

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional el 13 de junio de 2009
Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional según revisado en enero de 2016

CÓDIGO DE PRÁCTICAS ÉTICAS Y POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES DE SEIU

PARTE A: PREÁMBULO

La Unión Internacional de Empleados de Servicio (SEIU, por sus siglas en inglés) cree en la dignidad y la valía de todos los trabajadores. Nos hemos dedicado a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias mientras creamos una sociedad más justa y humana. Tenemos el compromiso de buscar la justicia para todos, y en particular lograr la justicia económica y social para las personas más explotadas en nuestra comunidad. Para lograr nuestra misión, tenemos que desarrollar líderes bien capacitados y motivados en cada nivel de la unión que sean un reflejo de la membresía en toda su diversidad.

Los miembros de la unión confían grandemente en sus líderes. Los oficiales electos y los gerentes de SEIU no solo tienen obligaciones fiduciarias con los miembros de la unión sino que, a raíz del propósito moral de nuestra misión, los líderes de SEIU deben a los miembros el mayor nivel de comportamiento ético en el ejercicio de todas las decisiones de liderazgo y las negociaciones financieras en representación de los miembros. Los miembros tienen el derecho a tener la administración adecuada de los fondos de la unión y transparencia en cómo se gastan las cuotas de la unión. El uso inadecuado o inapropiado de los recursos o de la autoridad del liderazgo socava la confianza que los miembros tienen en la unión y la debilitan. No se tolerará la corrupción en ninguna forma en SEIU. Este *Código de Prácticas Éticas y Política de Conflicto de Intereses* (el “Código” o “Código de SEIU”) fortalece las normas, prácticas y estándares de cumplimiento éticos y por lo tanto mejora la capacidad de la unión para lograr su importante misión.

Reconocemos que ningún código de ética puede evitar que algunas personas violenten los estándares éticos de comportamiento. Además sabemos que el Código de SEIU no es suficiente por sí solo para sostener una cultura ética en toda la unión. Para lograr las metas para las que se creó este Código, tenemos que establecer sistemas de responsabilidad para todos los líderes electos y el personal. Estos sistemas tienen que incluir los controles y equilibrios pertinentes y procedimientos operacionales internos que minimicen la oportunidad del uso indebido o el abuso, al igual que la percepción de alguno de ellos, en cuanto a invertir fondos de la unión y ejercer la autoridad para tomar decisiones. Los sistemas también tienen que incluir la disposición adecuada para el adiestramiento sobre cómo entender e implantar este Código. Más ampliamente, recalcamos la importancia de la gama de estándares, prácticas, y valores descritos en “Una cultura ética sólida”, Sección A de las *Políticas y Estándares de Ética de SEIU*.

En particular, SEIU está comprometida con proporcionar vías significativas para la colaboración y la participación de los miembros en nuestra unión. La *Carta de Derechos*

de los Miembros de SEIU y sus Responsabilidades en la Unión es una fuente importante de los derechos y las obligaciones de los miembros de SEIU. Su cumplimiento exclusivo a través de los procedimientos establecidos en el Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU refleja un compromiso con los principios democráticos que siempre han regido a SEIU. Las diversas protecciones del Artículo XVII contra la disciplina arbitraria o ejercida de manera ilegal por los miembros también representa un ingrediente esencial de la vida democrática de la unión. De igual manera, el requisito que las afiliadas proporcionan para las reuniones periódicas de la membresía, según establecido en el Artículo XV, Sección 5 de la Constitución, es otro elemento importante del funcionamiento democrático de SEIU. Por último, las disposiciones contra la discriminación y el acoso por raza, credo, color, religión, sexo, expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, situación de residencia, condición marital, ancestros, edad y discapacidad que aparece en el Artículo III, Sección 4 de la Constitución de SEIU y en las Constituciones y los Estatutos de las afiliadas, la Política y el Procedimiento Contra la Discriminación y Contra el Acoso de SEIU, y las políticas similares de las afiliadas prohíben la conducta en violación a la creencia histórica de SEIU de que nuestra fortaleza proviene de nuestra unidad y diversidad y que no debemos dejarnos dividir por las fuerzas de la discriminación.

Se espera que las personas sujetas a este Código cumplan con las leyes estatales y federales, la Constitución y los Estatutos de SEIU y sus afiliadas, y las políticas contra la discriminación y contra el acoso de SEIU y sus afiliadas como parte integral de nuestro compromiso de mantener una cultura ética y estándares de conducta más altos en toda la unión. Las violaciones a estas leyes y políticas representan infracciones éticas; sin embargo, estas violaciones deberán abordarse a través de las avenidas provistas por las leyes y políticas aplicables y no mediante el Código a menos que también aleguen violaciones a este Código. En particular, el único mecanismo de cumplimiento para asuntos cubiertos por las constituciones y los estatutos de SEIU o sus afiliadas es el que aparece establecido en esos documentos, a menos que también se aleguen violaciones a este Código. Por último, los agravios que surjan bajo los acuerdos de negociación colectiva quedan excluidos del cumplimiento bajo este Código a menos que también aleguen violaciones a este Código.

El alcance y los estándares de este Código aparecen establecidos en las siguientes secciones.

SECCIÓN 1. *Aplicabilidad a la Unión Internacional.* El Código de SEIU en lo sucesivo aplica en su totalidad a todos los oficiales, miembros de la junta ejecutiva y empleados de la Unión Internacional, SEIU. De aquí en adelante se hace referencia a estas personas como “individuos cubiertos”. SEIU deberá anejar o adjuntar el Código en su totalidad a su Constitución y a los Estatutos en su próxima publicación y en todas las publicaciones futuras.

SECCIÓN 2. *Aplicabilidad a las afiliadas de SEIU.* Por promulgación de la Junta Ejecutiva Internacional de SEIU, el Código de SEIU aplica en su totalidad a todos los

oficiales, los miembros de la junta ejecutiva y empleados de todos los cuerpos afiliados y uniones locales aprobadas por SEIU (“afiliadas” de aquí en adelante). Se hace referencia a estas personas de aquí en adelante como “individuos cubiertos”.

- (a) Cada afiliada deberá garantizar que el Código se aplique a todos los empleados tan pronto como sea práctico, pero en ningún caso más tarde del final del año 2020.
- (b) Cada afiliada deberá anejar o adjuntar el Código en su totalidad a su Constitución y los Estatutos en su próxima publicación y a todas las publicaciones futuras.
- (c) En donde quiera que se haga referencia aquí a SEIU o a un programa, departamento o puesto de SEIU, la referencia correspondiente será a la afiliada particular o a su programa, departamento o puesto equivalente.
- (d) Cada afiliada es responsable de hacer cumplir el Código y de educar a sus individuos cubiertos sobre el Código de manera que esté a tenor con los términos del Código, sujeto a la asistencia y la supervisión de SEIU.
- (e) El Código no tiene la intención de impedir que alguna afiliada adopte estándares más altos y mejores prácticas, sujeto a la aprobación del Procurador de Ética de SEIU.

PARTE B: OBLIGACIONES GENERALES

SECCIÓN 3. Obligaciones de los individuos cubiertos.

- (a) **Compromiso con el Código.** SEIU y cada afiliada deberá proporcionar una copia del Código a cada individuo cubierto. Es responsabilidad y obligación de los individuos cubiertos reconocer anualmente que han recibido una copia de este Código, que lo han revisado y lo entienden y que acuerdan cumplir con él.
- (b) **Responsabilidad de divulgación.** Los individuos cubiertos deberán divulgar al Procurador de Ética de SEIU o al enlace de Ética de la afiliada, según aparece descrito en la PARTE F de este Código, cualquier conflicto de interés o apariencia de un conflicto, que surja cuando su responsabilidad primordial con el interés de los miembros se vea comprometida por un interés rival, que incluye, pero no se limita a un interés, relación o transacción a la que se haya hecho referencia en este Código. Los conflictos reales, percibidos y potenciales deberán divulgarse al momento en que los individuos cubiertos los conozcan.
- (c) **Descalificación del servicio a SEIU o su afiliada.** Ninguna persona que haya sido convicto de algún delito relacionado con la comisión de agresión con lesiones graves o el abuso o mal uso del puesto o empleo de dicha persona en una organización laboral para buscar u obtener ganancias ilegales a expensas de los miembros, deberá servir como oficial o empleado gerencial de SEIU o

cualquier afiliada, excepto por las limitadas excepciones establecidas en las leyes federales aplicables.

PARTE C: ACTIVIDADES COMERCIALES Y FINANCIERAS

SECCIÓN 4. Responsabilidad general de proteger los fondos de los miembros; derecho de los miembros de examinar los expedientes.

- (a) Los activos y los fondos de una organización laboral se mantienen en un fideicomiso para el beneficio de la membresía. Los miembros tienen derecho a recibir garantía de que esos activos y fondos se invierten en objetivos correctos y adecuados. La Unión deberá realizar sus funciones prioritarias, incluso todos los contratos para compra o venta o para la prestación de servicios significativos, de una manera que esté a tenor con este Código. Todos los oficiales, los miembros de la junta ejecutiva y empleados de SEIU y las afiliadas de SEIU, ya sean electos o nombrados, tienen un gran deber de confianza y fiduciario de servir honesta y fielmente los mejores intereses de la membresía.
- (b) A tenor con la Sección 201 de la Ley de Informes y Divulgación entre los Trabajadores y la Gerencia (“Labor-Management Reporting y Disclosure Act”), SEIU deberá permitir que un miembro examine por justa causa, cualquier libro, expediente o cuenta necesaria para verificar el informe financiero anual de SEIU bajo esa sección para el Departamento del Trabajo de los EE. UU.
- (c) Las afiliadas compuestas solamente de miembros empleados por cuerpos gubernamentales deberán permitir que un miembro examine su informe financiero sometido a una agencia estatal y, a tenor con las leyes estatales y por justa causa, examine cualquier libro, expediente o cuenta necesaria para verificar el informe financiero de la afiliada.

SECCIÓN 5. Intereses y transacciones financieras prohibidas. Los individuos cubiertos no deberán, según sea de su mejor conocimiento, tener posesiones u otros intereses financieros sustanciales que interfieran con su responsabilidad fiduciaria.

- (a) Para propósitos de estas normas, una “posesión o interés financiero sustancial” se refiere a uno que contribuye de manera significativa al bienestar financiero del individuo o que le permite afectar o influenciar de manera sustancial el curso de la toma de decisiones de la entidad comercial.
- (b) Una “posesión o interés financiero sustancial” no incluye acciones en un plan de compra, plan de participación en los beneficios (profit-sharing), plan de posesión de acciones de empleados (ESOP, por sus siglas en inglés) o fideicomiso ciego. Tampoco prohíbe a los individuos cubiertos poseer un fondo mutuo u otro vehículo de inversión similar, acciones públicas de cualquier patrono con el que SEIU o una afiliada esté involucrado en la negociación colectiva o que tenga negocios o con el que busque organizarse, siempre y

cuando todas las transacciones que afecten a dichos intereses estén a tenor con las tarifas y términos establecidos por el mercado abierto.

- (c) No se permite a ningún individuo cubierto que:
 - (1) a sabiendas, tenga posesión o interés financiero sustancial en ninguna organización que involucrada en la negociación colectiva con SEIU o cualquiera de sus afiliadas;
 - (2) haga o intente influenciar o participar de alguna manera en una decisión relacionada con las relaciones de SEIU o una afiliada con un proveedor, firma o cualquier otra organización o individuo en el que el individuo cubierto o su familiar, cónyuge o socio de negocio tenga posesión o interés financiero sustancial posesión; o
 - (3) se vea involucrado en alguna transacción de negociación individual con SEIU o cualquiera de sus afiliadas, como comprar una propiedad de o vender una propiedad a SEIU, sin la aprobación informada del secretario-tesorero Internacional (o el secretario-tesorero de la afiliada, según aplique), obtenida después de la divulgación completa, incluyendo una tasación independiente del valor justo de mercado para la propiedad que será vendida o comprada.
- (d) Para garantizar el cumplimiento con esta sección, los individuos cubiertos tienen como requisito divulgar cualquier interés, transacción o interés que haya sido cubierto por esta sección en conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

SECCIÓN 6. *Pagos y regalos de patronos, proveedores y miembros.*

- (a) Los individuos cubiertos no deberán, a sabiendas, aceptar ningún pago, beneficio o regalo que sobrepase el valor financiero mínimo bajo las circunstancias presentadas (1) de ningún patrono que esté involucrado o busca involucrarse en la negociación colectiva con SEIU o sus afiliadas, o (2) de ningún negocio o firma profesional que haga negocios o busque hacer negocios con SEIU o cualquiera de sus afiliadas.
 - (1) Esta sección no abarca los pagos y beneficios que proporcionan patronos prohibidos a los individuos cubiertos como compensación por su empleo primario y regular.
 - (2) Esta sección no abarca el trabajo y los servicios que los individuos cubiertos realizan para los patronos o negocios prohibidos a tiempo parcial, por medio de una transacción libre de influencias y por la paga normal y usual para dicho trabajo o servicios.
 - (3) Esta sección no abarca la participación en eventos presentados por oficiales públicos que conllevan la discusión de asuntos de política pública.

- (4) Con respecto a los artículos perecederos que son más que mínimos, pero que resultan imprácticos para devolver, como lo son los alimentos, deberá considerarse en cumplimiento con esta sección descartar dicho artículo o colocarlo en un área común para el disfrute de los miembros y el personal de la oficina. Si el regalo se descarta o se disfruta comunalmente, se recomienda que se notifique a la persona que lo regaló para evitar la apariencia de cualquier conflicto de interés de parte de cualquier individuo cubierto y para desanimar la recurrencia.
- (b) Los individuos cubiertos no deberán, a sabiendas, aceptar pagos o regalos personales de ningún miembro, aunque no haya una relación personal independiente de la relación entre la unión y el miembro, aparte de un regalo de valor financiero mínimo. Esta disposición no aplica a las contribuciones a campañas para la oficina de la unión realizada en conformidad con la Constitución y los Estatutos de SEIU.

SECCIÓN 7. *Conversión de fondos y propiedad de la Unión.* Los individuos cubiertos no deberán usar, convertir o desviar ningún fondo u otra propiedad que pertenezca a SEIU para el beneficio o la ventaja personal de dicho individual.

SECCIÓN 8. *Aplicabilidad a terceros.* Los principios de este Código aplican a las inversiones y las actividades de terceros que equivalga a un subterfugio para ocultar los intereses financieros de los oficiales o empleados de SEIU o para evadir los estándares de este Código.

SECCIÓN 9. *Ciertos préstamos prohibidos.* SEIU no deberá hacer préstamos a ningún oficial o empleado, ni a ningún miembro de su familia, que en algún momento sobrepase los \$2,000 en endeudamiento total por parte de dicho oficial, empleado o miembro de su familia.

PARTE D: FONDOS DE BENEFICIOS Y ORGANIZACIONES RELACIONADAS

SECCIÓN 10: *Conducta y transacciones prohibidas.*

(a) Fondos de beneficios.

- (1) Para propósitos de esta sección:
 - a. Un “fondo o plan de beneficios” un fondo o plan de beneficios de retiro, salud o bienestar patrocinado por SEIU o una afiliada, o un fondo o plan de beneficios de retiro, salud o bienestar en el que SEIU o una afiliada participe.
 - b. La definición de “posesión o interés financiero sustancial” que aparece en la sección 5 aplica.

- (2) Los individuos cubiertos que sirven en un puesto fiduciario con respecto a o en ejercicio de responsabilidades o influencia en la administración de un fondo o plan de beneficios no deberán:
 - a. tener ningún interés financiero sustancial en, ni ningún vínculo personal comprometedor con, ningún gerente de inversiones, corredor de seguros, corredor, consultor u otra firma ni individuo que haga negocios o busque hacer negocios con el fondo o el plan;
 - b. aceptar ningún pago personal de ningún negocio o firma profesional que haga negocio o busque hacer negocios con el fondo o el plan, aparte del pago contractual por trabajo realizado; ni
 - c. recibir compensación de ningún tipo por servicio como representante de empleados o síndico designado por los trabajadores para un fondo o plan, excepto para el reembolso de los gastos razonables incurridos de manera adecuada y real que hayan sido provistos de manera uniforme a dichos representantes o síndicos, con la provisión de que no constituye una violación de esta disposición por ningún oficial o empleado gerencial que no sea empleado a tiempo completo de la SEIU o una afiliada para ser un empleado legalmente pagado de un fondo o plan si dicho empleo está a tenor con las restricciones legales aplicables y que ha sido divulgado completamente mediante los informes pertinentes.
 - (3) Para garantizar el cumplimiento con esta sección, todos los individuos cubiertos deberán divulgar cualquier interés, transacción o relación cubierta por esta Sección en conformidad con la sección 3(b) de este Código.
 - (4) *Descalificación de servicio para el fondo de beneficios.* Ninguna persona que haya sido condenado por algún delito relacionado con la comisión de agresión con lesiones graves o el abuso o mal uso del puesto o empleo de dicha persona en un plan de beneficios a empleados con el fin de buscar u obtener ganancias ilegales a expensas de los beneficiarios del fondo o plan de beneficios a empleados, excepto por las limitadas excepciones establecidas en las leyes federales aplicables, deberá servir en una capacidad fiduciaria ni ejercerá responsabilidades en la administración de un fondo o plan de beneficios.
- (b) **Organizaciones relacionadas**
- (1) Para propósitos de esta sección, una organización “relacionada con” SEIU o una afiliada significa una organización (i) en el que el 25 por ciento o más de los miembros de la junta directiva son oficiales o empleados de SEIU o una afiliada, o (ii) para la que el 50 por ciento o más de sus fondos provienen de SEIU o una afiliada.
 - (2) Los individuos cubiertos que sirvan en un puesto fiduciario con relación a o que ejerzan responsabilidades o influencia sobre la administración de una organización relacionada con SEIU deberán cumplir con las

disposiciones y deberán cumplir cabalmente con los estándares del Código de SEIU mientras actúan a favor de o representan la organización relacionada.

PARTE E: RELACIONES PERSONALES Y FAMILIARES

SECCIÓN 11. *Propósito de las normas que rigen las relaciones personales y familiares.* SEIU no prohíbe el empleo de familiares calificados de oficiales o empleados actuales, o de individuos con los que un oficial o empleado tenga una relación personal romántica o íntima. SEIU además no prohíbe la retención de proveedores calificados que empleen a familiares de oficiales o empleados actuales de SEIU o individuos con los que un oficial o empleado tenga una relación personal.

Sin embargo, SEIU reconoce que la existencia de dichas relaciones pueden conllevar a problemas, que incluyen favoritismo o la apariencia de favoritismo hacia familiares o hacia las personas que estén en una relación personal. Brindar trato especial a estos individuos – o crear la impresión de que reciben trato especial – no va a tenor con nuestros principios de la buena administración y responsabilidad ni con nuestra responsabilidad de realizar los negocios de SEIU de manera seria. Las disposiciones de esta PARTE están diseñadas para garantizar que relaciones personales o familiares no influyeran las interacciones profesionales entre los empleados involucrados y otros oficiales, empleados y terceros.

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

- (a) “Familiar” significa padre, cónyuge, equivalente de un cónyuge, hija, hijo, abuelo, nieto, hermano, hermana, tía, tío, sobrina, sobrino, primo hermano o segundo, cuñados, suegros, hermanastros o padrastros/madrastras, padres adoptivos o de crianza, hijos adoptivos o de crianza, o cualquier miembro del hogar del empleado. Los familiares de sociedades domésticas están cubiertos como si fueran familiares por cónyuge.
- (b) “Relación personal” significa una relación personal romántica o íntima continua que puede incluir, pero no limitarse a, salir, cohabitar, o ser pareja o compañero sentimental. Esta definición aplica independientemente del género, identificación de género u orientación sexual de los individuos que conformen la relación. Esta restricción no se extiende a los amigos, conocidos y colegas previos que de otra manera no queden cubiertos por el alcance de las “relaciones personales.”

SECCIÓN 13. *Conducta prohibida.* Los siguientes principios generales aplicarán:

- (a) las solicitudes de empleo de familiares y personas que tengan una relación personal con un individuo cubierto serán evaluadas con los mismos estándares de calificación que se utilicen para evaluar a otros solicitantes. La transmisión de solicitudes en representación de los individuos con los que existe una

relación personal o familiar al departamento o individuo pertinente de contratación de SEIU o afiliada, sin más, no deberá constituir un intento de influenciar las decisiones de contratación. Sin embargo, podría considerarse inapropiado pedir información adicional durante el proceso de solicitud.

- (b) Los individuos cubiertos no tomarán decisiones de contratación sobre sus familiares o personas con las que tienen una relación personal, o intentan influenciar las decisiones de contratación tomadas por otras personas.
- (c) Los empleados de supervisión no deberán supervisar directamente a un familiar o persona con la que tienen una relación personal. En caso de que no exista una relación directa de rendición de cuentas o una relación de supervisor – subordinado, se permite que los familiares o empleados que tengan una relación personal o familiar trabajen en el mismo departamento, siempre y cuando no existan dificultades operacionales particulares.
- (d) Los individuos cubiertos no deberán tomar decisiones relacionadas con el trabajo, participar en ni proporcionar insumo a decisiones del trabajo tomadas por otras personas con relación a familiares o empleados con los que tienen una relación personal, aún cuando no supervisen directamente a esa persona. Las decisiones prohibidas incluyen, pero no se limitan a, decisiones sobre contratación, salarios, horarios, beneficios, asignaciones, evaluaciones, adiestramiento, disciplina, promociones y transferencias.
- (e) A fin de garantizar el cumplimiento con esta sección, todos los individuos cubiertos tienen que divulgar al Procurador de Ética o al enlace de Ética de la afiliada, según corresponda, cualquier interés o relación que esté cubierta por esta sección en conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

PARTE F: CUMPLIMIENTO

SECCIÓN 14. *Oficial de ética.* La oficina del Oficial de Ética ha sido establecida para brindar asistencia independiente a SEIU sobre la implementación y el cumplimiento del Código. El Oficial de Ética deberá ser una persona de integridad y reputación intachable, preferiblemente con experiencia en ética, cumplimiento de la ley y el funcionamiento del movimiento laboral. El oficial de Ética deberá prestar sus servicios bajo contrato y no deberá ser un empleado de la Unión Internacional ni de ninguna de sus afiliadas. El oficial de Ética deberá ser nombrado por el presidente internacional y confirmado por la Junta Ejecutiva Internacional. El presidente internacional, el secretario-tesorero Internacional, y la Junta Ejecutiva Internacional de SEIU podrían referir asuntos relacionados con el Código al Oficial de Ética para su revisión o asesoramiento, a tenor con las Secciones 22 y 23.

SECCIÓN 15. *Procurador de Ética.* El Procurador de Ética de la oficina de SEIU ha sido establecido para supervisar la implementación y el cumplimiento del Código y continuar los esfuerzos de fortalecer la cultura ética en toda la Unión. El Procurador de Ética es responsable de proveer asistencia a la Unión Internacional y sus afiliadas sobre preguntas y preocupaciones relacionadas con el Código y la cultura ética; dirigir el

adiestramiento de los oficiales y el personal de SEIU y las afiliadas con relación al Código y la cultura ética; responder a preocupaciones y querellas éticas a tenor con las Secciones 17-23; recibir y resolver las divulgaciones de conflictos de interés; asistir al Oficial de Ética; y brindar otro tipo de apoyo según sea necesario para el programa general de ética de SEIU. El Procurador de Ética, en conjunto con el Oficial de Ética, deberá emitir un informe a la Junta Ejecutiva Internacional de SEIU anualmente, que resuma las acciones de cumplimiento, adiestramiento, cumplimiento, actividades relacionadas, y estadísticas relacionadas con el programa de ética de SEIU, y que incluya recomendaciones para dichas modificaciones al programa según estime necesario para mejorar la efectividad del programa. El Procurador de Ética deberá además realizar revisiones periódicas para propósitos de monitoreo del cumplimiento con y la ejecución de este Código. Dichas revisiones podrían considerar, entre otras cosas, si las alianzas, operaciones conjuntas y arreglos con organizaciones gerenciales se ajustan a este Código, se registran adecuadamente, reflejan la inversión razonable o el pago de bienes y servicios, adelantan los propósitos de exención contributiva de SEIU, y no resultan en algún provecho, beneficio privado impermisible, o exceso en transacciones de beneficios. El Procurador de Ética deberá ser empleado del Departamento Legal de SEIU.

SECCIÓN 16. *Enlace de Ética de la Afiliada.* Cada afiliada deberá nombrar un enlace de Ética que estará disponible para proveer asesoramiento u orientación ética, servir como el contacto clave de una afiliada con el Procurador de Ética de la Internacional, asistir en el cumplimiento del *Código*, supervisar la prestación de los adiestramientos de ética, servir como un líder ético en la Afiliada, y asistir a la afiliada a fortalecer su cultura ética.

- (a) Los presidentes, principales oficiales ejecutivos, secretarios-tesoreros, principales oficiales financieros, jefes de personal, y el equivalente de cualquiera de los anteriores no son elegibles para servir como enlaces de Ética.
- (b) Se exhorta a las afiliadas a considerar la rotación del puesto del enlace de Ética periódicamente, a menos que haya dificultades operacionales, a fin de desarrollar el liderazgo ético con más amplitud en la afiliada. Las afiliadas deberán orientar al Procurador de Ética de SEIU tan pronto como sea práctico sobre el nombramiento de los enlaces de Ética y de cualquier vacante que surja en el puesto.
- (c) Los enlaces de Ética recibirán adiestramiento periódicamente, específico para esa función, de parte de la Unión Internacional. Las afiliadas deberán tomar todas las medidas para garantizar la participación de sus enlaces de Ética.

SECCIÓN 17. *Querellas*

- (a) Cualquier individuo cubierto o miembro puede presentar una querella escrita con relación a supuestas violaciones del Código. Las preocupaciones de ética verbales deberán presentarse por escrito para poder procesarlas como una querella. Las querellas deberán estar firmadas o contener el nombre del/los querellante(s) y deberá mantenerse confidencial conforme a la Sección 24. Las

querellas que aleguen una violación del Código no deberán ser ejecutadas bajo las Constituciones y los Estatutos de SEIU o las afiliada a menos que también aleguen violaciones a las constituciones y los estatutos.

- (b) La Unión Internacional deberá proveer la información de contacto para someter las querellas éticas y deberá publicar esa información en el sitio de Internet de SEIU.
- (c) Cada afiliada deberá proveer a su personal y membresía la información de contacto para su enlace de Ética.

SECCIÓN 18. *Querellas manejadas por la Unión Internacional.* Las querellas que aleguen una violación al Código que sean sometidas a la Unión Internacional o al Oficial de Ética deberán ser referidas inicialmente al Procurador de Ética de SEIU. El Procurador de Ética deberá revisar las querellas ética sometidas a la Unión Internacional y deberá responderlas a su discreción, que incluye, pero no se limita a, brindar asesoramiento u orientación, resolverlas de manera informal, dirigir las a los recursos fuera de la oficina de ética, o referirlas al Oficial de Ética o la afiliada para más procesamiento. Hay que notificar a la persona que someta la querella sobre la situación de la misma según sea apropiado a discreción del Procurador de Ética, pero en todo caso cuando se concluya.

SECCIÓN 19. *Querellas manejadas por la afiliada; aviso al Procurador de Ética.* Las querellas de ética que surjan con o relacionadas con una afiliada deberán ser investigadas por la afiliada afectada y, donde sea pertinente, podrían formar la base de disciplina para el empleado o cargos formales internos a la unión para ser procesados ante un cuerpo judicial en conformidad con los requisitos establecidos en la Constitución y los Estatutos de la afiliada o de SEIU. El Procurador de Ética podría asesorar a una afiliada sobre asuntos relacionados con la investigación y el procesamiento de querellas y cargos que aleguen la violación del Código. En los casos en que una querella involucre al presidente, principal oficial ejecutivo, jefe de personal, secretario-tesorero, principal oficial financiero, o su equivalente de una afiliada, la misma deberá notificar al Procurador de Ética tan pronto como sea práctico. El Procurador de Ética puede consultar con el Oficial de Ética con relación a cualquier asunto referido por una afiliada.

SECCIÓN 20. *La no cooperación; Querellas de mala fe.* La falla sin razón de un individuo cubierto en cooperar totalmente con un procedimiento o investigación relacionada con una querella de ética o una supuesta violación de este Código deberá constituir una violación independiente de este Código. SEIU se reserva el derecho, sujeto a notificación, investigación y debido proceso, de disciplinar a las personas que presenten querellas, informes o indagaciones de mala fe, a sabiendas de que son falsas, acosadoras o maliciosas.

SECCIÓN 21. *Jurisdicción original.*

- (a) ***Peticiones de jurisdicción original.*** Si un miembro de la junta ejecutiva, oficial, o miembro de una afiliada o una afiliada entiende que los cargos formales internos de la unión contra un individuo cubierto que además alegue violaciones

a este Código conlleva una situación que pueda poner en juego seriamente los intereses de la afiliada o de la unión internacional, o que el procedimiento de vista de la afiliada no protegerá por completo los intereses de la afiliada, un oficial o miembro, esa persona puede solicitar que el Presidente Internacional asuma la jurisdicción original bajo el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y los Estatutos de SEIU.

- (b) ***Asunción de Jurisdicción original por el Presidente Internacional.*** En conformidad con el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y los Estatutos de SEIU, el Presidente Internacional podría a su discreción asumir la jurisdicción original de los cargos formales internos de la unión que también aleguen la violación de este Código si, como resultado de una investigación piensa que los cargos presentados contra un individuo cubierto incluyen una situación que podrían poner en juego seriamente los intereses de la afiliada o de la unión internacional. A su discreción, el Presidente Internacional podría referir el asunto al Oficial de Ética para una recomendación relacionada con la posible asunción de jurisdicción original.

SECCIÓN 22. Referido de los cargos formales al Oficial de Ética. Si los cargos formales internos de la unión presentados ante la Unión Internacional bajo el Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y los Estatutos de SEIU también alegan una violación al Código por parte de un oficial o miembro de la junta ejecutiva de la Unión Internacional o la afiliada, dichos cargos podrían ser referidos al Oficial de Ética para revisión y recomendaciones.

SECCIÓN 23. Revisión de querellas por el Oficial de Ética.

- (a) Si luego de la revisión de los alegatos de violaciones del Código en una querella o cargo formal, el Oficial de Ética encuentra que los alegatos tienen mérito o ameritan mayor investigación, deberá recomendar una respuesta o curso de acción para la Unión Internacional a fin de responder a la querella o los cambios, que incluya, pero no se limite a, lo siguiente:
- (1) Mayor investigación por personal o investigadores externos de SEIU;
 - (2) Presentar los cargos formales bajo el Artículo XVII de la Constitución y los Estatutos de SEIU;
 - (3) Asunción de jurisdicción original por el Presidente Internacional conforme al Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y los Estatutos de SEIU;
 - (4) Nombramiento de un oficial externo para la vista a fin de realizar un juicio bajo el Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y Estatutos de SEIU;
 - (5) Disciplina de los empleados cubiertos;
 - (6) Sanción de los oficiales o miembros cubiertos acusados en los procedimientos formales u

- (7) Otra acción que se estime apropiada a discreción del Oficial de Ética.
- (b) Si el Oficial de Ética llega a la conclusión, después de haber revisado los alegatos de violaciones al Código, que las mismas no tienen mérito o que no es necesaria mayor investigación, deberá asesorar a la unión internacional sobre sus hallazgos.

PARTE G: PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

SECCIÓN 24. *Confidencialidad.* SEIU tomará todas las medidas razonables para mantener la confidencialidad de la identidad de cualquier persona(s) que presente una preocupación, indagación, informe o querrela ética bajo el Código a menos que la divulgación esté autorizada por el querellante o esté requerida por SEIU para llevar a cabo sus responsabilidades fiduciarias o legales. SEIU además tratará las comunicaciones relacionadas con las querellas o preocupaciones éticas con tanta confidencialidad y discreción como sea posible, siempre y cuando continúe siendo capaz de realizar una investigación completa y justa, de cumplir con sus responsabilidades fiduciarias y legales y de revisar sus operaciones según sea necesario.

SECCIÓN 25. *No represalias.* SEIU exhorta a todos los oficiales y empleados a presentar las preocupaciones y querellas éticas de violaciones al Código ante la Unión, según establecido en más detalle en la PARTE F arriba.

- (a) SEIU prohíbe expresamente las represalias contra los individuos y miembros cubiertos por:
- (1) Presentar querellas, informes o indagaciones de buena fe conforme a este Código;
 - (2) Oponerse a cualquier práctica prohibida por el Código;
 - (3) Cooperar con las investigaciones éticas conforme al Código produciendo pruebas, testimonio o información; y
 - (4) Participar de otra manera en el proceso de cumplimiento establecido en la PARTE F arriba.
- (b) En particular, SEIU no tolerará ninguna forma de represalia contra los enlaces de Ética de una afiliada por cumplir con sus responsabilidades.
- (c) Cualquier acto de supuesta represalia deberá ser informado al Procurador de Ética de SEIU o al enlace de Ética de la afiliada de inmediato y será investigado con prontitud.