sistema de comunicación efectivo en el sitio de trabajo, que incluya la distribución de materiales escritos, actualización de tableros de anuncios, reuniones en el sitio de trabajo y otras actividades.

Descripción de las funciones y responsabilidades de los consejos de líderes

9. Los consejos de delegados/líderes del sitio de trabajo o de líderes de área facilitarán la discusión y el diálogo sobre asuntos pertinentes, incluyendo las actividades, entrenamiento, educación y demás intereses del Sindicato.
10. Los consejos de delegados/líderes del sitio de trabajo o líderes de área atenderán las apelaciones relacionadas con el manejo de quejas, según lo determine la política de la división.
11. Los consejos de delegados/líderes del sitio de trabajo o de líderes de área promoverán los programas políticos y de organización obrera del Sindicato, a la vez que participarán en dichos programas y reclutarán personal para los mismos.

Descripción de los cargos de dirigentes dentro de los consejos de líderes

12. Los cargos de dirigentes encargados del funcionamiento efectivo de los consejos de delegados/líderes o de líderes de área en los sitios de trabajo son los siguientes:
 - A. Director Representante/Líder de Distrito: el delegado/líder o líder de área que, junto con el delegado jefe/líder, o líder de área, tiene la responsabilidad primaria de las operaciones del consejo, coordinación de representación, y coordinación de entrenamiento. El Director Representante o el Líder de Distrito presidirá las reuniones del consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo o de área, así como las reuniones de miembros, y cooperará y coordinará con todos los delegados/líderes, líderes de área, funcionarios y la Junta Ejecutiva, a fin de asegurarse que se lleven a cabo las funciones del consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo o de área. El Director Representante o el Líder de Distrito también servirá en el consejo de delegados/líderes de división.
 - B. El Jefe de los Delegados/Líderes o Líderes de Área: con el número apropiado que determine el consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo, o de área en cada sitio de trabajo o área, podrá elegir un Jefe de los Delegados/Líderes o Líderes de Área para que, en coordinación con el Director Representante o Director de Distrito se encargue de coordinar las actividades de representación y entrenamiento.
 - C. Secretario del consejo: el delegado/líder o líder de área responsable de hacer las actas de las reuniones del consejo de delegados/líderes del sitio de trabajo o de área y de las reuniones de los miembros en el sitio o área de trabajo, a fin de mantener un registro de los asuntos, actividades y recomendaciones para elevar un informe al consejo de delegados/líderes de la división y la Junta Ejecutiva para su seguimiento ulterior cuando sea necesario. El Secretario del Consejo también trabajará con el personal del Sindicato para publicar y distribuir boletines informativos en la institución a fin de mantener informados a los miembros sobre los asuntos de interés y las actividades del Sindicato en el sitio o área de trabajo y en general.
 - D. Director de Movilización: el delegado/líder o líder de área que tiene la responsabilidad primaria de coordinar movilizaciones internas y comunicaciones para apoyar los programas del sitio o área de trabajo y programas en todo el Sindicato. El Director de Movilización trabajará estrechamente con el Director Representante, el Líder del Distrito, el Jefe de los Delegados/líderes o líderes de área, el Director del Comité de Educación Política (COPE por sus siglas en inglés), y el personal del Sindicato para asegurarse que en el sitio o área de trabajo se lleven a cabo acciones y movilizaciones en apoyo de los programas de la institución y el Sindicato.

- E. Director de COPE: el delegado/líder o líder de área con la responsabilidad primaria de las actividades de coordinación, educación y movilización en apoyo de los programas políticos y legislativos, y que es el representante designado ante el comité de acción política del Sindicato.
- F. Los consejos de delegados/líderes en el sitio o área de trabajo operarán conforme a las directrices aprobadas por la Junta Ejecutiva en asuntos tales como la estructura, funcionarios, Jefes de los Delegados/Líderes o de los Líderes de Área, y otros asuntos de política apropiados, aunque sin limitarse a ellos.

Artículo X

DIVISIONES Y CONSEJOS DE DELEGADOS/ LÍDERES DE DIVISIÓN

1. El mayor recurso del Sindicato es la fortaleza, unidad y solidaridad de todos sus miembros. Dentro del Sindicato también es necesario establecer políticas y programas que traten con las necesidades y preocupaciones de los miembros dentro de una industria específica.
2. La Junta Ejecutiva autorizará la formación de divisiones y consejos de delegados/líderes de división para coordinar y llevar a cabo sus actividades dentro de la estructura operativa general del Sindicato.
3. Se formarán no menos de cuatro (4) de esas divisiones: Cuidado de Convalecientes y Retirados, Hospitales (Públicos/Privados), Kaiser Permanente y Cuidado Domiciliario. La Junta Ejecutiva podrá establecer más divisiones y consejos de delegados/líderes de divisiones.
4. Los consejos de delegados/líderes de división estarán integrados por representantes provenientes de la división, basados en las unidades geográficas, institucionales o contractuales que determine la Junta Ejecutiva, y quienes serán delegados/líderes o líderes de área elegidos por sus electores.

Las divisiones y los consejos de delegados/líderes de división coordinan y realizan las actividades para resolver las preocupaciones de los miembros dentro de una industria específica

Se crean cuatro Divisiones: Hospitales, Kaiser, Cuidado Domiciliario y Cuidado de Convalecientes y Retirados

Descripción de la composición y funciones de los consejos de delegados/líderes de división

Los representantes de los consejos de delegados/líderes de división:

- A. Asistirán a las reuniones del consejo de delegados/líderes de división;
 - B. Presentarán un informe a sus electores definidos sobre las actividades y decisiones de los consejos de delegados/líderes de división;
 - C. Comunicarán a los consejos de delegados/líderes de división cualquier asunto que pudiera afectar a la división en conjunto.
5. Los deberes y responsabilidades de una división y de los consejos de delegados/líderes de división incluirán, aunque sin limitarse a ello, los siguientes:
 - A. Reunirse por lo menos cada tres (3) meses;

- B. Seleccionar un director entre los miembros, quien participará en la preparación de la agenda para el consejo de delegados/líderes de división;
 - C. Redactar y distribuir las actas de las reuniones del consejo de delegados/líderes de división;
 - D. Concentrar los recursos, talentos y energías del Sindicato en la elaboración de un plan estratégico para cada división para servir mejor a la membresía;
 - E. Proporcionar una sólida identidad para los miembros dentro de su división, así como dentro del Sindicato;
 - F. Proporcionar un medio para aumentar la participación de los miembros en el proceso decisorio del Sindicato;
 - G. Crear programas de entrenamiento, educacionales, informativos y de comunicación;
 - H. Compartir y coordinar información sobre las tendencias de la industria, preocupaciones comunes, problemas y otros asuntos de interés;
 - I. Coordinar e implementar planes, metas y objetivos para todo el Sindicato en combinación con las actividades de la división;
 - J. Diseñar "campañas contractuales" efectivas y estrategias nuevas e innovadoras para conseguir convenios de negociación colectiva;
 - K. Crear consejos y/o subcomités adicionales, según sean necesarios, en función de las necesidades dentro de una clasificación, turno, área geográfica, situación temporal, contrato con múltiples empleadores o instituciones, y otras consideraciones;
 - L. Decidir apelaciones relacionadas con el procesamiento de quejas, según proceda;
 - M. Participar en la promoción y reclutamiento de personal, para los programas de organización y políticos del Sindicato;
 - N. Crear dirigentes para los consejos de delegados/líderes en el sitio de trabajo y estandarizar políticas cuando sea apropiado;
 - O. Formular y poner en práctica un código de conducta para los delegados/líderes o líderes de área;
 - P. Diseñar y poner en práctica un proceso para la resolución de disputas entre los delegados/líderes o líderes de área y los miembros.
6. Los consejos de delegados/líderes de división operarán conforme a las directrices aprobadas por la Junta Ejecutiva y no participarán en ninguna actividad que interfiera con otra división o con las políticas, metas y programas generales del Sindicato en su conjunto.

Artículo XI ESTRUCTURA DE LA DIRIGENCIA

1. Órgano de Líderes

Los miembros son la autoridad suprema del sindicato

Los miembros son la autoridad suprema del Sindicato. Los miembros tienen autoridad para adoptar y enmendar la Constitución y Reglamento, elegir a los dirigentes del Sindicato, fijar cuotas, elegir equipos negociadores y votar por contratos.

A. Junta Ejecutiva

La Junta Ejecutiva es el órgano director supremo del Sindicato. Es elegida cada tres (3) años, y estará compuesta por los funcionarios siguientes:

- ▶ Presidente—cargo remunerado, a tiempo completo
- ▶ Vicepresidente—cargo remunerado, a tiempo completo
- ▶ Miembro de la Junta Ejecutiva—se elige un (1) miembro de base (no empleado administrativo) por cada quinientos (500) miembros de cada división, y geográficamente dentro de una división.
- ▶ Comité Ejecutivo—se elige un (1) miembro de base (no empleado administrativo) por cada cinco mil (5,000) miembros de cada división, y geográficamente dentro de una división; y ocho (8) miembros a nivel de todo el Sindicato, siendo elegibles tanto miembros de base (es decir, distintos a los empleados administrativos) como también empleados administrativos (staff).

La Junta Directiva es el órgano director supremo del Sindicato – se elige cada tres (3) años

Composición de la Junta Ejecutiva: Presidente, Vicepresidente, Comité Ejecutivo y Junta Ejecutiva

Los miembros eligen (1) miembro de base por cada cinco mil (5,000) miembros de cada división; y ocho (8) miembros en representación de todo el Sindicato (son elegibles miembros de base y miembros

Los miembros eligen un (1) representante de base a la Junta Directiva por cada quinientos (500) miembros

B. Composición

Un comité de elección integrado por los miembros conforme se indica en el Artículo XXII, determinará los integrantes de la Junta Ejecutiva y el Comité Ejecutivo basándose en principios de representación tales como el número de miembros, área geográfica, empleador y/o unidades negociadoras. El comité de elección, con antelación suficiente al ciclo de elección, tomará sus determinaciones con respecto a que todos los miembros que califiquen y deseen aspirar a un cargo y/o nominar a otros para que aspiren a un cargo, tengan la oportunidad plena de hacerlo.

Un comité de elección integrados por los miembros determina quienes van a ser los integrantes de la Junta Ejecutiva y el Comité Ejecutivo

C. Asesores de la Junta Ejecutiva

- 1) Cuatro (4) Funcionarios de Ética, uno elegido en cada división, asesorarán a la Junta Ejecutiva para garantizar las más altas normas de ética.
- 2) Cuatro (4) Funcionarios de Finanzas, uno elegido en cada división, asesorarán a la Junta Ejecutiva para garantizar la responsabilidad financiera ante los miembros.

Cuatro (4) Funcionarios de Ética y cuatro (4) Funcionarios Financieros asesoran a la Junta Ejecutiva para garantizar ética y responsabilidad financiera

D. El periodo del cargo para estos funcionarios será de tres (3) años.

La Junta Ejecutiva decide y fija la política y dirección del sindicato y es responsable ante la membresía

2. Funciones de los Dirigentes

A. Funciones de la Junta Ejecutiva

La Junta Ejecutiva es el órgano directriz del Sindicato, y se elige cada tres (3) años. La Junta Ejecutiva tomará decisiones y fijará políticas, dirigirá al Sindicato y será responsable ante los miembros. Será responsabilidad de cada Miembro de la Junta Ejecutiva respetar los principios rectores consignados en detalle en el Artículo II de la Constitución y Reglamento de SEIU-UHW.

La Junta Ejecutiva se reúne por lo menos cada tres meses

B. Reuniones

- 1) La programación y frecuencia de las reuniones de la Junta Ejecutiva serán determinadas por esta (aunque se celebrarán por lo menos cada tres meses).

- 2) El Presidente podrá convocar a reuniones especiales de la Junta Ejecutiva o del Comité Ejecutivo, o la propia Junta Ejecutiva podrá convocar a una reunión especial basándose en una petición de la mitad de los miembros de la Junta.
- 3) Todas las reuniones de la Junta Ejecutiva debieran se celebrarán conforme a la edición actual de las Reglas de Orden de Robert.
- 4) Las actas de las reuniones ordinarias y especiales serán presentadas por escrito a la Junta Ejecutiva para su adopción en su siguiente reunión programada con regularidad.
- 5) Una mayoría de los puestos ocupados de la Junta Ejecutiva constituirá el quórum para tratar los asuntos del Sindicato en una reunión de la Junta. Las decisiones de la Junta Ejecutiva serán decididas por el voto de la mayoría de los miembros presentes y votando, una vez establecido el quórum.
- 6) Las reuniones estarán abiertas a todos los miembros acreditados. Los miembros tendrán el derecho a dirigir la palabra a la Junta Ejecutiva en conformidad con directrices razonables que serán establecidas por la Junta.

Las decisiones de la Junta Ejecutiva se decidirán por voto mayoritario

C. Responsabilidad Financiera

- 1) La Junta es responsable de tomar decisiones definitivas para la adopción del presupuesto y demás asuntos financieros fundamentales.
- 2) Los funcionarios encargados de finanzas y ética serán responsables ante la Junta de todos los asuntos financieros y de ética.

La Junta es responsable de tomar decisiones definitivas para la adopción del presupuesto y demás asuntos financieros fundamentales

D. Periodo del Cargo/Destitución/Entrenamiento para la Transición/Vacantes

- 1) El periodo del cargo de los funcionarios y los miembros de la Junta Ejecutiva expirará inmediatamente después de celebrarse la elección y de haber tomado posesión de sus cargos los líderes recién electos.
- 2) Se proporcionará entrenamiento a los líderes recién electos a fin de garantizar una transición efectiva.
- 3) En el caso que un miembro cualquiera de la Junta Ejecutiva se ausente, sin una excusa aprobada por la Junta Ejecutiva, por tres reuniones regulares consecutivas, se declarará vacante el cargo de dicho miembro.

E. Vacante en la Junta Ejecutiva

En el caso de presentarse una vacante en la Junta Ejecutiva, dentro de noventa (90) días se celebrarán elecciones para cubrir la parte no vencida del periodo de mandato, de acuerdo con los procedimientos adoptados por dicha Junta. Todos los miembros de la base electoral en la que se haya presentado la vacante que reúnan el requisito de estar acreditados, califican para ser nombrados para ocupar la vacante.

Las plazas vacantes en la Junta Ejecutiva se llenan mediante una elección

3. Delegados ante la Convención del SEIU

La Junta Ejecutiva determinará el número de delegados y suplentes que representarán al Sindicato ante la Convención. En virtud de su elección, los miembros de la Junta

Ejecutiva serán considerados como electos para servir como delegados ante la Convención del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, y cualesquiera otras convenciones, conferencias, consejos y órganos a los cuales este Sindicato tenga derecho a enviar delegados. Si existe la impresión de que el número de funcionarios electos del Sindicato es menor que el número de delegados que el Sindicato ha decidido enviar a la convención, entonces se harán arreglos para nominar y celebrar una elección por voto secreto, si se requiere, de un número adicional de miembros acreditados como delegados para la convención. Las personas nominadas para estos cargos serán consideradas elegidas sin necesidad de más procedimientos, si nadie se opone a ellas. Si el número total de funcionarios elegidos es mayor que el número que el Sindicato Local tiene permitido enviar a la convención, el Presidente, el Vicepresidente y los miembros del Comité Ejecutivo asistirán como delegados. Puestos adicionales de delegado a la Convención, en un número que será determinado por la Junta Ejecutiva, serán designados entre las divisiones proporcionalmente a la designación determinada para cada división por el Comité de Elección en la ocasión de la elección anterior de funcionarios. Aquellos candidatos para miembros de la Junta Ejecutiva que hayan recibido el mayor número de votos dentro de cada división en dicha elección anterior se considerarán elegidos para ocupar tales puestos de delegados adicionales.

Descripción de la selección de delegados ante la convención del SEIU

Los criterios de selección son la proporción por división y la antigüedad como miembro del Sindicato

4. Funciones del Comité Ejecutivo:

- A. Es responsable ante la Junta Ejecutiva
- B. Hace cumplir todas las decisiones de la Junta Ejecutiva dentro de los parámetros establecidos por esta.

El Comité Ejecutivo ejecuta e implementa las decisiones de la Junta Ejecutiva

5. Presidente

- A. El Presidente será elegido por todo el Sindicato para servir a tiempo completo como el Funcionario Ejecutivo Principal del Sindicato. El Presidente administrará los asuntos del Sindicato y pondrá en práctica las políticas de éste a diario. Las funciones del Presidente incluirán, aunque sin limitarse a ellas, las siguientes:
 - 1) Cumplir con los mandatos de todos los votos de la membresía y/o las decisiones de la Junta Ejecutiva;
 - 2) Presidir todas las reuniones de la Junta Ejecutiva y las reuniones, conferencias y convenciones de los miembros, así como otras funciones del Sindicato que sean necesarias;
 - 3) Contratar, despedir, asignar y dirigir el personal del Sindicato en conformidad con cualquier convenio de negociación, reglas, leyes y reglamentos vigentes; en conformidad con cualesquiera políticas relacionadas con el personal adoptadas por la Junta Ejecutiva; y ajustándose a un presupuesto operativo aprobado por la Junta Ejecutiva;
 - 4) Convocar reuniones especiales de la Junta Ejecutiva, de membresía o comités específicos, así como otros órganos del Sindicato, según sea necesario;
 - 5) Conjuntamente con el Vicepresidente, firmar cheques, comprobantes, contratos financieros y convenios, sujeto a las políticas de la Junta Ejecutiva y la Constitución y Reglamento;

El Presidente es un funcionario a tiempo completo que dirige las actividades diarias y administra las políticas del sindicato

El Presidente dirige al personal del sindicato

- 6) Firmar todos los convenios de negociación colectiva como representante oficial del Sindicato después de haber sido ratificados por los miembros, y de haber sido firmados por los correspondientes comités negociadores y/o personal;
 - 7) Representar al Sindicato en la comunidad, ante los medios informativos y en reuniones, conferencias o convenciones de organizaciones a las cuales el Sindicato esté afiliado; y en general, actuar como el vocero principal del Sindicato;
 - 8) Votar en cualquier asunto que se presente ante la Junta Ejecutiva cuando su voto sea el decisivo;
 - 9) Desempeñar todas las demás funciones que exija su cargo en conformidad con la Constitución y Reglamento;
 - 10) Presentar un presupuesto anual a la Junta Ejecutiva, para su examen, deliberación y adopción definitiva;
 - 11) Como Funcionario Ejecutivo Principal, actuar como el primer delegado del Sindicato ante la Convención Internacional del SEIU y todas las demás conferencias y convenciones en las cuales el Sindicato tenga derecho a participar;
 - 12) Actuar como miembro ex-oficio de todos los comités del Sindicato, excepto en el comité de elección.
 - 13) Sujeto a la aprobación de la Junta Ejecutiva, establecer los comités, y nombrar representantes ante los comités, ya sean permanentes o provisionales, que sean necesarios para promover los intereses de los miembros o mejorar el funcionamiento del Sindicato.
- B. El Presidente tendrá autoridad para interpretar cualquier cláusula ambigua de esta Constitución y Reglamento, sujeto a la aprobación de la Junta Ejecutiva.
- C. En el caso de quedar vacante el cargo de Presidente, se celebrará una elección dentro de los noventa (90) días siguientes para ocupar la parte no expirada del periodo del cargo. El Vicepresidente Ejecutivo asumirá las funciones del Presidente hasta que el Presidente recién electo ocupe el cargo.

Descripción del procedimiento de elección para llenar las vacantes en el cargo de Presidente

La elección para ocupar el periodo no expirado del cargo no se celebrará si hay programada una elección general regular para dentro de los dieciocho (18) meses siguientes a haberse producido la vacante. En este caso, el Vicepresidente asumirá las funciones del Presidente hasta que el Presidente recién electo ocupe el cargo.

6. Vicepresidente

El Vicepresidente es un funcionario a tiempo completo que ayuda al Presidente en la dirección del Sindicato

- A. El Vicepresidente será elegido por todo el Sindicato para servir a éste a tiempo completo. El Vicepresidente es un miembro con voto de la Junta Ejecutiva. Las funciones del cargo incluyen, aunque sin limitarse a ellas, las siguientes:
- 1) Cumplir con los mandatos de todos los votos de la membresía y/o las decisiones de la Junta Ejecutiva;

- 2) Asumir las funciones del Presidente en su ausencia, y ayudar al Presidente en la medida que éste se lo solicite;
 - 3) Dirigir el personal a petición del Presidente;
 - 4) Representar al Sindicato cuando el Presidente no pueda o no esté disponible para hacerlo;
 - 5) Negociar contratos colectivos a petición del Presidente;
 - 6) Representar al Sindicato y los miembros en los diversos foros con empleadores, la comunidad, el movimiento obrero, los medios informativos, los órganos legislativos y reguladores y demás foros de esta índole;
 - 7) Conjuntamente con el Presidente, firmar cheques, comprobantes, contratos financieros y convenios sujeto a las políticas de la Junta Ejecutiva y la Constitución y Reglamento;
 - 8) Actuar como el segundo delegado del Sindicato ante la Convención Internacional del SEIU y todas las demás conferencias y convenciones a las cuales el Sindicato tenga derecho a participar.
- B. En el caso de ocurrir una vacante en el cargo de Vicepresidente, el Presidente, sujeto a la aprobación de la Junta Ejecutiva, nombrará a un sustituto para ocupar el periodo no expirado del cargo.

Procedimiento para ocupar vacantes en el cargo de Vicepresidente

7. Deberes de los Funcionarios de Finanzas y Ética

A. Funcionarios de Finanzas

Los Funcionarios de Finanzas actúan como un grupo de supervisión financiera. En el desempeño de esta función, pueden revisar auditorías externas e internas y exámenes de regulación. Su deber principal consiste en descubrir cualquier uso indebido de los fondos del Sindicato, incluido fraude. La función secundaria es revisar las prácticas del Sindicato con respecto al manejo de fondos y administración de finanzas, así como sugerir mejoras en estos campos, incluyendo los de administración de riesgos, controles internos y personas que denuncien actos ilegales.

Los Funcionarios de Finanzas actúan como un grupo de supervisión financiera

B. Funcionarios de Ética

El deber de los Funcionarios de Ética consiste en asegurar la aplicación de un código de ética a todos los empleados, funcionarios, miembros de juntas, comités, o contratistas, así como a otras personas que actúen en nombre del Sindicato, y que cumplan absolutamente con el espíritu y la letra de las leyes, reglamentos y ordenanzas vigentes. Esto incluiría, aunque sin limitarse a ello, la implementación del cumplimiento y responsabilidad con los resultados relacionados con asuntos de ética, tal como recomendar medidas apropiadas en casos de violación de confianza, incluyendo el abuso de un cargo en provecho propio, conflicto de intereses, nepotismo y hacer o recibir pagos o regalos indebidos.

Los Funcionarios de Ética se aseguran que todos los que actúen en nombre del sindicato cumplan con el código de ética de éste

Los Funcionarios de Ética recomendarán mejoras a las normas éticas como base

para la toma de decisiones y prácticas a todos los niveles de organización del Sindicato.

8. Representantes que Son Miembros Retirados

Cuatro (4) miembros ya retirados, elegidos por los retirados de cada división, representan, ante la Junta, a los miembros retirados

- A. A fin de asegurar el aporte y representación relacionados con los asuntos de política general, los miembros retirados elegirán a uno (1) de ellos por cada división, para que actúe como su representante ante la Junta Ejecutiva;
- B. Cada representante de los miembros será un miembro retirado;
- C. Cada representante de los miembros será elegido por los miembros retirados de sus respectivas divisiones;
- D. Cada representante de los miembros retirados será responsable de representar los intereses de todos los miembros retirados;
- E. Los representantes de los miembros retirados servirán en sus cargos sin compensación alguna, pero se les reembolsarán los gastos varios en que incurran.
- F. De ocurrir una vacante en el cargo de un representante de los miembros retirados, el Presidente, sujeto a la aprobación de la Junta Ejecutiva, nombrará a un miembro retirado para llenar esa vacante durante la parte no expirada del tiempo que reste del cargo. Todos los miembros retirados serán notificados de dicha vacante y de los procedimientos adoptados por la Junta Ejecutiva para llenarla.

9. Responsabilidad de los Funcionarios

La opinión de un abogado, contador u otro consultor o experto profesional empleado o contratado, constituirá autoridad y protección plena y total con respecto a cualquier acción tomada, sufrida u omitida por los funcionarios de este Sindicato actuando de buena fe y de acuerdo con dicha opinión. Ni el Presidente ni ningún otro funcionario de este Sindicato serán responsables ante ninguna persona u organización de cualquier acto, excepto de mala conducta intencional o de mala fe, realizado por dicho funcionario en la consecución de los fines y objetivos de esta Constitución y Reglamento y los intereses de los miembros de este Sindicato.

El Presidente y el Vicepresidente serán las únicas personas autorizadas para actuar por o en nombre del sindicato

10. Representantes Autorizados del Sindicato

El Presidente y el Vicepresidente serán las únicas personas autorizadas para actuar por el Sindicato o a nombre de éste. Y las acciones, declaraciones o conducta de cualquier otra persona fuera de esos funcionarios aquí mencionados, ya sean expresadas o hechas con respecto al Sindicato o no, no son ni serán consideradas como los actos de cualquier funcionario o agente del Sindicato y no constituirán ningún acto autorizado para actuar por el Sindicato o a nombre de éste, ni darán lugar ni servirán de base para cualquier tipo de responsabilidad en absoluto por parte del Sindicato.

Los comités formulan las políticas, posturas y programas del sindicato mediante la participación máxima de los miembros en el proceso decisorio

Artículo XII DELEGADOS DE COMITÉS Y DEL CONSEJO LABORAL CENTRAL

1. Comités

Los comités son una necesidad vital para formular las políticas, posturas y programas del Sindicato. Los comités tienen por objeto maximizar la participación y el aporte de los miembros en el proceso decisorio.

- A. Los comités que tienen una necesidad continua o permanente de formular posturas, políticas y programas que guían, asesoran y proporcionan dirección a la Junta Ejecutiva, se conocerán como comités permanentes.
- B. Los comités que traten de un tema, proyecto, asunto y/o problema específico y sean de duración temporal en función de las necesidades de la situación específica, se conocerán como comités especiales.
- C. Cada tipo de comité también tal vez necesite crear subcomités basados en cuestiones de índole regional o geográfica, necesidades de clasificación y otros factores que afecten a la participación, toma de decisiones y operaciones del comité.
- D. La Junta Ejecutiva del Sindicato establecerá políticas y procedimientos para las operaciones de los comités, con objeto de aumentar la participación y actuación de los miembros en las actividades cotidianas del Sindicato. Al establecer las directrices operacionales, se tendrán en consideración factores tales como el tamaño del comité, sus directores, representación de turnos y frecuencia de las reuniones.
- E. El Presidente, sujeto a la aprobación de la Junta Ejecutiva, nombrará a un director y un número apropiado de miembros. El Presidente nombrará a un miembro del personal para que trabaje con el comité.
- F. Todos los comités redactarán las actas de sus reuniones y se las enviarán al presidente para su distribución en la siguiente reunión de la Junta Ejecutiva.

Los comités permanentes son permanentes y asesoran a la Junta Ejecutiva sobre los asuntos en curso

Los comités especiales son temporales y tratan de un asunto o problema específico

El Presidente, sujeto a la aprobación de la Junta Ejecutiva, nombrará a un director y un número apropiado de miembros para integrar los comités

2. Comités Permanentes

Los comités permanentes del Sindicato son:

A. Comité de Miembros Retirados

Este comité se esforzará por organizar un grupo activo de miembros retirados para que ayuden a crear programas para los miembros retirados con objeto de encontrar los medios para integrarlos a las actividades de organización, legislativas y políticas del Sindicato. Entre las responsabilidades típicas figuran, aunque sin limitarse a ellas, las siguientes:

- 1) Proporcionar un vehículo para la continua participación de los miembros retirados en las actividades del Sindicato;
- 2) Recomendar, supervisar y organizar legislación que mejore campos de interés, tales como: pensiones, vivienda, atención de salud, impuestos, preocupaciones de los consumidores y otras cuestiones;
- 3) Informar a los miembros retirados sobre los beneficios y servicios que están a su disposición por medio del Sindicato, grupos de comunidad, el gobierno y otras agencias pertinentes;

Se establecen cinco (5) Comités Permanentes: Miembros Retirados, Justicia Social y Económica, Organización, Comité de Educación Política (COPE) y Presupuesto

El Comité de Retirados integra a estos al trabajo del sindicato

- 4) Establecer programas sociales y culturales que realcen la calidad de vida de los miembros retirados.

El Comité de Justicia Social y Económica promueve oportunidades de justicia social en toda la comunidad

B. Comité de Justicia Social y Económica

Este comité ayudará a crear programas y adoptar posturas sobre una variedad de asuntos de justicia social y económica y será responsable ante la Junta. Entre las responsabilidades típicas, aunque sin limitarse a ellas, figuran las siguientes:

- 1) Promover igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas dentro del Sindicato, con los empleadores y en la comunidad;
- 2) Organizar actividades que promuevan los intereses de los miembros de este Sindicato, el Sindicato Internacional y de los trabajadores en todas partes, para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas en general;
- 3) Trabajar con otros Sindicatos y organizaciones de la comunidad cuyas metas y propósitos sean similares a, y compatibles con, los del Sindicato.

El Comité de Educación Política promueve un programa político y legislativo sensato para crear poder

C. Comité de Educación Política (COPE por sus siglas en inglés)

Este comité ayudará a la Junta Ejecutiva a establecer y poner en práctica un programa político y legislativo sensato. Entre las responsabilidades típicas, aunque sin limitarse a ellas, figuran las siguientes:

- 1) Entrevistar candidatos a puestos políticos;
- 2) Estudiar peticiones de contribuciones a las campañas de candidatos apoyados;
- 3) Promover la recaudación de fondos y otras actividades o eventos de apoyo;
- 4) Llevar a cabo programas para la inscripción de votantes y realizar actividades para "Sacar la Gente a Votar";
- 5) Examinar y monitorear leyes de interés para los miembros del Sindicato y hacer recomendaciones a la Junta Ejecutiva sobre la postura del Sindicato.

En el Comité de Organización participan activamente los miembros para organizar a los obreros no sindicalizados

D. Comité de Organización Obrera

El propósito es que este comité esté integrado por activistas voluntarios, y que participe activamente en llevar a cabo el programa de organización obrera del Sindicato y en el reclutamiento de mayores cantidades de miembros para organizar la industria de atención de salud.

El Comité de Presupuesto ayuda a los funcionarios de finanzas y ética y a la Junta Ejecutiva en el desempeño de sus funciones relacionadas con finanzas

E. Comité del Presupuesto

El comité del presupuesto ayudará a los funcionarios de finanzas y de ética y a la Junta Directiva en el desempeño de sus funciones con respecto a las finanzas del Sindicato, incluyendo, aunque sin limitarse a ello, lo siguiente:

- 1) Recomendar el empleo de un contador público certificado a la Junta Ejecutiva del Sindicato;
- 2) Con los funcionarios de finanzas y ética, hacer un informe anual certificado por

un contador público certificado, que se publicará en el periódico del Sindicato y se pondrá a la disposición de todos los miembros;

- 3) Con los funcionarios de finanzas y ética, examinar todos los informes y registros financieros necesarios para preparar un presupuesto anual basado en las metas proyectadas por la Junta Ejecutiva y el Sindicato. El proyecto de presupuesto estará sujeto al examen y aprobación de la Junta Ejecutiva;
- 4) Hacer un examen a mitad del año de las finanzas y el presupuesto y proponer los cambios que sean apropiados, sujeto al examen y aprobación de la Junta Ejecutiva;
- 5) Examinar y presentar recomendaciones sobre compensación del personal y funcionarios, para su examen por los funcionarios de finanzas y ética antes de su aprobación por la Junta Ejecutiva

3. Delegados de los Consejos Laborales Centrales

El Sindicato podrá participar en los consejos laborales centrales correspondientes, y de ser así, se esforzará por mantener un complemento activo de delegados que representen las posturas y políticas del Sindicato. El Presidente recibirá todas las recomendaciones para los nombramientos de delegados, y los presentará a la Junta Ejecutiva para su aprobación final.

La Junta Ejecutiva aprueba los delegados ante los consejos laborales

Artículo XIII REUNIONES DE MIEMBROS CONFERENCIA ANUAL DE DIRIGENTES

En otros artículos de esta Constitución y Reglamento se describen las diversas reuniones para obtener las opiniones de los miembros y tomar decisiones, entre las cuales figuran las reuniones en sitios o áreas de trabajo, consejos de delegados/líderes en el sitio de trabajo, consejos de delegados/líderes de división, comités permanentes y especiales y las de la Junta Ejecutiva.

1. Estructura

Cada estructura de dirigentes de los miembros en el Sindicato brindará una oportunidad a los miembros para reunirse con regularidad, no menos de una vez cada dos (2) meses, a fin de crear poder, brindar oportunidades para el desarrollo de líderes y promover el programa del Sindicato. Estas reuniones podrán ser en sitios de trabajo, instituciones, división, zona geográfica o subdivisión política.

Cada estructura de dirigentes de los miembros en el Sindicato brindará una oportunidad a los miembros para reunirse con regularidad, no menos de una vez cada dos (2) meses

2. Reuniones Especiales

- A. Los miembros en una división podrán convocar a una reunión especial presentando una petición firmada por el diez por ciento (10%) de los miembros acreditados de esa división específica. El Presidente convocará la reunión especial dentro de los diez días siguientes a haber recibido la petición.

- B. Las reuniones se celebrarán a las horas y en los lugares que sean convenientes para los miembros.

3. Conferencia Anual de Dirigentes

Cada año se celebrará una conferencia de dirigentes para discutir cuestiones, políticas y programas de interés para los miembros

- A. Cada año se celebrará una conferencia de dirigentes para discutir cuestiones, políticas y programas de interés para los miembros.
- B. En la conferencia se examinará el trabajo del Sindicato desde el año anterior, y se adoptarán metas para el año siguiente.
- C. La conferencia incluirá puntos relacionados con todos los miembros, así como con las divisiones, clasificaciones o industrias dentro del Sindicato.

Artículo XIV NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La negociación colectiva es una actividad importante de nuestro sindicato, en la que participan activamente los miembros para determinar nuestros salarios, horas y condiciones de trabajo

1. El derecho de los empleados a participar en negociaciones colectivas es una cuestión de política nacional contenida en la Ley Nacional de Relaciones Obrero-Patronales. La Sección 7 de esta Ley dispone que: "Los empleados tendrán el derecho a auto-organizarse, a formar organizaciones laborales y unirse a ellas o ayudarlas, a negociar colectivamente por medio de representantes escogidos por ellos mismos y a dedicarse a otras actividades coordinadas con el propósito de negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua."
2. La negociación colectiva es una actividad importante del Sindicato. Nuestro propósito es negociar un contrato vinculante que garantice y mejore los sueldos, horas, beneficios y condiciones de trabajo de los miembros amparados por ese convenio.
3. Un convenio de negociación colectiva también crea un marco de trabajo con reglas que son obligatorias para el empleador, y contiene un procedimiento para la resolución de quejas si surge un problema sobre el significado del contrato o su aplicación.
4. La negociación colectiva tiene por objeto involucrar a los miembros directa y activamente en la determinación de sus sueldos, horas y condiciones de trabajo.
5. Nosotros tenemos éxito en la negociación colectiva mediante la organización, acción unida, actividad legislativa y política, y el uso de estrategias y tácticas creativas.
6. El tamaño y el método para seleccionar un comité negociador variarán en función de los diversos factores de representación.
7. Los resultados de cualquier sesión de negociación colectiva estarán sujetos a ratificación por los miembros afectados, dándose aviso previo suficiente a todos ellos, y en conformidad con otras políticas y procedimientos que determinen el comité negociador y/o la Junta Ejecutiva del Sindicato. Si un contrato va a ser ratificado en una reunión, esta se deberá programar con la mayor antelación posible. A los miembros afectados se les avisará un mínimo de tres (3) días antes de dicha reunión.

Tenemos el derecho a ratificar los resultados de la negociación colectiva con aviso suficiente

8. La Junta Ejecutiva establecerá políticas para el reembolso de gastos varios y los sueldos por tiempo perdido de los miembros de un comité negociador.

Artículo XV FONDOS DEL SINDICATO

1. Para cumplir con nuestra misión de crear una organización de trabajadores y promover mejores condiciones de trabajo para nuestros miembros y toda la gente trabajadora, la estructura de nuestras cuotas tiene que ser adecuada para lograr nuestro propósito y justa para nuestros miembros.
2. Los fondos del Sindicato provendrán de los cargos de iniciación, cuotas, sanciones, gravámenes y cualesquiera otros medios legales que hayan sido aprobados por la Junta Ejecutiva o una reunión general o especial de los miembros. Los fondos pagados al Sindicato conforme a esta sección, se depositarán o desembolsarán en conformidad con las instrucciones de la Junta Ejecutiva o una reunión general de los miembros.
3. Las actuales tarifas y estructuras de las cuotas, incluyendo los topes, que estaban en efecto antes de enmendarse esta Constitución y Reglamento en noviembre de 2010, se mantendrán en vigor hasta que sean revisadas por los miembros. Estas tarifas y estructuras figuran en el Apéndice A de esta Constitución y Reglamento. En el Apéndice B se encuentran las disposiciones vigentes de la Constitución del SEIU referentes a las cuotas mínimas, tal como fueron adoptadas en la Convención del SEIU de 2008.
4. Todo cambio en las tarifas de cuotas, cargos de iniciación y gravámenes pagaderos por los miembros del Sindicato, se fijarán por el voto mayoritario de los miembros acreditados, en votación secreta.
5. El Sindicato tendrá un fondo de huelga que se usará para cualesquiera y todas las huelgas, actividades relacionadas con huelgas, cierres patronales, y para proteger la integridad y bienestar del Sindicato conforme lo determine la Junta Ejecutiva.
6. El Fondo de Huelga será financiado con un dólar (\$1.00) mensual por cada miembro, que se apartará de las cuotas de los miembros, y podrá ser financiado por cualesquiera otras sumas que la Junta Ejecutiva determine de tiempo en tiempo.
7. No obstante lo arriba mencionado, ningún miembro pagará menos de la tarifa mínima de cuotas señalada en la Constitución Internacional. En ningún caso ningún miembro que esté protegido por la fórmula del dos por ciento (2%) arriba mencionada, tendrá que pagar cuotas deducidas por más de un empleador.
8. Todas las cuotas y demás obligaciones financieras vencerán, y se pagarán, en o antes del último día del mes en curso. Para que un miembro esté acreditado como tal, sus cuotas (incluyendo todas las demás obligaciones financieras) tienen que haberse pagado en o antes del último día de cada mes. Todas las cuotas o demás obligaciones

Nuestra estructura de cuotas tiene que ser adecuada para alcanzar nuestro propósito y justa para nuestros miembros

Las actuales tarifas y estructuras de las cuotas, incluyendo los topes, que estaban en efecto antes de enmendarse esta Constitución y Reglamento en noviembre de 2010, se mantendrán hasta que sean revisadas por la membresía

Los cambios en las cuotas se adoptan por el voto mayoritario de los miembros

El Sindicato mantendrá un fondo de huelga

Ningún miembro pagará menos de la tarifa mínima de cuotas

Para que un miembro esté acreditado como tal, sus cuotas deberán ser pagadas en o antes del último día del mes

financieras que no estén pagadas en o antes del último día del mes en el cual se venzan, se considerarán en mora. El miembro que esté en mora en el pago de sus cuotas o demás obligaciones financieras será suspendido de su membresía, y no tendrá derecho a recibir ninguno de los beneficios y/o privilegios estipulados hasta este momento o de aquí en adelante en este Reglamento. Dicho miembro no será considerado como un miembro acreditado cada vez que se requiera demostrar dicho estado para conferirle a ese miembro un beneficio y/o privilegio conforme a este Reglamento o la Constitución y Reglamento del Sindicato Internacional. La reposición como miembro acreditado se obtendrá pagando todas las sumas atrasadas vencidas y no pagadas.

Disposiciones para miembros desempleados o en huelga

No obstante, cuando un miembro sea despedido de su empleo, o se ausente del trabajo por más de veinte (20) días en cualquier mes calendario debido a un cierre patronal o a una huelga autorizada por el Sindicato, a dicho miembro se le acreditarán sus cuotas de miembro correspondientes al periodo de desempleo, pero por un máximo de seis meses en cualquier año calendario, excepto en el caso que el miembro se encuentre en estado activo de ser llamado de vuelta a trabajar, en cuyo caso se le acreditará el periodo de tiempo que no estuvo empleado mientras esperaba a que le llamaran de vuelta a trabajar.

9. Cualquier cláusula de esta Constitución y Reglamento que contradiga cualquier cláusula de este Artículo XV, será nula e inefectiva en la medida que así lo contradiga; y el Artículo XV estará en vigor a pesar del hecho de que cualquier otra cláusula de esta Constitución y Reglamento puedan estar con conflicto con él.
10. Los miembros retirados mayores de setenta y cinco (75) años de edad, que hayan estado pagando cuotas continuamente al Sindicato, ya sea como miembros completos o como miembros retirados, por un mínimo de diez años inmediatamente antes a haberlos cumplido, serán considerados como miembros vitalicios y no tendrán obligación de seguir pagando las cuotas al Sindicato. No obstante, el Sindicato las pagará per cápita en nombre de ellos; y, no obstante, tendrán derecho a gozar de todos los beneficios y privilegios de los miembros retirados en el Sindicato Internacional.

Disposición para membresía vitalicia

Los miembros de la unidad de negociación afectada tienen que autorizar la huelga por un voto mayoritario

1. The La Junta Ejecutiva establecerá políticas relacionadas con los procedimientos para la autorización de huelgas para las unidades de negociación representadas por el Sindicato.
2. Los miembros de la unidad de negociación afectada tienen que votar para autorizar una huelga. Para autorizar una huelga se requiere una mayoría de todas las personas que voten.
3. Antes de declarar una huelga, el Sindicato notificará al Presidente Internacional del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, o cuando no sea práctico dar el

Artículo XVI HUELGAS

aviso previo, la notificación se dará lo antes posible después de haber iniciado la huelga este Sindicato, en conformidad con las disposiciones del Artículo XI de la Constitución y Reglamento Internacional. .

Artículo XVII

PROCEDIMIENTOS JUDICIALES ESTABLECIDOS Y AUDIENCIAS

1. Acusaciones, Juicios y Apelaciones.

Todas las acusaciones, juicios, sanciones y apelaciones se manejarán tal como se estipula en la Constitución y Reglamento del Sindicato Internacional.

Contamos con un procedimiento judicial para resolver disputas internas del sindicato

2. Acuerdo para Agotar Todos los Recursos

Sujeto a las disposiciones de los estatutos y leyes vigentes, todo miembro de base, miembro de la Junta Ejecutiva o funcionario de este Sindicato contra el cual se hayan presentado acusaciones y tomado medidas disciplinarias, o que tenga una queja, reclamación o disputa contra el Sindicato o cualquier funcionario del mismo, está de acuerdo, como una condición de membresía o afiliación, en agotar todos los recursos previstos en la Constitución y Reglamento del Sindicato Internacional y este Sindicato Local, y además acepta no entablar ninguna demanda ni acción en ninguna corte, tribunal u otra agencia hasta que no haber agotado todos esos recursos.

3. Cumplimiento de la Carta de Derechos y Responsabilidades de los Miembros

La Carta de Derechos y Responsabilidades de los Miembros del Sindicato Local y el SEIU, se hará cumplir exclusivamente por medio de los procedimientos previstos en este Artículo y en la Constitución y Reglamento Internacional, y cualquier decisión dictada en conformidad con estos procedimientos, incluyendo cualesquiera apelaciones, serán finales y vinculantes para todas las partes y no están sujetas a examen judicial.

Artículo XVIII

ENMIENDAS

Para adoptar cualquier enmienda o enmiendas a esta Constitución y Reglamento, se necesitará el voto de la mayoría de los miembros del Sindicato que depositen papeletas de votación válidas.

Toda enmienda o enmiendas a la Constitución y Reglamento se presentarán por escrito a la Junta Ejecutiva para su consideración y recomendación.

Si dos tercios (2/3) de la Junta Ejecutiva no presentan al voto de la membresía la enmienda o enmiendas propuestas por un miembro, no se fijará ninguna votación sobre la enmienda o enmiendas propuestas, a menos que un mínimo del veinticinco por ciento (25%) de los miembros acreditados del Sindicato firmen una petición respaldando la enmienda o enmiendas propuestas y la presenten a la Junta Ejecutiva.

Nuestro reglamento puede ser enmendado por una mayoría de los miembros que depositen papeletas de votación válidas

La Junta Ejecutiva podrá proponer una enmienda o enmiendas a esta Constitución y Reglamento en cualquier momento, siempre y cuando dos tercios (2/3) de la Junta den su apoyo a dicha enmienda o enmiendas.

Cada vez que la Junta Ejecutiva eleve un informe sobre cualquier enmienda o enmiendas a la Constitución propuestas por los miembros o iniciadas por la Junta Ejecutiva, el Sindicato enviará un aviso por escrito a todos los miembros, y se celebrará una votación dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a la fecha de dicho informe. Cuando se envíe un aviso, pueden, y podrán, usarse todas las formas de comunicación.

De conformidad con la Constitución del Sindicato Internacional, ninguna enmienda será válida ni entrará en vigor hasta que no sea aprobada por el Sindicato Internacional.

Artículo XIX PROCEDIMIENTOS Y DEBATES

Para la celebración de las reuniones del Sindicato, se podrá hacer referencia a las Reglas de Procedimiento de Robert como guía, sujeto a las políticas establecidas por la Junta Ejecutiva.

Artículo XX DISOLUCIÓN

*Bajo ninguna
circunstancia este
Sindicato distribuirá
sus fondos, bienes
o propiedades
individualmente entre sus
miembros*

Este Sindicato no se puede disolver, separar o desafiliarse mientras haya siete miembros que disientan. En el caso de separación, disolución o desafiliación, todas las propiedades, fondos y bienes, tanto físicos como personales, de este Sindicato, pasarán a ser propiedad del Sindicato Internacional. Bajo ninguna circunstancia este Sindicato distribuirá sus fondos, bienes o propiedades individualmente entre sus miembros. Al Sindicato Internacional se le notificará, por correo registrado o certificado, un mínimo de sesenta (60) días antes de la fecha de su celebración, de cualquier reunión que este Sindicato, o cualquier órgano afiliado, programe para votar sobre la desafiliación del Sindicato Internacional. Y a un representante del Sindicato Internacional se le dará la oportunidad de hablar ante dicha reunión. El Presidente Internacional indicará si la votación se hará por voto secreto en una reunión de los miembros y/o mediante un referéndum por correo y, si procede, por un método separado mediante el cual los Sindicatos locales o miembros que no estén de acuerdo puedan afirmar su desacuerdo. Una parte neutral independiente contará los votos. En el caso de separación, disolución o desafiliación, todas las propiedades, fondos y bienes, tanto físicos como personales, de dicho Sindicato u órgano afiliado, pasarán a ser propiedad del Sindicato Internacional. Bajo ninguna circunstancia ningún Sindicato u órgano afiliado distribuirá sus fondos, bienes o propiedades individualmente entre sus miembros.

Artículo XXI DERECHOS DE PROPIEDAD DE LOS MIEMBROS

El derecho a todas las propiedades, fondos y demás bienes de este Sindicato, excepto los bienes inmuebles, que puedan estar retenidos por una corporación creada conforme a

la Sección 501(c)(2) del Código de Rentas Internas, corresponderá en todo momento a la Junta Ejecutiva para el goce conjunto de los miembros de este Sindicato. Ningún miembro tendrá ningún derecho divisible sobre las propiedades, títulos o intereses en ellas.

El hecho de estar afiliado a esta organización no le conferirá a ningún miembro ningún derecho, título o interés en la propiedad de este Sindicato, incluidos los fondos del mismo.

Artículo XXII NOMINACIONES Y ELECCIONES

La Elección General de todos los miembros de la Junta Ejecutiva y de los funcionarios de finanzas y ética tendrá lugar cada tres (3) años, comenzando en el período entre el 1o de enero y el 31 de marzo.

1. Comité de elección

- A. Se establecerá un comité de elección no más tarde de noventa (90) días antes de una elección general. Este comité estará integrado por no menos de cinco (5) miembros recomendados al Presidente por los Directores Representantes de los consejos de delegados/líderes, y de líderes de área, y nombrados por la Junta Ejecutiva. El comité tiene que estar equilibrado con un mínimo de un miembro de cada división. Las funciones del comité de elección serán las siguientes:
- 1) Determinar los electores potenciales que participarán en la votación para los cargos de la junta ejecutiva y los comités ejecutivos;
 - 2) Obtener autorización para contratar a una entidad externa para que le ayude en cualquier parte del proceso electoral, si lo considera necesario y apropiado;
 - 3) Celebrar la elección;
 - 4) Establecer salvaguardas para garantizar una elección imparcial y democrática;
 - 5) Validar las calificaciones de los nombramientos para candidatos;
 - 6) Validar las calificaciones para votar;
 - 7) Tabular los resultados y certificar la elección;
 - 8) Determinar el método de votación.
- B. Ningún miembro de la Junta Ejecutiva en ejercicio tendrá derecho a ser un miembro del comité de elección.
- C. Los miembros del comité de elección no serán nominados para ningún cargo.
- D. Un miembro que no esté satisfecho con una decisión del comité de elección, podrá pedirle al Presidente Internacional, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del acto objeto de la queja, que examine la acción del comité de elección conforme a las disposiciones de la Constitución y Reglamento Internacional.

Un comité de elección integrado por miembros, y equilibrado por división, supervisará la celebración de las elecciones para garantizar su imparcialidad

Los miembros del comité de elección no pueden ser miembros de la junta ejecutiva ni aspirar a ningún cargo

- E. El Sindicato le pagará a los miembros del comité de elección los sueldos por tiempo perdido y otros desembolsos varios.

2. Nominaciones

- A. Las nominaciones para todos los miembros de la Junta Ejecutiva se presentarán lo suficientemente antes de las elecciones para que las mismas puedan celebrarse durante el ciclo electoral, o sea, del 1o de enero al 31 de marzo, en el año electoral correspondiente.
- B. Un miembro tiene derecho a ser nominado si él o ella es actualmente miembro acreditado, y ha sido miembro acreditado, del Sindicato y/o sus entidades antecesoras, continuamente por un mínimo de seis (6) meses para esta primera elección, y de un (1) año para todas las elecciones subsiguientes, antes de la fecha en que se certifique la nominación. El Presidente del Sindicato Internacional podrá dejar de aplicar esta cláusula a su discreción, basándose en la demostración de una buena causa.
- C. El comité de elección preparará una petición oficial de nominación para usarla en cada elección general.
- D. La petición oficial de nominación tiene que ser firmada por la persona nominada para que pueda ser considerada válida.
- E. La(s) petición(es) oficial(es) de nominación para Miembros de la Junta Ejecutiva y de le Comité Ejecutivo, así como para los funcionarios de Finanzas y de Ética será(n) firmada(s) por un mínimo de cincuenta (50) miembros acreditados de la base de electores correspondientes del candidato. Sin embargo, con relación a los ocho (ocho) miembros del Comité Ejecutivo que serán elegidos a nivel de todo el Sindicato, las cincuenta (50) firmas podrán obtenerse en todas o cualquiera de las divisiones. La(s) petición(es) oficial(es) de nominación para Presidente y Vicepresidente será(n) firmada(s) por sesenta (60) miembros acreditados en cada una de las divisiones del Sindicato.
- F. Todos los nominados serán certificados inmediatamente como candidatos, o se les notificarán por escrito las razones por las cuales han sido descalificados. Cualquier duda relacionada con las calificaciones de un candidato nominado, será aclarada por el comité de elección. Podrán presentarse apelaciones por escrito y enviarse por correo registrado con acuse de recibo firmado, al director del comité de elección, no más tarde de tres (3) días de entrega de correos después de haberse recibido el aviso. Todos los nominados que no cumplan con este requisito del aviso, serán considerados como que se han retirado.

El requisito son seis (6) meses para nuestra primera elección y un (1) año para todas las elecciones subsiguientes

Para calificar, los candidatos tienen que presentar el número requerido de firmas en una petición de nominación

3. Procedimientos para la Elección

- A. El comité de elección proporcionará salvaguardas adecuadas para garantizar una elección imparcial y democrática, incluyendo procedimientos escritos, y fijando fechas, horas y lugares donde se celebrará la elección.
- B. Todo candidato tendrá derecho a tener un observador presente en el momento de contarse las papeletas de votación, y se permitirá observar la cuenta a todo miembro que lo desee.
- C. Para los cargos de Presidente y Vicepresidente, se declarará electo al candidato

Un candidato tiene el derecho a tener un observador en una elección

que reciba el mayor número de votos de todos los miembros. Para los cargos en el Comité Ejecutivo y la Junta Ejecutiva, se declararán electos a los candidatos que reciban el mayor número de votos de los electores definidos por el Comité de Elección para los cuales fueron nominados.

- D. Si solo se nomina un (1) candidato para un cargo determinado, el mismo será electo sin más procedimientos.
- E. Every Todo legítimo candidato a un cargo, dentro de los treinta (30) días anteriores a la celebración de una elección en la cual sea un aspirante, tendrá derecho a inspeccionar una lista con los nombres y últimas direcciones conocidas de todos los miembros del electorado específico del cargo al cual está aspirando.
- F. La elección general tendrá lugar durante el período entre el 1o de enero y el 31 de marzo del año correspondiente.
- G. A todos los miembros se les notificarán los procedimientos de la elección por lo menos treinta (30) días antes de que se celebre la misma.
- H. Se alentará a cada candidato a preparar unas declaraciones con sus calificaciones y una plataforma, no mayor de doscientas (200) palabras. Estas declaraciones se incluirán en un "panfleto para votantes", junto con las papeletas de votación apropiadas para cada electorado.
- I. Ningún candidato (incluidos candidatos potenciales) a cualquier cargo en este Sindicato u órgano afiliado, o partidario de un candidato, podrá solicitar o aceptar apoyo financiero, ni ningún otro tipo de apoyo directo o indirecto, de ninguna clase, de personas que no sean miembros del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios.
- J. No se permitirá votar escribiendo los nombres de candidatos, ni tampoco votar por poder.
- K. El Sindicato se abstendrá de discriminar a favor o en contra de cualquier candidato.
- L. El Sindicato accederá a todas las solicitudes razonables de cualquier candidato a los efectos de distribuir por correo, o de otra forma, por cuenta del candidato, folletos de la campaña para ayudar a la candidatura de esa persona. Además, toda ayuda de este tipo brindada a cualquier candidato, deberá ser ofrecida también a todos los demás candidatos, por su propia cuenta.
- M. Cuando un comité de elección haya certificado los resultados de una elección, el comité entregará las papeletas de votación y demás registros a los Funcionarios de Ética, quienes guardarán por un año los papeles y demás registros relacionados con la elección.
- N. La toma de posesión de los cargos de la Junta Ejecutiva y de los Funcionarios de Ética y Finanzas tendrá lugar en la reunión de la Junta Ejecutiva programada para después de la elección.

Ninguna de las contribuciones para los candidatos pueden provenir de personas que no sean miembros del SEIU

Se garantiza que no se discriminará contra ningún candidato

Artículo XXIII DESTITUCIÓN

1. Los miembros de la Junta Ejecutiva, incluyendo los miembros y funcionarios del Comité

Los líderes electos podrán ser destituidos por el voto de los electores que los eligieron

Ejecutivo, podrán ser destituidos por un voto de los electores que los eligieron para su cargo.

2. La votación de destitución se celebrará dentro de los sesenta (60) días siguientes a haberse recibido una petición firmada por un mínimo del treinta y cinco (35%) de los electores que eligieron a esa persona para su cargo.
3. Para que se puedan considerar como firmas válidas, todas las firmas deberán estar fechadas, y no deben haberse tomado más de noventa (90) días antes de la fecha de su presentación.
4. La Junta Ejecutiva designará un comité de elección especial para que celebre la elección de destitución conforme a las disposiciones acordadas por la Junta Ejecutiva.
5. Si se destituye a un miembro o funcionario de la Junta Ejecutiva, su cargo será declarado vacante y se ocupará en conformidad con las disposiciones contenidas en esta Constitución y Reglamento.
6. No se programará una elección de destitución si la petición se recibe dentro de los ciento ochenta (180) días anteriores a una elección general.
7. Si una destitución no es aprobada por una mayoría de los votantes en la elección de destitución, ninguna petición nueva será considerada válida si se recibe antes de que pase un año a partir de la fecha en que se certificaron los resultados de la elección de destitución.
8. El proceso de destitución no se usará simplemente para invalidar los resultados de una elección legítima para un cargo.

Artículo XXIV

OBLIGACIÓN DE ACATAR

Toda entidad descrita en esta Constitución y Reglamento, que no cumpla intencionalmente con las disposiciones de esta Constitución y Reglamento, estará sujeta a suspensión o destitución y/o remoción, o cualesquiera otras sanciones que determine la Junta Ejecutiva.

Artículo XXV

NO RESPONSABILIDAD DEL SINDICATO LOCAL

Excepto cuando se disponga otra cosa específicamente en esta Constitución, ningún funcionario, representante o miembro de este Sindicato estará autorizado para suscribir contratos o contraer obligaciones por, o en nombre de, el Sindicato, a menos que haya sido autorizado por escrito por el Presidente y el Vicepresidente, sus designados, o por una acción de la Junta Directiva.

Artículo XXVI

DERECHOS CONFORME A LA LEY

Sujeto a las leyes vigentes, ningún miembro o empleado del Sindicato iniciará ninguna acción contra el Sindicato o sus funcionarios, con respecto a cualquier cuestión resultante de los asuntos del Sindicato, a menos que dicha persona haya agotado todos los procedimientos disponibles en esta Constitución y Reglamento, y cualesquiera políticas y procedimientos que se adopten en virtud de la misma. A todo miembro que inicie un juicio violando esta disposición, se le podrá ordenar, además de otras sanciones, que le reembolse al Sindicato y/o los funcionarios demandados, las costas y honorarios de abogados en que incurrieron, o una parte de los mismos.

El Sindicato está autorizado, tras el voto afirmativo de la Junta Ejecutiva, para pagar todos los gastos de investigación, empleo de abogados, y demás gastos necesarios en cualquier causa, asuntos, caso o casos en los cuales un funcionario, representante, empleado o agente, o persona que supuestamente ha actuado en nombre del Sindicato, sea acusado de violar la ley o sea demandado en cualesquiera acciones civiles con respecto a cualquier asunto resultante de sus funciones oficiales en nombre del Sindicato, excepto si dicha persona es acusada de violar la confianza del Sindicato, en cuyo caso esa persona solo podrá ser indemnizada si la acción se da por terminada favorablemente para ella.

Ni el Sindicato ni sus funcionarios serán responsables de actos improcedentes o ilegales del Sindicato o cualesquiera otros funcionarios o agentes del mismo, excepto cuando el Sindicato o sus funcionarios hayan efectivamente participado en, o a sabiendas autorizado dichos actos, o que los hayan ratificado después de tener conocimiento efectivo de los mismos.

Únicamente el Presidente y el Vicepresidente están autorizados para actuar como agentes para recibir notificaciones judiciales al Sindicato. Los demás funcionarios, representantes, empleados y/o agentes absolutamente no están autorizados para actuar como agentes para recibir notificaciones judiciales bajo ninguna circunstancia.

Artículo XXVII

JURAMENTO DE INVESTIDURA

Cada miembro que haya sido elegido para servir a los miembros de este Sindicato en capacidad de funcionario, miembro de la Junta Ejecutiva, o delegado, una vez electo, será investido en su cargo mediante la administración del juramento siguiente:

"Yo, _____, acepto mi responsabilidad como representante electo de SEIU United Healthcare Workers - West, del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios. Prometo por mi honor que observaré fielmente la Constitución y Reglamento de SEIU United Healthcare Workers – West y el Sindicato Internacional.

Prometo hacer todo lo que esté a mi alcance para representar apropiadamente a los miembros, incluyendo organizar a los trabajadores no organizados dentro de mi industria. Acepto defender, lo mejor que me lo permita mi capacidad, los principios del sindicalismo; trabajar para mejorar las vidas de la gente trabajadora en mi comunidad, y ayudar a elegir a puestos del gobierno, a funcionarios que sirvan los intereses de los miembros y la comunidad.

No trataré injustamente a sabiendas a ningún miembro, ni tampoco permitiré que se le trate injustamente si está en mí el poder evitarlo. También prometo que trabajaré al máximo que lo permitan mis aptitudes, para dirigir de manera efectiva y responsable a los miembros que tengo el privilegio de representar.”

Artículo XXVIII JURAMENTO DE LOS MIEMBROS

Cada vez que sea posible, se insta a los miembros a tomar su juramento como miembros del Sindicato y el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios con objeto de que adquieran un entendimiento de las obligaciones de la membresía y del apoyo que los miembros se dan unos a otros como compañeros y compañeras en este Sindicato Local. El juramento es como sigue:

“Yo, _____, prometo por mi honor que observaré fielmente la Constitución y Reglamento de este Sindicato y del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios. Estoy de acuerdo en aprender y enseñar a otros miembros la historia del movimiento obrero, y en defender, lo mejor que me permita mi capacidad, los principios del sindicalismo. No trataré injustamente a sabiendas a ningún miembro, ni tampoco permitiré que se le trate injustamente si está en mí el poder evitarlo.”

APÉNDICE A

Estructura de las Cuotas

Dues Las cuotas serán el dos por ciento (2%) de las ganancias regulares de un miembro, hasta un máximo de cuarenta (40) horas pagadas a la tarifa horaria regular, incluyendo las horas de tiempo regular, tiempo libre pagado y paga por longevidad incluidas en la paga básica. No se cobran cuotas por el pago de horas extras de trabajo, paga por estar en espera de trabajo, diferenciales y primas pagadas en lugar de beneficios.

Para el 2010, la tarifa mínima de cuotas mensuales para los miembros es de \$30.00 (\$13.85 cada dos semanas; \$15.00 dos veces al mes).

Para los miembros en las unidades de negociación del antiguo Local 399 del SEIU que tengan ganancias anuales entre \$5,000 y \$16,000, la tarifa mínima de cuotas mensuales es de \$25.00 (\$11.54 cada dos semanas; \$12.50 dos veces al mes). No hay una tarifa mínima de

cuotas mensuales para los miembros en las unidades de negociación del antiguo Local 399 del SEIU que tengan ganancias anuales inferiores a \$5,000.

Para el 2010, las cuotas tienen un tope de ciento dos dólares (\$102.00) por mes (\$47.08 cada dos semanas; \$51.00 dos veces al mes). El máximo mensual aumentará cuatro dólares (\$4.00) cada año. La tarifa máxima de cuotas mensuales únicamente para los miembros de los Capítulos de Kaiser es de \$110.00 (\$50.77 cada dos semanas).

A los miembros de las unidades de negociación que no estén dentro de la estructura de cuotas del dos por ciento (2%), se les aumentarán sus cuotas mensuales no más de cuatro dólares (\$4.00) cada año.

Iniciación

Todos los trabajadores representados y programados para trabajar con regularidad tienen que pagar un Cargo de Iniciación único de cien dólares (\$100.00). La iniciación generalmente se paga en ocho (8) plazos mensuales de \$12.50, o en dieciséis (16) plazos de \$6.25 cada dos semanas a partir del primer mes en que venza el pago de las cuotas.

Los trabajadores en unidades recién organizadas que firmen una Solicitud de Membresía en o antes de la fecha de ratificación del primer contrato, estarán exentos de pagar el Cargo de Iniciación, al igual que aquellos que presenten al Departamento de Membresía cualquier tarjeta de retiro válida del SEIU.

Iniciación

Se ha establecido un programa que le permite a los miembros que pagaron el cargo completo de iniciación de \$100.00, recibir un reembolso de \$50.00 después de asistir a una orientación para nuevos miembros de UHW. Las fechas y horas se pueden obtener de los delegados de taller, representantes del sindicato y las oficinas de División.

APÉNDICE B

A partir del 1ro. de enero de 2009, las cuotas mínimas serán de \$29.00 por mes para todos los miembros de los Sindicatos Locales que ganen \$16,000 o más al año. A partir del 1ro. de enero de 2009, las cuotas mínimas serán de \$24.00 por mes para todos los miembros que ganen entre \$5,500 y \$16,000 al año.

A partir del 1ro. de enero de 2010 y hasta el 1ro. de enero de 2012, las cuotas mensuales mínimas serán aumentadas \$1.00 por año, a partir del 1ro. de enero de cada año, para todos los miembros que ganen \$5,500 o más al año.

No obstante lo arriba mencionado, por decisión del Sindicato Local, las cuotas mínimas de los miembros retirados, miembros de comités de organización y miembros asociados, serán reducidas. El Sindicato Local podrá establecer cuotas mínimas para los miembros que ganen menos de \$5,500 al año.

SEIU-UHW Oakland
560 Thomas L Berkley Way
Oakland, CA 94612



bylaws@seiu-uhw.org
WWW.SEIU-UHW.ORG