

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

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

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

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

¿Qué es el Código de Ética?

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

¿Qué hace el Código?

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

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

¿Quiénes están sujetos al Código?

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

¿Cuál es el objetivo de este resumen?

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

ACTIVIDADES EMPRESARIALES Y FINANCIERAS DE SEIU, SUS DIRIGENTES Y EMPLEADOS

[Parte B, secciones 5-11]

Deber de proteger los fondos de los afiliados

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

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

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

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

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

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

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

Contratos y obsequios

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

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

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

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

Uso de los fondos del sindicato

Ningún dirigente ni empleado gerencial de SEIU podrá convertir ni desviar fondo alguno ni ninguna propiedad perteneciente a SEIU para el uso o provecho personal del individuo. Por ejemplo, un dirigente o empleado gerencial de un local no podrá usar fondos del sindicato para comprar un pasaje aéreo para un viaje personal.

Préstamos

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

FONDOS DE BENEFICIOS Y ORGANIZACIONES AFINES

[Parte C, secciones 12-15]

Deberes y transacciones prohibidas

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

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

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

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

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

RELACIONES PERSONALES Y CONDUCTA PROHIBIDA

[PART D, Secciones 16-18]

Relaciones familiares y personales

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

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

¿Quién se considera familiar?

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

Conducta prohibida

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REQUISITOS Y PROHIBICIONES ADICIONALES

[PARTE E, secciones 19-21]

Personas convictas por delitos graves

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

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

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

Conformidad

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

¿Qué hago si tengo un conflicto potencial de intereses?

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

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

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

PROTECCIÓN DE INFORMANTES ANÓNIMOS

[Parte F, secciones 22-23]

Protección contra represalias

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

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

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

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

Confidencialidad

¿Cómo se protegerá mi identidad si presento una queja?

SEIU trata todas las comunicaciones relacionadas con la ética de forma confidencial.

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

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

CONSEJOS DE ÉTICA Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO

[Parte G, secciones 24-37]

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

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

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

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

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

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

Presentación de queja y proceso de revisión

¿Dónde presento una queja?

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

¿Qué pasa después que presento una queja?

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

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

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

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

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

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

Cargos contra afiliados bajo la Constitución de SEIU

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

Derecho de apelar de los afiliados

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

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

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

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

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

Preguntas sobre ética e información adicional

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

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

Conducta ética para con funcionarios o autoridades electas de gobierno

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

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

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

Provisiones constitucionales de SEIU fuera del Código

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

Declaración de Principios de SEIU

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

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

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

Derechos de los afiliados:

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

Deberes de los afiliados:

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

Conducta ética para con funcionarios o autoridades electas de gobierno

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

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