



Enmiendas Constitucionales y Resoluciones Adoptadas en la Convención de SEIU de 2008



Construir nuestra fuerza con el sindicalismo vitalicio y la jubilación segura

Hoy en día, los afiliados de nuestro sindicato están respaldados por la experiencia de nuestros afiliados jubilados, quienes lucharon por los derechos y los estándares de vida que disfrutamos. Ahora, es crucial que promovamos al sindicalismo vitalicio y garanticemos que jubilarse del trabajo no signifique retirarse del sindicato. Los jubilados tienen una experiencia vital y un talento con el cual contribuir y pueden jugar un papel importante en respaldar nuestras campañas para fortalecer a los trabajadores en nuestras industrias y sectores clave. Ellos ayudan a que se marque la diferencia en ganar las campañas legislativas y políticas, en la inscripción de votantes y las campañas de movilización electoral (*get-out-the-vote*), y en la recaudación de fondos de acción política. También son importantes para contactar a las comunidades aliadas y construir la fuerza y recursos para nuestros sindicatos locales.

Los jubilados también pueden ser de gran valor en construir la fuerza nacional ayudando a trabajadores a organizarse para afiliarse a nosotros en el sur y el sudoeste, donde muchos jubilados del sindicato viven actualmente.

Además, los jubilados juegan un papel especial en la defensa y mejoramiento de la seguridad de jubilación para todos nosotros a través del Seguro Social, Medicare y otros programas.

Los jubilados van a jugar un papel aun más importante en los Estados Unidos en los próximos años. Cada 7 segundos y medio, un “baby boomer” cumple 50 años, y se proyecta que para 2023 uno de cada cinco estadounidenses tendrá más de 65 años de edad, igual que el porcentaje actual de ancianos de la Florida. Hay aproximadamente más de 700,000 afiliados de SEIU que se prevé se jubilarán dentro de los próximos 15 años.

SEIU reconoce que cuando los individuos se jubilan ya no tienen un centro laboral que opera como la comunidad dominante en sus vidas. Crear la oportunidad de que los jubilados se mantengan activos con sus compañeros del sindicato, tanto socialmente como a través del activismo político y sindical, es importante no sólo para el sindicato sino para nuestros afiliados jubilados. Estas actividades proveen una oportunidad de unir su vida social con un compromiso mayor con el sindicato y la labor política que el sindicato cumple en beneficio de sus afiliados.

Si bien es cierto que algunos sindicatos locales han conformado y mantenido capítulos de jubilados y programas, existen programas para jubilados que no han encontrado el equilibrio ideal entre las actividades sociales y políticas y las oportunidades de organización de membresía. Otros sindicatos locales aún no han establecido programas para promover el sindicalismo vitalicio y buscar la guía de sindicatos locales con experiencia.

Por tanto, se resuelve que:

Esta convención afirma el compromiso de SEIU con el sindicalismo vitalicio y le encomienda al Concejo Consultivo de Jubilados establecer e implementar recomendaciones para crear y fortalecer nuestros capítulos de jubilados de SEIU. Los sindicatos locales, concilios estatales y el Sindicato Internacional trabajarán juntos para implementar estas recomendaciones y comprometerse a lo siguiente:

- Los sindicatos locales y concilios estatales destinarán recursos para organizar y mantener sus capítulos de jubilados o crear capítulos donde no los haya;
- El Sindicato Internacional proveerá ayuda a los sindicatos locales comprometidos con la participación activa en el Concejo Consultivo de Jubilados de el Sindicato Internacional

- Los sindicatos locales mantendrán una base de datos electrónica de los afiliados que se jubilen de un empleo activo y tratarán de que los empleadores y sistemas de jubilación les reconozcan derechos y recopilar información de contacto de los afiliados que se vayan a jubilar pronto. Los sindicatos locales deberán enviarle sus listas de afiliados jubilados al Sindicato Internacional mensualmente, junto con sus listas de afiliados comunes, y comprometerse así al desarrollo de una base de datos de jubilados nacional.
- Los sindicatos locales reconocen que frecuentemente al jubilarse los afiliados se mudan a otras regiones y estados. Por lo tanto, los sindicatos locales se comprometen a trabajar entre sí para facilitar y proveer oportunidades a los afiliados jubilados que cambiaron su lugar de residencia a fin de que participen activamente en los sindicatos locales de su nueva comunidad.

Construir fuerza laboral mediante la Reforma Integral de Inmigración

Los afiliados de SEIU tienen muchas razones para defender unidos la reforma integral de inmigración.

- Todos los trabajadores enfrentamos bajos salarios y beneficios cuando los que trabajan arduamente y pagan sus impuestos se ven forzados a vivir en una economía clandestina porque se les niega el estatus legal.
- La fuerza política de los trabajadores se ve seriamente afectada cuando se les niega a millones de trabajadores el derecho al voto porque no tienen un camino real para obtener su ciudadanía.
- Nuestra misión primordial de unir a todos los trabajadores para que cuenten con un futuro mejor no se puede lograr mientras tantos trabajadores sufran explotación y discriminación.
- Nuestras comunidades se debilitan cuando los políticos, deseosos de aprovechar las divisiones, aprueban leyes que privan a los trabajadores de licencia y seguro para conducir o de la educación universitaria, a los estudiantes aptos egresados de la educación secundaria.

Como el Senado estadounidense no aprobó la reforma integral de inmigración el año pasado, hemos visto un aumento alarmante de leyes locales que apuntan a los trabajadores inmigrantes y sus familias, junto con costosos operativos de deportación, que llegan a figurar en las noticias pero no resuelven de manera realista un sistema defectuoso. Las amenazas de deportación sin reforma han sumido a inmigrantes indocumentados más profundamente en esta economía clandestina, dividiendo a los trabajadores y disminuyendo los salarios y beneficios de todos los trabajadores.

Como la voz líder de los trabajadores en la reforma de inmigración, los afiliados de SEIU debemos asumir una posición firme.

Los sindicatos locales de SEIU, que trabajan con grupos de derechos de inmigrantes comunitarios y nacionales, fueron fundamentales a la hora de exigir el debate de reformas integrales de inmigración en el Senado la primavera pasada. Hoy en día, continuamos nuestra labor a favor de la inmigración, rastreando legislación federal, estatal y local contra el inmigrante, así como buscando oportunidades para apoyar reformas de inmigración prácticas e integrales.

Cuando la Administración de Bush anunció un ataque federal contra los trabajadores inmigrantes indocumentados, incluyendo una nueva política para los casos de las cartas *no match* del Seguro Social, SEIU desarrolló una herramienta y mantuvo sesiones de capacitación legal para educar a empleadores y trabajadores sobre sus derechos en el caso de redadas y/o cartas *no match* en el centro laboral.

Además, hemos continuado nuestra labor de lograr protecciones de convenios contra la discriminación racial y otros tratamientos injustos de los trabajadores inmigrantes de servicios de propiedad.

Sin embargo, a pesar de nuestros esfuerzos, seguimos enfrentando muchos retos.

Actualmente, el Congreso está tratando de extender su programa de trabajadores huéspedes, que les ofrece a los empleadores la puerta giratoria de una mano de obra barata, temporal sin un salario mínimo vital ni beneficios, ni una ruta clara para obtener residencia permanente o la ciudadanía. Las disposiciones federales de verificación de empleo y la política de cartas *no match* del Seguro Social amenazan a todo trabajador con irrupciones masivas en centros laborales y con discriminación promovida por el gobierno y, a la Administración del Seguro Social, con el colapso de su infraestructura.

También seguimos enfrentando más redadas de la Policía de Inmigración y Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) en centros laborales y comunidades de todo el país. Estos ataques, algunos de los cuales ya han

afectado a los afiliados de SEIU, incluyen discriminación, violaciones de los derechos civiles y el uso cruel y abusivo del poder por parte de agentes inexpertos de la ICE.

A medida que las actuaciones federales aumentan, también las leyes estatales y locales que apuntan a los trabajadores inmigrantes y aumentan el temor, el odio y la división en comunidades en todo el país. La legislación de estados como Arizona, Oklahoma y Virginia, que habilita a las fuerzas de seguridad locales otorgándoles poder para procesar a inmigrantes indocumentados, les costará miles de millones a los contribuyentes y no resolverá nada.

Si ignoramos esta “infeliz estrategia”, dentro de un año tendremos una fuerza laboral sumamente marginada, una población de inmigrantes abatida y el resurgimiento del tipo de odio racial y resentimiento que este país debería haber dejado atrás hace años.

Por tanto, se resuelve que:

SEIU seguirá trabajando a favor de reformas de inmigración prácticas que ofrezcan a los inmigrantes que trabajan arduamente y pagan sus impuestos una ruta clara hacia la ciudadanía, que logren fuerza y unidad entre los trabajadores, mantengan a las familias unidas y que les garanticen los derechos civiles y una justicia básica a todos los trabajadores sin importar de donde vengan. Nos opondremos a programas que no les ofrezcan a los trabajadores inmigrantes futuros un proceso legal seguro y ordenado que incluya una protección completa de las leyes de los Estados Unidos y una ruta hacia la ciudadanía.

Los afiliados de SEIU seguiremos ayudando a los trabajadores inmigrantes a organizarse para unir su fuerza a la nuestra.

Los sindicatos locales, los concilios estatales y el Sindicato Internacional trabajaremos juntos para desarrollar nuestras capacidades legales, políticas y de comunicación para responder a los ataques en contra de los trabajadores inmigrantes y sus familias y de la legislación local, estatal y nacional. Trabajaremos con nuestros aliados comunitarios y sindicales, a través de canales legales y de defensoría, para presionar al Congreso y al gobierno de Bush para que cesen las redadas en los centros laborales y comunidades y los programas de verificación de empleo que amenazan los derechos de todos los trabajadores.

Además, trabajaremos juntos para analizar el tema de la inmigración con nuestros diversos afiliados y promover el entendimiento común de cómo nuestro resquebrajado sistema de inmigración divide a los trabajadores y beneficia a empleadores sin escrúpulos y de cómo podremos crear un movimiento unido para examinar nuestro sistema de inmigración a fin de que beneficie a todos los trabajadores.

En toda su labor, SEIU fortalecerá sus alianzas con los socios de la coalición que comparten nuestras metas de justicia social y económica y construirá un movimiento amplio para lograr una reforma de inmigración que sea práctica, justa y duradera.

Irak y la economía

No hay fracaso más vergonzoso para los políticos que enviar a nuestros jóvenes a morir valientemente intentando llevar a cabo una misión contraproducente y no ejecutable.

Con esta perspectiva, el Presidente de SEIU Andy Stern envió una carta al Presidente Bush en enero del 2003, con la aprobación de los dirigentes electos de los sindicatos locales que conforman el Consejo Ejecutivo Internacional de SEIU.

La carta cuestionaba los planes del Presidente Bush de invadir Irak puesto que no eran acordes con los cuatro principios que deberían guiar las políticas de los Estados Unidos.

1. *La guerra implica enormes riesgos para nuestras familias y nuestras comunidades y debe ser la última opción, no la primera.*
2. *La meta de nuestra política exterior debe ser la de promover un mundo más justo y seguro promoviendo soluciones pacíficas y multilaterales a las disputas.*
3. *La política exterior de los Estados Unidos debe dar máxima prioridad a mejorar la vida de la gente en todo el mundo.*
4. *Los derechos y libertades por los cuales nuestro gobierno dice estar luchando en el extranjero deben ser protegidos en nuestro propio país.*

Más de cinco años después, la invasión de Irak ha demostrado ser el peor desastre político de nuestra era. Incluso según las cifras oficiales del Pentágono, 30,000 estadounidenses han sido heridos y más de 4,000 han muerto. Las muertes de iraquíes y las bajas son difíciles de documentar pero la cifra está en los cientos de miles.

Esta guerra que ha enriquecido a las grandes empresas que contribuyeron a las campañas políticas, ha drenado la economía de los Estados Unidos y las comunidades locales de los recursos que se necesitan urgentemente para asistencia médica, educación, vivienda y otras necesidades. El costo anual de la guerra está estimado en el doble de lo que costaría garantizar servicios de salud asequibles y de calidad para todos en Estados Unidos.

Mientras tanto, la guerra nos ha dado menos seguridad, no más. Ha provocado que la opinión pública en todo el mundo esté en contra de los Estados Unidos, desaprovechándose la oportunidad de unir a la gente de buena voluntad después de los ataques del 11 de septiembre.

Ya el 5 de noviembre del 2003 el Senador McCain instó al Presidente Bush a enviar al menos 15,000 soldados más a Irak, tachando de "irresponsable" la sugerencia de que "depende de los iraquíes ganar esta guerra". Tal como dijo en ese entonces, "se requerirá el compromiso de hacer lo necesario militarmente: enviar las tropas norteamericanas que sean necesarias y por el tiempo que sea necesario". (*USA Today*, 6/11/2003).

El 19 de noviembre del 2006, tan sólo unos días después de que el pueblo norteamericano votara a favor de grandes cambios en el Congreso en gran medida para indicar a los representantes de Washington que era hora de que las tropas regresaran, McCain renovó su llamado para que el Presidente Bush enviara un número "abrumador" de tropas. (*Associated Press*, 19/11/06).

Dos meses después, el Presidente Bush implementó la intensificación que McCain había pedido tanto. La intensificación Bush-McCain ha costado miles de bajas más y miles de millones de dólares, pero, como era de esperarse, ha fracasado en alcanzar la meta de establecer la paz y la seguridad en ese país.

El Senador McCain dijo en una reunión de consulta pública grabada en video con los votantes de New Hampshire a inicios de este año que él podía prever que las tropas estadounidenses continuarían ocupando Irak por “ cien” años, una señal de que las familias trabajadoras podríamos seguir sufriendo los efectos de esta política fracasada por muchos años más si no se emprende un cambio drástico en la dirección. *(YouTube, 3/01/08)*.

Por tanto, se resuelve que:

SEIU debe continuar apoyando a nuestras tropas trabajando con organizaciones de afiliados de sindicatos, veteranos y otros, como USLAW, que compartan nuestras metas para...

- Traer las tropas a casa.
- Asegurar que reciban asistencia médica y otros servicios que requieran.
- Asignar los miles de millones que ahora se están gastando en la guerra a fortalecer nuestra economía y atender las necesidades urgentes de nuestras comunidades.
- Establecer una nueva política exterior que promueva la justicia y los derechos básicos para los trabajadores en el país y en el extranjero y que procure alianzas mundiales y la solución de problemas, no la acción militar unilateral como opción preferida.

Los empleos y el medio ambiente

Nuestro planeta está en una encrucijada ambiental. Si tomamos una acción inmediata y decisiva, los peores impactos del cambio climático global pueden ser evitados. Si escuchamos las advertencias y consejos de una comunidad científica unificada, podremos tomar una acción que beneficiará a todas las futuras generaciones.

Los trabajadores ya sufrimos los efectos desproporcionados de las malas condiciones ambientales, entre las que figuran desde altas tasas de asma entre nuestros niños, aire, terrenos y aguas contaminados en nuestros vecindarios, hasta los crecientes precios que tenemos que pagar para calentar nuestras casas y poner combustible en nuestros vehículos. Debemos reducir las emisiones que envenenan a nuestras comunidades y contribuyen al cambio climático. Seguir sin tomar acción empeorará la profunda crisis económica y la degradación del medio ambiente y los recursos alimenticios, e intensificará el conflicto por los recursos en todo el mundo.

Como principal emisor de gases de efecto invernadero per cápita, Estados Unidos tiene la responsabilidad especial de liderar el camino para el control de las emisiones y hacer nuevas inversiones en tecnologías verdes (no nocivas al medio ambiente) que puedan ser adoptadas en todo el mundo. Con una acción pronta y eficaz, podremos crear cientos de miles de empleos verdes de calidad, lograr la confianza en fuentes energéticas sostenibles, así como mantener y mejorar la calidad del aire y del agua. La política pública debe asegurar que los contaminadores paguen por sus emisiones de carbón, creando así un incentivo para contaminar menos. El dinero pagado por concepto de permisos de emisión debe crear un “dividendo climático” que se invierta en crear empleos verdes de calidad, compensar los costos de energía para personas de bajos ingresos, e invertir en el desarrollo de tecnologías verdes.

Como trabajadores del sector de la salud, servicios públicos y servicios de propiedad, los afiliados de SEIU tenemos la oportunidad de contribuir directamente en promover empleos verdes de calidad trabajando con los directivos para hacer los cambios que respondan al cambio climático y la salud ambiental.

Por tanto, se resuelve que:

Los afiliados SEIU reconocemos que no podremos construir una sociedad más justa y solidaria sin una acción pronta y efectiva en lo concerniente al medio ambiente. Estamos dispuestos a poner de nuestra parte para responder a la crisis climática global, tal como apoyar objetivos de reducción de emisiones basados en una ciencia sólida.

SEIU y sus sindicatos locales solicitarán la participación de sus afiliados para elaborar y lograr nuevas metas de negociaciones de convenios y asociaciones obrero-patronales que mejoren los empleos y hagan frente al cambio climático. Estas metas requerirán el aporte de beneficios al transporte público, la adopción de equipos más eficientes en el uso de energía, uso reducido y mejor desecho de sustancias peligrosas, cambios de horario (tales como limpieza en horas del día para reducir el uso de energía), entre otras medidas.

SEIU respaldará enérgicamente y presionará para que se elaboren políticas que promuevan inversiones considerables en “empleos verdes” de calidad, que pongan a cientos de miles a trabajar construyendo edificios, electrodomésticos, vehículos y otras tecnologías que sean más eficientes desde el punto de vista de la energía, y utilizando mucho más recursos energéticos renovables como la energía solar y la del viento. Estos deben ser empleos sindicalizados de calidad, que paguen lo suficiente como para mantener a las familias.

Como proveedores de salud, defenderemos la eliminación de toxinas en nuestros centros laborales y la disposición adecuada de desechos médicos peligrosos. Además abogaremos por la producción de energía más limpia para reducir la incidencia del asma y otros problemas de salud en nuestras comunidades.

Como trabajadores de servicios de propiedad, respaldaremos el mayor desarrollo y capacitación de prácticas de mantenimiento para edificios verdes. Además, defenderemos la creación de empleos que asegure que estas prácticas sean efectivas.

Como proveedores de cuidado infantil y de cuidado en el hogar cuyos centros laborales son casas, redoblabremos esfuerzos para hacer que nuestras casas sean más eficientes en cuanto al consumo de energía. SEIU guiará programas piloto para reducir las cuentas de electricidad y la huella de carbón o la cantidad de gases de efecto invernadero que se producen en las casas de los afiliados que también son sus centros laborales.

Trabajaremos en programas de capacitación y transición y otras protecciones para trabajadores cuyos trabajos sean afectados o eliminados por los esfuerzos que produzcan cambio climático.

Trabajaremos estrechamente con sindicatos, grupos ambientales, organizaciones comunitarias, dirigentes electos y otros aliados de todo el mundo para enfrentar esta crisis con miras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y proveer protección a los trabajadores y sus comunidades.

Justicia para todos: reforma de nuestro sistema nacional de salud

Este momento requiere de nuestro liderazgo

La crisis de la salud de nuestra nación ha tocado a cada mesa, cada trabajador, cada sala de reuniones y cada paciente y sigue empeorando cada día.

- 48 millones de personas en EE.UU. no tienen seguro de salud y millones están subasegurados, lo cual hace para estas personas difícil o imposible el acceso a servicios de salud de calidad;
- 20–30% de cada dólar que se gasta en servicios de salud en los EE.UU. van a compañías de seguro en ganancias y gastos de administración en vez de ir a los proveedores de los servicios de salud e instituciones que proveen estos servicios;
- Nuestro sistema actual fuerza a muchos ciudadanos de edad avanzada y con discapacidades, quienes podrían estar mejor en sus hogares y comunidades, a mudarse a instituciones. Muchos estados tienen altos grados de necesidades de personas de edad avanzada y con discapacidades físicas que no se han atendido por la falta de buena financiación de programas, y la falta de acceso a cuidado en el hogar y en la comunidad. Hasta 30 % de personas de edad avanzada tienen necesidades que no se han atendido.

La hora de reformar los servicios de salud es ahora: En este ciclo de elección presidencial 2008, la reforma de la salud es el problema principal en cada debate y está entre las preocupaciones más acuciantes de los votantes de todo el país. Si vamos a reconocer nuestro sueño compartido de un sistema nacional de salud que funcione para todos, tenemos que tomar las riendas de este momento como sindicato y trabajar para que la reforma nacional de salud se haga realidad durante los primeros seis meses de la nueva administración en 2009.

Como resultado de nuestro trabajo durante más de la última década, los afiliados de SEIU estamos ubicados de manera privilegiada para liderar la lucha por una reforma de la salud real y duradera. Nadie puede hablar con más autoridad y convicción sobre los fracasos actuales de nuestro sistema de salud, o los costos tremendos financieros, emocionales y sociales nacidos de nuestros pacientes, nuestras familias y nuestras comunidades. Apoyamos el proyecto de ley del congresista Conyer de salud universal desde un inicio. Estuvimos en primera línea cuando el Congreso creó por primera vez el Plan de Seguro de Salud Infantil Estatal (SCHIP) en 1997, y asumimos el liderazgo de esta cuestión nuevamente el otoño pasado en la lucha por extender este programa SCHIP a más niños. Sabemos que la lucha por la reforma nacional de la salud es una lucha que los Estados Unidos no se puede dar el lujo de perder y nos enfrentaremos a cualquier enemigo, especialmente a las compañías aseguradoras y farmacéuticas que ponen sus ganancias antes que los pacientes.

Nuestras voces siguen determinando la elección presidencial: Este ciclo electoral, SEIU insistió en que cada candidato presidencial interesado en nuestro apoyo tendría que ofrecer un plan integral de salud para asegurar que todos tengan acceso a servicios de salud de calidad que puedan pagar. Todos ellos lo hicieron. Les pedimos que “se pusieran en nuestro lugar por un día” para saber lo que es trabajar en un sistema tan resquebrajado y que se preocuparan por nuestros pacientes. Cuando los afiliados de SEIU hablamos, los candidatos escuchan; tenemos que continuar elevando nuestras voces para promover el cambio y movilizar a nuestros afiliados así como a los votantes en todo Estados Unidos.

Hemos llevado el asunto a las calles y los parlamentos estatales también: En las calles de Houston y otras comunidades los afiliados de SEIU lucharon y ganaron cobertura de salud en sus contratos. En la casa del estado de Massachusetts, SEIU ayudó a liderar la lucha por una reforma real para todos. Y en las tormentas de nieve de Iowa y New Hampshire, nuestra iniciativa nacional de salud, *Estadounidenses por la Salud*, ayudó a que el asunto de la salud fuera la prioridad.

SEIU además ha trabajado para construir coaliciones efectivas y comprometidas con aliados poco comunes como empresas de Fortune 500, la Business Roundtable, nuestros empleadores y otros para identificar puntos en común y crear la urgencia de un cambio real. Nos hemos ganado el derecho y la responsabilidad de liderar.

Como resultado de nuestro trabajo colectivo, los afiliados de SEIU aportamos un entendimiento especial de la urgencia y necesidad de una reforma de salud y reconocemos que:

- Las enfermeras y los trabajadores de la salud, sindicalizados o no, debemos ejercer el liderazgo en este esfuerzo nacional, utilizando nuestra autoridad práctica y moral para representar los intereses de los pacientes y de los compañeros cuidadores.
- Los afiliados de SEIU elevaremos nuestras voces colectivas para compartir con todo Estados Unidos los verdaderos desafíos y el dolor de las familias trabajadoras cuando se trata de nuestro sistema nacional de salud.
- SEIU aportará todos sus recursos a esta lucha en la forma de movilización nacional de afiliados, acción política y recursos locales para amplificar nuestra voz en este asunto y estar preparados para la verdadera reforma de salud que se inicia el 5 de noviembre de 2008 con un flamante presidente y Congreso.

Por tanto, se resuelve que:

En 2008, SEIU ayudará a elegir a un presidente y Congreso con el mandato de aprobar la reforma de salud y se preparará para lanzar una campaña sin precedentes el 5 de noviembre para ganar esta reforma histórica en el 2009. Nuestra visión de la reforma de la salud está basada en los siguientes principios:

1. Es hora de que nuestra nación les garantice cobertura de servicios de salud asequibles a todos los estadounidenses y es hora de que los afiliados de SEIU lideremos el camino para hacer este sueño una realidad. Una reforma de a poquitos, estado por estado, no es una solución.
2. Las enfermeras y los trabajadores de la salud tenemos una voz única y respetada como proveedores de primera línea de nuestros pacientes y residentes. Nuestras voces deben ser respetadas, e incorporadas en la visión nacional de la reforma de salud.
3. Mientras continuamos defendiendo planes financiados por el empleador que provean servicios de salud de calidad para nuestros miembros, el sistema actual de salud basado en el empleador no es un fundamento realista para la reforma de la salud del siglo XXI, particularmente dados los retos competitivos de una economía global.
4. Un sistema universal de salud debe garantizar una opción de médicos y de planes de médicos sin vacíos en la cobertura o acceso, y el sistema de prestaciones debe cumplir con las necesidades de las poblaciones en riesgo.
5. Un sistema universal de salud tiene que incluir un beneficio principal similar al que está disponible para los empleados federales.
6. El cuidado preventivo tiene que ser una parte de cualquier plan básico de prestaciones para promover

la salud, costos de control y eliminar las disparidades económicas y raciales. Nuestros sistemas de salud pública y de hospitales son elementos clave en proveer atención en esta nueva red de acceso universal.

7. Cualquier plan de reforma de la salud ha de controlar los costos brindando asistencia que sea eficiente en el costo y eficaz en lo médico.

8. Asegurar que los expedientes médicos electrónicos que los consumidores controlan sean los necesarios para aumentar la calidad y reducir los costos.

9. Todos los consumidores debemos tener acceso a la calidad, desempeño y resultados de un hospital y de un médico particular.

10. Apoyaremos activamente iniciativas federales y estatales para reequilibrar el sistema de cuidados prolongados de nuestro país para reasignar recursos hacia servicios comunitarios y servicios en el hogar particularmente, cuidado dirigido por los consumidores y establecer estructuras de empleo, programas de desarrollo laboral, y el financiamiento estable y adecuado que es necesario para que los trabajadores puedan obtener salarios, beneficios y condiciones laborales decentes. Las reasignaciones exitosas al nivel estatal serían buenas para el crecimiento del sindicato, buenas para la calidad que reciben los consumidores, y buenas para los programas estatales de Medicaid.

11. Un sistema de salud universal tiene que integrar servicios de cuidados a largo plazo, reducir los costos personales y maximizar las oportunidades para que los individuos reciban asistencia en su casa o lugares de la comunidad, en vez de hospitales y casas de convalecencia.

12. SEIU continuará apoyando HR676 (sistema de pagador único/Medicare para Todos) como una de las muchas ideas que traerían cambio al sistema de salud de los EE.UU. e instará el apoyo de legislaciones estatales similares.

13. Los empleadores, individuos y el gobierno de igual manera tienen que compartir responsabilidad para financiar el sistema.

Además se resuelve que:

Para ganar la reforma de salud nacional los afiliados de SEIU nos comprometemos a:

- **Actuar como catalizadores de una reforma nacional de salud desencadenando el poder de nuestra voz colectiva** en nombre de los trabajadores, sindicalizados o no, dentro de nuestras comunidades, en el centro laboral, y en Washington, DC.
- Participar en la excursión nacional en autobús, **The Road to American Health Care (Camino a la Salud Estadounidense)**, y **Días Nacionales de Acción** para calentar los motores de la reforma.
- Ayudar a construir y desarrollar **Unidos por la Salud**, organización de enfermeras y trabajadores de la salud sindicalizados o no, y respaldar la labor de **Estadounidenses por la Salud** para hablar con los consumidores de servicios de salud y ayudar a liderar la lucha.
- Constituir un ejército activo de **al menos un millón de personas** con información de contacto para que rápidamente podamos movilizar la acción en apoyo de asistencia médica razonable para todos.
- **Asegurar compromisos y promesas de miembros clave del Congreso** en apoyo a los principios de nuestra reforma de salud.
- Combatir a los **Enemigos de la Salud**, incluyendo a John McCain.
- **Ayudar a identificar 1,000 líderes de la reforma de la salud entre nuestros miembros organizadores políticos, líderes y activistas.**

- **Sumar las fuerzas de nuestras coaliciones y alianzas estratégicas de salud con aliados** para la segunda fase de nuestra campaña el impulso hacia la victoria que se inicia el 5 de noviembre de 2008.

Finalmente se resuelve que:

Desde el 5 de noviembre de 2008, los afiliados de SEIU haremos de esta reforma de salud y la Ley de Libre Elección del Empleado las prioridades del flamante presidente y el Congreso de la siguiente manera:

- **Haciendo 10 millones de llamadas telefónicas a miembros del Congreso** para instarlos a la aprobación de la Reforma de Salud y la Ley de Libre Elección del Empleado.
- **Recaudando \$10 millones para nuestro trabajo de pedir cuentas luego de las elecciones de 2009.**
- **Destinando el 50% del crecimiento del presupuesto y el 50% del personal existente durante los primeros 100 días de la 111^a Legislatura a la aprobación de la Reforma Nacional de Salud y la Ley de Libre Elección del Empleado.**

Educación pública de calidad para todos

Considerando que un sistema educativo público, universal y de alta calidad es crucial para garantizarles la igual de oportunidades a nuestros hijos. Pero los niños de nuestra nación no tienen igual acceso a una educación pública de calidad. Las oportunidades brindadas por las escuelas públicas han sido selectivas y han excluido a demasiados de nuestros hijos. Millones de hijos de familias trabajadoras, particularmente de las comunidades de menores ingresos, no tienen acceso a escuelas en las que todos los estudiantes puedan tener éxito.

Decenas de miles de afiliados de SEIU son los padres con hijos en sistemas educativos grandes, urbanos y con problemas. Diariamente, los niños confrontan violencia cuando van y regresan de la escuela, los niños no pasan sus cursos y materias que sabemos que podrían dominar, y abandonan las escuelas que deberían haber sido su camino al éxito. Nuestros afiliados además mandan a sus hijos a distritos escolares de áreas suburbanas y rurales con problemas y con datos demográficos cambiantes, disminución de la matrícula y los cortes presupuestarios que limitan las opciones educativas de nuestros niños.

Más de 150,000 afiliados de SEIU trabajamos en las escuelas de nuestra nación. Somos ayudantes de cátedra y bibliotecarios, personal de oficina y seguridad, conserjes, conductores de autobuses y trabajadores del servicio de alimentos. Todos los días, en esas tareas, ayudamos a conformar el ambiente de aprendizaje de nuestros niños. Sabemos cuál es el potencial de nuestros niños, no sólo como padres y abuelos, sino también como empleados de las escuelas públicas.

La tendencia creciente es responder a las necesidades primordiales de los niños de áreas urbanas a través de nuevas escuelas experimentales que operan independientemente de muchas regulaciones de distritos escolares. Mientras algunas de estas escuelas experimentales mejoran la calidad educativa de los hijos de las familias trabajadoras, con demasiada frecuencia lo hacen creando empleos por debajo del estándar y sin sindicato para las personas que trabajan en las escuelas. La reforma educativa que necesitan nuestros niños no debería edificarse sobre una cimentación de malos empleos. Ni ninguna institución pública debería negarles a los trabajadores el derecho a una voz colectiva, una voz que se pueda utilizar no sólo para empleos de calidad, sino para escuelas de calidad. Las escuelas independientes de calidad pueden operar con convenios sindicales modernos que enfatizan primero la educación y permitan una cooperación obrero patronal innovadora.

Los afiliados de SEIU creemos que cada generación debería crear nuevas oportunidades para los niños que vengan después de nosotros. Nada debería interponerse en el camino de nuestros hijos en su afán de mejorar y alcanzar más de lo que nosotros alcanzamos. Sin embargo, la inequidad educativa *puede interponerse y se interpone* en el camino para alcanzar el sueño americano más fundamental.

Por tanto, se resuelve que:

Esta convención afirme el compromiso de SEIU con una educación pública de calidad para *todos* nuestros niños.

Nuestro respaldo a la reforma educativa se guíe por principios fundamentales que incluyan altas expectativas de todos los estudiantes, escuelas más pequeñas que satisfagan las necesidades de la comunidad, clases más pequeñas, los recursos y la capacitación necesarios para producir un ambiente de aprendizaje efectivo, y la ubicación de recursos donde más se necesiten.

SEIU respalde y promueva los esfuerzos de los afiliados como padres y trabajadores escolares para asegurar que todos los niños tengan acceso a una educación pública de calidad, incluyendo la educación superior.

SEIU busque maneras en las que nuestros afiliados que trabajan en escuelas puedan contribuir más activamente al ambiente educativo y unir a nuestros afiliados para crear y compartir mejores prácticas para proveer un servicio público de la más alta calidad.

SEIU respalde el financiamiento de la educación pública a un nivel que les garantice efectivamente igualdad de oportunidades educativas a todos los niños de nuestra nación.

Respaldaremos la reforma que le brinde al personal lo que necesite para contribuir a una educación de calidad, incluyendo el respeto como profesionales, capacitación, un salario con el cual mantener a una familia, servicios de salud asequibles, una jubilación digna y representación sindical.

Para lograr el acceso a una educación pública de calidad para todos, trabajaremos con todos los que compartan nuestros principios y metas, tales como autoridades electas, sindicatos de educadores, escuelas experimentales, superintendentes, padres de familia, organizaciones de la comunidad, líderes religiosos y fundaciones.

Reconstruyendo la clase media

Millones de personas están luchando para sobrevivir en la economía de hoy en día. A pesar de trabajar más duro, por más horas y trabajos extra, el *sueño americano* no se está convirtiendo en realidad para muchos trabajadores. De hecho, mientras las grandes empresas y los ricos disfrutan de la mayor riqueza de la historia, la clase media está desapareciendo.

La clase media de Estados Unidos, que una vez representara el *sueño americano* y la base de nuestra economía, fue creada por personas trabajadoras que se unieron a sus compañeros de trabajo y transformaron sus empleos industriales de poca paga en buenos trabajos con que podían mantener a sus familias. Restaurar la clase media depende de la capacidad de los trabajadores en la economía de hoy para unirse a sus compañeros para ganar mejoras salariales, asistencia médica, seguridad de jubilación y los recursos y la capacitación que necesitan para proveer servicios de calidad a las comunidades a las que sirven.

Las encuestas nacionales muestran que un 50 por ciento de los trabajadores de los Estados Unidos escogerían tener un sindicato donde trabajan si tuvieran la oportunidad. Sin embargo, la intimidación e interferencia del empleador se lo impiden.

Los estudios muestran que el 91% de los empleadores que enfrentan la organización de sindicatos por parte de sus empleados obliga a estos a asistir a reSINDICATOes antisindicales; el 80% capacita a los supervisores que controlan los horarios de los trabajadores, los volúmenes de trabajo y las oportunidades de promoción para que intimiden a la gente que supervisan; el 50% amenaza con cerrar totalmente si los empleados forman sindicatos; y el 31% despiden a algunos de los que estén a favor de los sindicatos para asustar a los demás y desistan de querer un sindicato.

La Ley de Libre Elección del Empleado protegerá la libertad de todos los trabajadores para que puedan escoger tener un sindicato y alcanzar el *sueño americano*. Esto permite que...

- Los trabajadores tengan el derecho de formar un sindicato simplemente consiguiendo que la mayoría firme que así lo quiere, en vez de que se le obligue a uno a que pase meses o años de intimidación durante el proceso actual supervisado por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.
- Haya penalizaciones más severas para los empleadores que no respeten los derechos de los trabajadores.
- Haya mediación y arbitraje si un empleador se niega a negociar un primer contrato con los empleados que hayan escogido formar un sindicato.

Por tanto, se resuelve que:

SEIU hará de la aprobación de la Ley de Libre Elección del Empleado una prioridad fundamental, utilizando la fuerza y los recursos colectivos para que se apruebe legislación en 2009. Garantizar que los trabajadores que tengan la oportunidad de mejorar sus vidas:

- SEIU ayudará a elegir un presidente de los Estados Unidos que se comprometa a liderar el movimiento de libertad del trabajador para formar sindicatos y quien considere prioritaria la aprobación de la Ley de Libre Elección del Empleado por parte del Congreso.
- SEIU se comprometerá a ampliar las mayorías existentes en la Cámara de Diputados y el

Senado como apoyo a la Ley de Libre Elección del Empleado de la siguiente manera:

- * Pidiéndoles a los candidatos al Congreso, sin importar su afiliación, que firmen un compromiso para votar a favor de la Ley de Libre Elección del Empleado y responsabilizándolos de su compromiso.
- * Abogando y protegiendo a los titulares y retadores en las elecciones del 2008 que han demostrado su compromiso con el derecho de los trabajadores de escoger un sindicato.
- * Trabajando con otros sindicatos por demostrar el apoyo de más de un millón de trabajadores en respaldo a la Ley de Libre Elección del Empleado
- * Obteniendo 400,000 firmas de trabajadores de SEIU en todos los Estados Unidos en apoyo a la Ley de Libre Elección del Empleado para el Día del Trabajo del 2008.
- * Trabajando con organizaciones aliadas para asegurar su respaldo a la Ley de Libre Elección del Empleado. Los sindicatos locales de SEIU se encontrarán con aliados locales para educarlos en cuanto a la legislación y pedirles que firmen un compromiso en apoyo de la Ley de Libre Elección del Empleado.

Una vez que se haya elegido una mayoría defensora del trabajador y se elija al presidente de los Estados Unidos, SEIU y sus sindicatos locales:

- * Harán 10 millones de llamadas telefónicas a miembros del Congreso para instarlos a aprobar la Ley de Libre Elección del Empleado y la reforma de salud.
- * Recaudar \$10 millones para destinarlos a que los representantes electos rindan cuentas de las promesas que hicieron durante sus campañas.
- * Destinar el 50% del crecimiento de los presupuestos y el 50% del personal no adicionado durante los primeros 100 días de la 111ª Legislatura a la aprobación de la Ley de Libre Elección del Empleado y la reforma de salud.

Jubilación segura para los trabajadores en el siglo XXI

Uno de los éxitos más notorios del movimiento sindical durante el último siglo fue hacer que el acceso a una jubilación segura fuera posible para hombres y mujeres trabajadores en general.

El movimiento sindical luchó por establecer un banco de “tres patas” para ingresos de jubilación: El Seguro Social, beneficios de pensión negociados sindicalmente y ahorros guardados por los trabajadores individualmente.

En este nuevo siglo, este sistema está seriamente en peligro. Más de la mitad de los trabajadores estadounidenses no tienen ingresos por jubilación ni ahorros de los cuales esperanzarse distintos de los del Seguro Social.

Los empleadores han presionado agresivamente para eliminar beneficios de pensiones seguras y definidas que a los trabajadores que lleven mucho tiempo con un empleador les garanticen un ingreso para toda la vida con el que puedan contar cuando dejen de trabajar.

Los jóvenes trabajadores que vayan a cambiar de trabajo varias veces durante su carrera profesional están buscando una mayor *transferibilidad* de sus beneficios. Sin embargo, demasiados se ven forzados a apoyarse solamente en sus propios ahorros o en planes de contribución defectuosos de estilo 401 (k). Estos planes no brindan una verdadera seguridad. Las contribuciones del empleador son demasiado bajas. Los bienes de los trabajadores pueden verse mermados por tarifas excesivas o una planificación de inversiones inadecuada. Una desaceleración o un cambio negativo en los mercados de inversión pueden acabar completamente con los ahorros de jubilación de un trabajador.

Aunque el Presidente Bush fracasó en su intento de privatizar el Seguro Social en el 2005, es probable que haya más ataques en contra del seguro nacional de ingresos para estadounidenses discapacitados y jubilados.

Como el movimiento sindical se ha debilitado, intereses especiales corporativos han intentado convencer a la mayoría estadounidense que es aceptable dejar que los trabajadores se las arreglen solos después de una vida de trabajo y servicio.

Los afiliados de SEIU rechazamos este punto de vista. Creemos que es hora de que los trabajadores protejamos los beneficios de jubilación segura y además construyamos un nuevo modelo para aquellos sin una seguridad de jubilación. Juntos podremos renovar el respeto a los trabajadores jubilados y restaurar la esperanza de que cada trabajador pueda esperar una vida digna y segura después de que haya terminado su vida profesional.

Por tanto, se resuelve que:

Los afiliados SEIU asumamos el compromiso de proteger y mantener los beneficios de pensiones definidas y seguras que generaciones anteriores y actuales de afiliados de SEIU han obtenido y que ayudan a reclutar y retener trabajadores que están dispuestos a dedicar sus vidas laborales a proveer servicios de calidad. SEIU y sus locales organizarán y trabajarán a través de negociación colectiva para extender la protección de planes de beneficios definidos a todos los trabajadores. SEIU y sus locales trabajarán para defender los planes de beneficios definidos de los ataques de los empleadores. Un plan de beneficios definidos debe ser un elemento esencial para que los trabajadores puedan disfrutar de una jubilación segura.

Como un plan alternativo para quienes no tengan la posibilidad inmediata de obtener un plan de beneficios definido, SEIU además trabaje para crear nuevas herramientas que extiendan el acceso a la jubilación a más trabajadores y les permitan prepararse para una jubilación segura en este siglo. Este sistema debe ser diseñado para que incluya:

- **Contribuciones patronales garantizadas y predecibles.** Se les debe exigir a los empleadores que contribuyan a la cobertura de jubilación de sus empleados y la tasa de contribución debe ser predecible y estable.
- **Cuentas transferibles.** La cuenta de jubilación de un trabajador individual debe ser transferible a todos los empleadores durante su vida laboral. Los individuos deben adquirir los derechos sobre la cuenta desde el primer día de trabajo y poder saber el valor de su cuenta de jubilación de manera regular.
- **Riesgo de inversión diversificado.** Cualquier sistema nuevo debe diversificar y administrar profesionalmente los activos para controlar el riesgo de la inversión para un gran número de participantes y empleadores.
- **Efectividad de costo.** Los costos administrativos y gerencia de inversiones deben minimizarse.
- **Directivos que rindan cuentas.** Aquellos que tomen decisiones de inversión y gerencia deben rendir cuentas de su desempeño a los participantes del sistema. Los participantes, o sus representantes, deben tener el derecho de designar o elegir a los fiduciarios que tomen las decisiones de gerencia e inversiones.

Valorando a todas las familias

Los afiliados de SEIU trabajamos duro todos los días para mantener a nuestras familias y construir para ellas un mejor futuro. El amor y el compromiso de nuestros afiliados para con sus familias refleja sus verdaderos valores familiares.

Los afiliados de SEIU vivimos en un amplio espectro de estructuras familiares. Muchos cuidamos de parientes con que vivimos, entre quienes se incluyen nuestros padres ancianos, nietos, familiares adultos, entre otros, los cuales no están reconocidos por nuestros empleadores ni nuestro gobierno como “familia” porque no están vinculados a nosotros a través del matrimonio, ni son hijos biológicos ni adoptados.

Las leyes y políticas que definen rigurosamente a la “familia” como limitada a dos adultos de sexos opuestos casados legalmente, que crían a sus hijos biológicos, se utilizan contra los inmigrantes, personas de color y trabajadores pobres que tienden a vivir en estructuras familiares diferentes a dicho modelo.

Las definiciones rigurosas de familia excluyen muchas relaciones que nuestros afiliados llaman familia, tales como las relaciones con individuos para los cuales tenemos responsabilidades de cuidado primario y relaciones con individuos con los cuales compartimos una interdependencia económica y emocional.

Los beneficios brindados por el gobierno y los empleadores deberían ayudar a individuos con responsabilidades diarias de cuidar y mantener económicamente a hijos menores y adultos dependientes dentro de todas las estructuras familiares, y deberían proteger las relaciones interdependientes de adultos.

Por tanto, se resuelve que:

Esta convención afirme el compromiso de SEIU de valorar a todas las familias, y proteger el espectro más amplio posible de estructuras familiares.

SEIU hará de esto una meta legislativa y de convenio colectivo para asegurar que las familias de todos nuestros afiliados sean respetadas, protegidas y disfruten de derechos y beneficios iguales.

SEIU apoyará y defenderá los esfuerzos legislativos, en todos los niveles de gobierno, que les permitan a los trabajadores definir por sí mismos a quién considerar parte de su familia.

SEIU se opondrá a la penalización de los trabajadores que viven en estructuras familiares diferentes al modelo de familia nuclear, tales como regulaciones sobre “hacinamiento” que buscan restringir a quién se le permite vivir en la misma casa y que han sido utilizadas teniendo en la mira a las comunidades de inmigrantes y a las comunidades de color.

Los derechos de los trabajadores en Birmania

El régimen ilegítimo de Birmania durante décadas se ha valido de trabajos forzados y soldados niños, mientras mata, tortura, encarcela y exilia a autoridades del gobierno electo por el pueblo de dicho país.

Los trabajadores de todo el mundo hemos condenado reiteradamente estas acciones y tomado medidas sin precedentes contra dicho régimen ilegítimo a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Federación de Sindicatos de Birmania (FTUB) y su Secretario General electo, Maung Maung, han jugado un papel de liderazgo clave en nombre de los trabajadores de Birmania.

Maung Maung fue líder y fundador de una de las organizaciones de trabajadores que apoyó y participó en las manifestaciones democráticas de Birmania en 1988. Luego que la junta militar que controla Birmania reprimiera violentamente dichas manifestaciones, Maung Maung se vio obligado a huir del país y estableció una base de operaciones fuera de Birmania. Desde entonces, con gran riesgo para su persona, ha dedicado su vida a oponerse al régimen militar de Birmania y a apoyar los derechos de los trabajadores de su país.

En 1991 Maung Maung fue cofundador de la FTUB, organización independiente de sindicatos que representa a los trabajadores de toda Birmania. La FTUB está formada por varios sindicatos federados, entre los que se incluyen la Unión Minera de Birmania, la Unión de Marineros de Birmania (también afiliada al ITF), la Unión de Trabajadores Textiles y la Unión de Trabajadores de Salud, de Educación y Sociales. La FTUB respalda enérgicamente la restauración de la democracia en Birmania y la Liga Nacional para la Democracia de Aung Song Suu Kyi, cuyo partido ganó las elecciones de 1990 en Birmania y al cual le ha sido negado el derecho de formar un gobierno parlamentario por la junta militar gobernante.

Decenas de organizadores de la FTUB han sido arrestados, torturados o sentenciados a períodos largos de cárcel y algunos han sido asesinados, simplemente porque han sido identificados como afiliados de la FTUB, considerada por el régimen como una organización ilegal. En muchos casos, los miembros de la familia de organizadores arrestados –incluyendo a niños– han sido también arrestados y torturados como medio de coaccionar a que los organizadores identifiquen a otros organizadores, activistas y afiliados.

Por tanto, se resuelve que:

SEIU respalde a Maung Maung y a los afiliados y organizadores de la FTUB que arriesgan sus vidas para proteger y mejorar los derechos de los trabajadores de Birmania.

SEIU y todos sus sindicatos locales deberán instar a los miembros electos de nuestro Congreso y a los candidatos a cargos federales, incluyendo al presidente de los Estados Unidos, a garantizar que el gobierno de los Estados Unidos adopte las siguientes acciones:

- Seguir aumentando e imponiendo sanciones y presión diplomática contra este régimen ilegítimo y sus seguidores, y apoyar la restauración del legítimo gobierno electo de Birmania.
- Apoyar a los trabajadores birmanos respaldando la petición de la OIT ante la Corte Internacional de Justicia de La Haya para que evalúe las consecuencias legales de las violaciones de este régimen ilegítimo respecto al *Convenio sobre el trabajo forzoso*.
- Apoyar a los representantes democráticos del pueblo de Birmania mientras buscan restaurar la democracia y ponerle fin a la crisis humanitaria causada por la brutal dictadura militar birmana.

Solidaridad con América Latina y el Caribe

Hoy, los movimientos progresistas de elección democrática siguen fortaleciéndose en toda América Latina y el Caribe. Actualmente, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y Venezuela están cada vez más comprometidos en la lucha contra de la pobreza y el analfabetismo y por una sociedad más justa.

A través de la siguiente resolución, los trabajadores de la 1199SEIU UHE, invocan a nuestros compañeros de SEIU para que expresen su apoyo y solidaridad con los sindicatos laborales progresistas, movimientos sindicales de las bases y los gobiernos democráticamente elegidos en América Latina y el Caribe.

Considerando

que los sindicatos laborales y movimientos sindicales de las bases de América Latina se fortalecen cada vez más y ganan más poder, además de elegir a los dirigentes progresistas democráticamente; y

están luchando contra la pobreza e invirtiendo en educación, alfabetización y salud, luchando por la igualdad sin disculparse; y

están dirigiendo la lucha en contra de la privatización, jurando cerrar las “Venas abiertas de América Latina”; y

están creando alternativas regionales que sirvan como modelos de políticas en favor de los trabajadores, tales como la Alternativa Bolivariana para las Américas (ALBA) y PetroCaribe, como alternativas a los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos, Banco del Sur como una alternativa a las instituciones financieras de los Estados Unidos; y

Considerando

que los sindicalistas arriesgan sus vidas seguido y enfrentan represión y la violación de sus derechos. Por ejemplo, en Colombia más de 2,800 sindicalistas han sido asesinados desde 1991.

Considerando

que los Estados Unidos tiene una larga historia de intervención y apoyo a dictaduras y regímenes opresores en América Latina y el Caribe; y a veces hasta el movimiento sindical de los Estados Unidos no ha apoyado la lucha de nuestros hermanos y hermanas en la región;

Por tanto, se resuelve que:

SEIU apoya los gobiernos y movimientos progresistas, populares y democráticamente electos en América Latina y el Caribe.

SEIU asume el compromiso de establecer relaciones duraderas y redes de apoyo a los sindicatos laborales progresistas en toda América Latina y el Caribe y para afianzar nuestra fuerza globalmente, vinculando las luchas de los trabajadores en la región con la nuestra, aquí en los Estados Unidos y Canadá.

SEIU se compromete a apoyar los esfuerzos y campañas a través del hemisferio que busquen proteger los derechos y las vidas de sindicalistas incluyendo la oposición a acuerdos de comercio con gobiernos que no proporcionen estas protecciones.

Unidad entre organizaciones sindicales

La experiencia ha demostrado que los trabajadores somos más fuertes cuando unimos a todos aquellos que hacen el mismo tipo de trabajo y cuando todas las organizaciones sindicales coordinan esfuerzos.

En tiempos en los que sólo una pequeña fracción de trabajadores tiene un sindicato, las organizaciones del trabajo deben concentrar sus recursos en organizarse en sus jurisdicciones centrales, no sólo en “reorganizar a los ya forman parte un sindicato” invadiendo el terreno de los otros.

Los delegados de la convención de SEIU 2004 decidieron que nuestro sindicato debería trabajar ya sea para cambiar el AFL-CIO o para construir algo más fuerte. El resultado fue la formación Cambiar para ganar, que dedican la fuerza de siete sindicatos clave que representan a 6 millones de trabajadores a organizar 50 millones de trabajos de servicio estadounidenses que no pueden trasladarse fuera del país.

Cambiar para ganar ha ayudado a acelerar el ritmo de cambio en sus sindicatos afiliados y recientemente fue citada en el New York Times por su papel clave en el movimiento sindical, alcanzando un crecimiento modesto de afiliados, por primera vez en muchos años.

Desde su participación en la creación de Cambiar para ganar, SEIU también ha trabajado arduamente para coordinar esfuerzos con otros sindicatos interesados, incluidos los afiliados de la AFL-CIO y la Asociación Nacional de Educación, a nivel nacional, estatal y local. Hemos llegado a acuerdos, siempre que ha sido posible, para coordinar la organización y nos hemos unido con otros sindicatos para apoyar la aprobación de la Ley de Libre Elección del Empleado (*Employee Free Choice Act*) y otras leyes prioritarias.

Por lo tanto, se resuelve que:

SEIU debe continuar trabajando a través de Cambiar para ganar a fin de apoyar estrategias para sindicalizar a 50 millones de trabajadores que efectúan labores de servicio que no se pueden trasladar al extranjero.

También debemos continuar con la coordinación y búsqueda de alianzas con otros sindicatos en la organización y en la aprobación de la Ley de Libre Elección del Empleado (*Employee Free Choice Act*) y otras leyes prioritarias.

Debido a los acontecimientos recientes en la industria de la salud, SEIU debe trabajar con otros sindicatos comprometidos con el principio de no agresión a fin de discutir una estrategia coordinada para organizar y unir a los trabajadores del cuidado médico en cuestiones clave de la reforma de la atención médica, la calidad del cuidado de los pacientes y la voz de los trabajadores, incluida la convocación de una reunión cumbre de estos sindicatos si dicha estrategia fuese productiva en el logro de estas metas.

Prevención de la exportación de empleos de servicio público

Considerando que los gobiernos estatales y municipales han estado reduciendo el tamaño de su fuerza laboral.

Considerando que las entidades gubernamentales subcontratan los servicios realizados por funcionarios públicos.

Considerando que los gobiernos, directa o indirectamente, a través de contratistas privados exportan los servicios realizados por funcionarios públicos.

Considerando que en los Estados Unidos los funcionarios públicos deben probar su competencia a través de procesos de rigurosas pruebas monitoreadas por la ley del servicio público.

Considerando que estos servicios van a trabajadores de países que no tienen leyes de protección de derechos humanos ni en contra del trabajo de menores, y que no permiten sindicatos.

Considerando que los Estados Unidos perdió 800,000 empleos del sector de servicios en el 2006.

Considerando que los Estados Unidos espera perder otros 3,3 millones de trabajos de oficina para el 2015 si no se hace nada por detener esta exportación de empleos.

Considerando que la exportación de empleos es una gran amenaza para los trabajos bien pagados de clase media que son parte vital de la economía de los Estados Unidos.

Por tanto, se resuelve que:

El Sindicato Internacional de Empleados de Servicios exhorte y ayude a que cada sindicato local de SEIU del sector público haga un anteproyecto de legislación que prevenga la exportación de empleos del servicio público.

El papel de las enfermeras en la creación de políticas

Preámbulo

Todos los días en este país la regulación de la práctica de la enfermería está en las manos de alguien ajeno a la profesión. Son los legisladores estatales, gobernadores, el Congreso y el presidente quienes gobiernan la práctica de enfermería.

Hay desacuerdo entre los legisladores en cuanto al papel que las enfermeras podemos desempeñar en comités consultivos del gobierno. El desacuerdo obstaculiza nuestra habilidad de participar y no valida nuestras destrezas, estudios ni nuestra práctica o experiencia a lo largo de la vida.

Nuestra práctica está además en las manos del Departamento de Seguridad Nacional, el Departamento de Salud y Servicios Humanos, los Departamentos de Estado de Salud y los Departamentos de Estado de Educación. Ellos deciden el alcance de la práctica de enfermería y luego las juntas estatales de enfermería definen y aplican esa ley a nuestra práctica. A las enfermeras en muchos casos no se nos consulta antes de crear estas leyes. Las enfermeras somos forzadas a vivir con unas leyes imperfectas que alguien ajeno a la profesión creó.

No hay un foro para escuchar a las enfermeras en este país. Se dictan políticas en cuanto al cuidado de pacientes, sistemas de prestación de cuidados, estándares de la práctica y funciones de apoyo de emergencia para enfermeras, sin que participemos en las mismas.

La industria de servicios de salud ha entrado en un ámbito donde las ganancias cuentan más que la calidad de la atención al paciente.

Creemos que es hora de que las enfermeras seamos parte integral de las decisiones que afectan nuestra práctica y nuestros pacientes. Los creadores de políticas deben consultar con las enfermeras sobre todas las disciplinas de la enfermería de este país, desde el cuidado en casas de convalecencia y cuidados intensivos, departamento de correcciones y enfermería de salud mental, enfermería de salud pública y enfermería de desastres.

Los pacientes de este país se merecen que la experiencia de las enfermeras que los cuidan forme parte del proceso de elaboración de leyes. Es hora de que las enfermeras ocupemos el lugar que merecemos en el gobierno, estar entre los creadores de políticas elaborando leyes que guíen nuestra práctica. Es hora de asegurar nuestra autonomía como profesionales, y la única manera de cumplir esta meta es a través de la participación de las enfermeras en los procesos políticos y del respaldo de SEIU Salud.

Considerando que las enfermeras de SEIU Salud somos testigos de la falta de preparación del gobierno en relación con el rescate y tratamiento de víctimas del Huracán Katrina en sus horas de mayor desesperación, incluyendo las que se encontraban en los hospitales e instituciones de servicios diestros de enfermería.

Considerando que las enfermeras de los comités de calidad, salud y seguridad y sector público de la Nurse Alliance de SEIU Salud hemos sido testigos del fracaso del gobierno en cuanto a la implementación de un plan nacional competente contra la influenza que resulte práctico, seguro y obligatorio como estándar de cuidado en toda institución de salud.

Considerando que las enfermeras del departamento de correcciones y las enfermeras de salud mental hemos sido testigos de la falta de respuesta del gobierno y la falta de atención a los problemas de violencia en el lugar de trabajo en la atención a los encarcelados y las personas con enfermedades mentales.

Considerando que el gobierno ha seguido cerrando instalaciones de salud mental en todo el país, sin poner atención en la seguridad de las personas con enfermedades mentales y discapacidades del desarrollo, ni en la del público, y en muchos casos ha carecido de planes de tratamiento efectivo listos para atender a esta población de pacientes.

Considerando que el gobierno ha concentrado sus esfuerzos y recursos financieros en incorporar nuevas enfermeras a la fuerza laboral de cuidados de la salud sin atender al éxodo masivo de enfermeras por los desafíos de la vida diaria que enfrentan las enfermeras en su ambiente de trabajo al cuidar pacientes con poco o ningún respeto, sin autonomía, recursos menguantes y sin esperanza de un cambio positivo para la mayoría de las enfermeras en este país.

Considerando que la definición de calidad se basa en el capricho de legisladores, cabilderos, compañías farmacéuticas, compañías de seguro e inversionistas, mientras a las enfermeras de cabecera, a las enfermeras de investigación y a un conjunto creciente de conocimiento el tema de la calidad derivada de la evidencia práctica se los mantiene en silencio o se les ignora.

Considerando que desde hace mucho hace falta contar con la prohibición nacional de las horas extras obligatorias y con estándares nacionales de ratios seguros de enfermera-paciente, y la ausencia de estas protecciones ha afectado las vidas de demasiados pacientes y la práctica de demasiadas enfermeras.

Considerando que a las enfermeras como entidad de profesionales capacitadas y formadas no se nos consulta de ninguna forma que valide nuestra capacidad de pensamiento crítico, nuestro vasto conocimiento ni nuestra habilidad de trabajar con el público (y guiarlo).

Considerando que la Nurse Alliance de SEIU Salud es el sindicato de enfermeras más grande en este país.

Por tanto, se resuelve que:

SEIU reconozca el papel importante e integral de la National Nurse Alliance y su función y estructura dentro de SEIU Salud.

Las enfermeras de SEIU Salud respaldarán la creación de comités de políticas de enfermeras a niveles estatal y federal para que sean conformados por enfermeras escogidas de cada sector de la enfermería para que los legisladores y los creadores de políticas tengan un grupo reconocido al que consultar antes de que se emprenda cualquier acción relativa a proyectos de ley o políticas o leyes que afecten a enfermeras.

Las enfermeras de SEIU Salud insistirán en el aumento del financiamiento de la investigación de enfermeras en temas de su disciplina que afecten a pacientes y enfermeras.

Las enfermeras de SEIU Salud trabajarán de manera vigilante y diversificarán sus recursos financieros para apoyar a los legisladores que se comprometan a prohibir MOT y aprobar leyes que fijen proporciones seguras de enfermeras-pacientes y trabajarán con la misma diligencia para erradicar de las oficinas a aquellos funcionarios públicos que no estén dispuestos a proteger a nuestros pacientes.

Las enfermeras de SEIU Salud trabajarán para evaluar y revisar todas las áreas del gobierno en las que falte la voz y presencia de las enfermeras y apelarán a los legisladores y candidatos políticos para corregir este problema.

Las enfermeras de SEIU Salud deberán ilustrar al candidato presidencial que respaldemos sobre el papel clave de las enfermeras en la creación de políticas y colaborar con él.

En respaldo de buenos trabajos sindicalizados para personas con discapacidades

Considerando que el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios reconoce que la habilidad de los individuos para contribuir con sus comunidades a través de trabajo productivo por el cual se les retribuya con un salario decoroso es un derecho humano básico y este derecho humano básico nunca debería ser negado sobre la base del sexo, raza, creencia religiosa, orientación sexual, invalidez física o mental.

Considerando que como parte de su meta organizativa SEIU ha estado trabajando con miembros de la comunidad discapacitada para atraer a los miembros de esta comunidad a nuestro sindicato.

Considerando que de acuerdo a la información del censo estadounidense del 2000 sólo 55,8% de adultos con discapacidades en los Estados Unidos en el presente gozan de empleo digno.

Considerando que a las personas con discapacidades con empleo se las ubica con frecuencia en ambientes de trabajo segregados, se les paga menos del sueldo mínimo y no se las promueve.

Considerando que las personas con discapacidades frecuentemente arriesgan sus prestaciones de salud pública cuando aceptan empleos ⁽¹⁾.

Considerando que la pérdida de las prestaciones de salud pueden llevar a mayores dificultades y condiciones de discapacidad más graves debido a una falta de acceso a servicios médicos.

Considerando que el acceso al empleo para las personas con discapacidades es frecuentemente limitado por suposiciones equivocadas y expectativas menores en cuanto al valor y la productividad que las personas con discapacidades aportan al centro laboral, a pesar de los estudios repetidos y recientes que muestran que los trabajadores con discapacidades son tan productivos y apreciados por sus empleadores como sus compañeros de trabajo sin discapacidades⁽²⁾.

Considerando que las numerosas barreras artificiales al empleo para personas con discapacidades persisten como resultado de políticas públicas y convenios obrero patronales que terminan excluyendo a los trabajadores discapacitados del mercado. Estas barreras incluyen políticas públicas y privadas de prestaciones de salud a un nivel estatal y federal, procedimientos de evaluaciones y de contratación para la administración pública, requerimientos de clasificación de empleo, Seguro de Discapacidad del Seguro Social Federal y políticas de beneficios de Ingresos Suplementarios de Seguridad y reglas de incentivo laboral que no funcionan ⁽³⁾ y pocos entienden.

Considerando que la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Licencia Médico Familiar (FMLA) son leyes que fueron promulgadas para dar igual acceso a trabajos a gente con discapacidades pero los empleadores frecuentemente no cumplen con las exigencias actuales de la ADA y la FMLA, y muchos afiliados y dirigentes sindicales no saben cómo informar y proteger los derechos de los afiliados de acuerdo con la ADA o la FMLA;

Por tanto, se resuelve que

SEIU jugará un papel de liderazgo continuo para contribuir al cambio de políticas que eliminen barreras artificiales al empleo de personas con discapacidades y enfatizen las habilidades e innovaciones de personas con discapacidades que realicen trabajos remunerados.

SEIU trabajará en asociación con otros grupos para desarrollar iniciativas y políticas que apoyen el empleo de personas con discapacidades en buenos trabajos sindicalizados con acceso a beneficios.

SEIU apoyará políticas de asistencia médica para que así ningún individuo pierda su seguro cuando pierda su empleo, cambie de empleo ni pierda un seguro existente si consigue un empleo.

El personal y los afiliados de SEIU recibirán la información que necesiten para trabajar con empleadores con respecto a prestaciones de salud, continuación de protecciones de salud COBRA, HIPPA, y protecciones y políticas de exclusión por condiciones preexistentes.

SEIU desarrollará y ofrecerá capacitación y materiales necesarios para personal, encargados y afiliados sobre:

- Leyes federales sobre empleo inclusivo e iniciativas estatales relevantes
- Ley para Estadounidenses con Discapacidades y provisiones razonables.
- Ley de Licencia Médico Familiar
- Información sobre protección y retención de acceso a beneficios para personas con discapacidades que trabajan dependiente o autónomamente.

SEIU, a través de sus publicaciones, sitios web y otras comunicaciones con el personal, afiliados, empleadores, socios de políticas, se encargará de las barreras culturales y desinformación que limite la aceptación de personas con discapacidades en la fuerza laboral. Estas destacarán:

- Las contribuciones positivas hechas por trabajadores con discapacidades que sean afiliados de SEIU
- Iniciativas innovadoras y mejores prácticas que respalden el empleo de personas con discapacidades en buenos trabajos sindicalizados con acceso a beneficios.

SEIU trabajará con empleadores para crear descripciones de trabajo más flexibles y leyes de trabajo que faciliten el empleo de personas con discapacidades. SEIU creará y compartirá terminología de convenios que les facilite trabajo a personas con discapacidades.

Los sindicatos locales SEIU rechazarán lenguaje contractual que cree barreras innecesarias y exclusiones sistémicas de facto que limiten el empleo de personas con discapacidades.

SEIU apoyará el establecimiento y la operación de juntas y comités de apoyo al trabajador con discapacidades a todos los niveles de capítulos, locales, la Internacional y Cambiar para Ganar.

(1) Por ejemplo, un estudio del Urban Institute encontró que el 20,1% de los adultos con discapacidades que no trabaja citó el “miedo de perder el seguro de salud o Medicaid” como una razón para no buscar empleo.

(2) De Paul University, Exploring the Bottom Line: A Study of the Costs and Benefits of Workers with Disabilities, 2008

(3) Por ejemplo, la Administración del Seguro Social reporta que en el 2003 y el 2004 sólo el 0,5% de los beneficiarios del SSDI experimentó un cambio en los beneficios de ingresos por motivo de empleo.

Lucha contra el hambre y promoción de la salud y el bienestar de los niños de Estados Unidos

Los miembros de SEIU apoyan encarecidamente el compromiso del gobierno federal para proveer a los niños de las escuelas de Estados Unidos comidas escolares nutritivas y saludables a través de los programas de Nutrición Infantil y Comedores Escolares.

Más de 30 millones de estudiantes participan en el Programa Nacional de Comedores Escolares, y más de la mitad de estos pequeños reciben comidas gratuitas o a precio reducido. Además, cerca de 10 millones de estudiantes participan en el Programa de Desayunos Escolares en un día promedio, de los que un poco más de 8 millones provienen de familias de bajos recursos.

Las comidas escolares de calidad son vitales para el rendimiento académico de los estudiantes, una mejor asistencia y atención, la reducción del hambre y la obesidad infantiles así como la salud y el bienestar generales de los niños de toda la nación.

En la actualidad, la disponibilidad de desayunos y almuerzos escolares saludables y nutritivos para los niños de la nación es más importante que nunca. Millones de familias estadounidenses luchan sólo para llegar a fin de mes. Debido al alto costo de la energía, la vivienda, el cuidado médico y la comida, muchas familias trabajadoras apenas pueden poner comida en la mesa. Las comidas que se sirven en las escuelas con frecuencia terminan siendo la fuente principal de alimento y nutrición diaria para millones de niños de Estados Unidos.

Los trabajadores de servicio escolar de SEIU en todo el país trabajan con orgullo todos los días para preparar y servir desayunos y almuerzos nutritivos para los niños de las escuelas de la nación, y mantener sus escuelas limpias y seguras.

El apoyo a programas federales de nutrición con financiación eficiente y adecuada es esencial para los miembros de SEIU, nuestras familias y para millones de niños de la nación. Debemos fortalecer la efectividad de los programas, trabajar para aumentar la participación estudiantil, apoyar las normas nutricionales y del lugar de trabajo, así como asegurar la responsabilidad y transparencia en las operaciones.

Por tanto, se resuelve que:

SEIU trabajará con otros sindicatos, con la comunidad, la escuela y las organizaciones de nutrición/salud a fin de promover iniciativas para la salud y el bienestar de nuestros niños.

Crearemos apoyo a nivel local, estatal y nacional con el fin de garantizar que todos aquellos que sean aptos para recibir alimentos gratuitos y de precio reducido tengan acceso a ellos, y de promover el establecimiento de normas y financiamiento para la capacitación en nutrición, salud y bienestar de los trabajadores del servicio de alimentos escolares.

SEIU exigirá un aumento en las tarifas de reembolso federal para los alimentos escolares a fin de satisfacer el costo de seguir preparando y sirviendo alimentos saludables y nutritivos a los niños de Estados Unidos.

Justicia para todos

Trabajadores de Puerto Rico: Liderando el camino a un futuro mejor

SEIU es un sindicato internacional que abarca tres países, Canadá, Puerto Rico y los Estados Unidos. En cada continente, en cada país, la historia es la misma: la globalización funciona para las corporaciones multinacionales, mientras los ingresos de los trabajadores se encogen y las redes de seguridad social se reducen. La voz del trabajador está siendo acallada en una etapa en que debiera ser más fuerte para garantizar que el trabajador, y no sólo el rico, sean recompensado.

Pero en el horizonte existe la esperanza de un futuro más brillante: Más de 40 mil trabajadores de los sectores de salud, seguridad y público de todo Puerto Rico se han afiliado a SEIU. En todo Puerto Rico, estamos forjando un nuevo camino hacia mejores empleos, estándares más altos, mejor acceso a servicios comunitarios y salud asequible y de calidad para todos.

Hoy en día, los trabajadores de Puerto Rico apuntan a afiliarse a SEIU en áreas de empleo totalmente nuevas, tales como educación, cuidado en casa y salud.

En este momento, hay:

- 45 000 maestros de todo Puerto Rico que desean poder afiliarse a un sindicato que responda a sus necesidades y que comparta su visión de un sistema educativo construido sobre la *equidad* y la *excelencia*.
- 8 000 trabajadores de cuidado en casa que actualmente sólo ganan el salario mínimo y que desean poder unir sus voces por un cuidado mejor para sus consumidores y por mejores empleos.
- Miles de enfermeros y trabajadores de salud que no tienen voz en el empleo porque no son parte de un sindicato.
- Decenas de miles de trabajadores municipales y empleados de la corte que desean lograr el derecho a negociar con el empleador.

Al afiliarse a más de 100 000 trabajadores que aún carecen de sindicato podremos crear una voz más fuerte para mejorar la calidad del empleo de trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados, y mejorar la calidad de vida de todos al interior de sus comunidades. Además, al defender a toda la clase trabajadora, podremos aprovechar este momento para crear un futuro en el que:

- Toda comunidad tenga acceso a servicios públicos confiables y de calidad.
- Todos, incluso las corporaciones y los ricos, aporten su cuota justa para proveer servicios de calidad en nuestras comunidades.
- Todo niño tenga acceso a una educación de la más alta calidad.
- Todo trabajador de educación aporte su voz en cuanto a la forma al futuro del sistema educativo de Puerto Rico.

- Todo trabajador de salud sea tratado con la dignidad y el respeto que merece y su trabajo sea recompensado.
- Todo hombre, mujer y niño tengan acceso a cuidado médico asequible y de calidad.

Por tanto, se resuelve que:

En esta hora crítica, en que los trabajadores tienen la real esperanza de afiliarse a SEIU y crearse un futuro mejor para sí, sus familias y sus comunidades, dedicaremos nuestras personas y los recursos necesarios en pro de materializar este sueño.

Ayudaremos a crear una voz fuerte y unificada para los trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados de todo Puerto Rico.

Alzaremos nuestras voces para defender que los maestros de todo Puerto Rico tengan el derecho a una elección oportuna, de modo que puedan tener una voz en el empleo.

Crearemos mejores sistemas de comunicaciones y usaremos nuevas tecnologías que creen lazos más sólidos entre trabajadores sindicalizados y todavía no sindicalizados que nos permitan a todos movilizarnos y procurar el cambio.

Trabajaremos para lanzar una campaña bienal (2008–2009) para que se apruebe la reforma universal de la salud y en el 2009 se convierta en ley el anteproyecto de ley de Libre Opción del Empleado.

Lideraremos la mejora del acceso a servicios públicos de gran calidad en Puerto Rico, de modo que todos, no sólo los ricos, tengamos acceso a servicios esenciales para construir comunidades seguras y saludables.

Además se resuelve que, nos comprometeremos con ampliar nuestro trabajo para llegar a más trabajadores no sindicalizados de nuestras jurisdicciones medulares de los sectores crecientes de la economía. SEIU continuará invirtiendo los recursos que regularmente le aportan nuestros afiliados de Puerto Rico en unir a más trabajadores de Puerto Rico y lanzar estrategias globales, especialmente en Latinoamérica.

Resolución sobre la *Campaña por el nuevo sueño americano*

CONSIDERANDO QUE la declaración de la misión de SEIU establece que SEIU, sindicato con más de 1.9 millones de afiliados, está “unido por la creencia en la dignidad y el valor de los trabajadores y de los servicios que ellos prestan, y consagrado a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias y a crear una sociedad más justa y solidaria”.

CONSIDERANDO QUE en los últimos siete años, los afiliados de SEIU junto con otros trabajadores y sus familias de todos los Estados Unidos hemos sufrido reveses enormes y ahora afrontamos una mayor erosión de la calidad de vida debido a legislación aprobada o propuesta por el congreso actual de los EE.UU. y por las acciones dirigidas por el poder ejecutivo de nuestro gobierno federal.

CONSIDERANDO QUE este ataque contra las familias trabajadoras y el bienestar de la membresía de nuestros sindicatos locales ha ocasionado la pérdida de buenos empleos, un número cada vez mayor de gente carente por completo de cobertura de salud, pérdida de los derechos de los trabajadores inmigrantes, recortes tributarios a los ricos en vez del fomento a servicios públicos confiables, así como un asalto a protecciones laborales clave, tales como el pago de horas extra y el derecho a organizarse de los trabajadores.

CONSIDERANDO QUE el artículo II de la constitución de SEIU estipula que el objeto y propósito del sindicato es mejorar las condiciones de nuestros afiliados por todos los medios legales; entre otros:

- Participar en actividades cívicas, sociales, políticas, legales, económicas, culturales, educacionales, de beneficencia y otras, tanto a nivel local, nacional como internacional.
- Cooperar y asistir, por medios financieros, apoyo moral u otros recursos a otras organizaciones laborales, afiliadas o no al Sindicato Internacional, o a otros grupos u organizaciones cuyos objetivos se relacionen o asemejen a los de esta organización, o cuya naturaleza favorezca, directa o indirectamente, al Sindicato Internacional o a sus afiliados”.

CONSIDERANDO QUE es claro que para mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias, y para crear una sociedad más justa y solidaria, debemos cambiar la dirección fundamental de la política de los poderes ejecutivo y legislativo del gobierno federal así como la de los gobiernos estatales clave.

CONSIDERANDO QUE el mandato a los sindicatos locales según el artículo XV, sección 18 de la constitución de SEIU es contribuir a un programa integral de educación política y acción de SEIU que incluya, de manera no restringida, el registro intensivo de votantes, un amplio estímulo de la participación civil y la defensa de la problemática en los asuntos clave de preocupación vital para las familias trabajadoras.

CONSIDERANDO QUE en febrero del 2008, el Consejo Ejecutivo Internacional cedió su apoyo a Barack Obama como próximo presidente de Estados Unidos, y desde entonces los afiliados y líderes de SEIU de todo el país hemos trabajado incansablemente en las primarias y *cáucuses* de Oregón a Pensilvania, de Tejas a Wisconsin, en Puerto Rico, Indiana, Ohio y otros estados. En el 2008, también hemos edificado sobre nuestros éxitos en las elecciones generales al congreso del 2006, para preservar un asiento democrático en Massachusetts, para elegir a un demócrata progresista en Maryland y para lograr victorias sin precedentes en distritos congresales difíciles contra candidatos anti-laborales.

CONSIDERANDO QUE el ciclo electoral próximo del 2008 nos da la oportunidad crucial de lograr avances en estas metas generales mediante:

- **El registro de votantes** de la mayor cantidad posible de afiliados del sindicato y familias trabajadoras, para que se oigan sus voces en el proceso político.
- **Campañas promocionales del voto (Get-Out-The-Vote, GOTV)** entre afiliados y familias trabajadoras para que su derecho al voto pueda ejercerse a plenitud.
- **Programas educativos sobre la problemática**, para ayudar a que nuestros afiliados y familias trabajadoras tomen decisiones informadas en el proceso político, ya sea en materia de iniciativas legislativas de referéndum o en materia de candidatos políticos.
- **La acción política para elegir a candidatos federales y estatales** que apoyen las cuestiones de importancia clave para nuestros afiliados y familias trabajadoras.
- **El reclutamiento y despliegue de miembros organizadores políticos.**
- **Ayuda monetaria y en especie a organizaciones externas** que compartan una o más metas compatibles con las nuestras en esta empresa crítica.

CONSIDERANDO QUE los miembros del Consejo Ejecutivo Internacional (CEI) han acordado comprometerse con SEIU y entre ellos a que sus sindicatos locales se comprometan a recaudar una cantidad igual a \$20 por afiliado para el *Fondo del sueño americano del 2008*.

CONSIDERANDO QUE nuestro sindicato planea gastar aproximadamente \$80 millones en este esfuerzo crítico; aproximadamente 50% de lo cual provendrá de contribuciones voluntarias de nuestros afiliados.

POR LO TANTO se resuelve que los delegados a la convención internacional del 2008 de SEIU aprueben la *Campaña para el nuevo sueño americano* por la presente resolución y que el Consejo Ejecutivo Internacional quede autorizado a hacer los gastos planeados aquí contenidos y todo gasto adicional necesario para realizar una exitosa *Campaña por el nuevo sueño americano* para las familias trabajadoras.

Resolución de unidad

Esta semana hemos discutido y debatido los planes que determinarán nuestro trabajo conjunto como sindicato durante los próximos cuatro años.

Luego de meses de discusión dentro y fuera de nuestro sindicato antes de la convención, de casi cincuenta horas de apasionado debate y discusión abierta en la convención y de todas y cada una de las votaciones de los delegados, hay algo que ha quedado perfectamente claro:

Nos hemos unificado.

En el hemiciclo de esta convención y en las asambleas de liderazgo de nuestras divisiones, todas y cada una de las decisiones se tomaron con abrumador, si no unánime, apoyo de los delegados. Estas decisiones tomadas democrática y conjuntamente facultan a los afiliados y sindicatos locales de SEIU a trabajar por mejorar las vidas de nuestros afiliados, cambiar las vidas de millones de trabajadores y obtener servicios de salud de calidad para todos, metas que todos compartimos.

Ya es hora de ponernos a trabajar.

Para lograr Justicia para Todos, nos comprometemos a coordinar esfuerzos y rendirnos cuentas entre nosotros de las decisiones que hayamos tomado. Reflejando la voz de la amplia mayoría, nos comprometemos a actuar juntos, coordinar nuestro trabajo de organización y negociación, hacer un fondo común de nuestros recursos, participar en la toma democrática de decisiones y hablarles con una sola voz a los políticos y nuestros empleadores.

Por tanto, todos los delegados nos comprometemos a:

Honrar, respetar e implementar las decisiones adoptadas en esta convención.

Rendirnos cuentas mutuamente de estas decisiones.

Tener respeto por todas las voces que nos han fortalecido y jurar que entablaremos un debate constructivo de aquí en adelante.

Nunca hemos sido más fuertes que hoy. Ha llegado la hora de hacer historia juntos y de aprovechar esta oportunidad única en la vida de lograr Justicia para Todos.

Construir fuerza política para cambiar la vida de los trabajadores

Después de décadas durante las cuales los intereses corporativos especiales han dominado el proceso político, tenemos la oportunidad histórica de cambiar el rumbo y alcanzar las metas con las que hemos soñado toda la vida.

Millones de votantes estadounidenses están cansados de las políticas que no benefician sino a unos pocos de las altas esferas y no a las familias que trabajan arduamente y pagan sus impuestos, ni a los jubilados.

Con un nuevo presidente de los Estados Unidos y un nuevo Congreso, tendremos la oportunidad única de recibir servicios de salud asequibles y de calidad; reconstruir el Sueño Americano y la clase media, si se aprueba la Ley de Libre Elección del Empleado (*Employee Free Choice Act*) para recuperar el derecho a formar un sindicato; promulgar la reforma integral de inmigración y asegurar la calidad de los servicios públicos con financiamiento justo y confiable.

El aprovechar esta oportunidad demanda construir una mayoría política estable pro laboral de los Estados Unidos. Como una de las principales organizaciones defensoras de la clase trabajadora en Norteamérica, SEIU tiene tanto la oportunidad como la responsabilidad de jugar un papel de liderazgo en el desarrollo de una coalición mayoritaria sobre asuntos que sean relevantes para la clase trabajadora, y no para los intereses de ciertos partidos políticos o candidatos.

El construir la fuerza política que los trabajadores necesitamos a nivel local, estatal y federal para cambiar nuestras vidas, comunidades y países requerirá unidad, recursos y una mayor participación de los afiliados, los jubilados y las familias de SEIU.

Además se requiere poner aún más énfasis en que los representantes públicos nos rindan cuentas de sus acciones luego de que sean elegidos y no sólo confiar en que apoyarán a los trabajadores.

Por tanto, se resuelve que:

Esta Convención imparta instrucciones a los sindicatos locales de SEIU, concilios estatales y el Sindicato Internacional para que lleven a cabo el siguiente programa:

Prioridades federales

- Desarrollar una campaña de dos años (2008-2009) para que la reforma de salud universal y la Ley de Libre Elección del Empleado se conviertan en ley en el 2009.
- Continuar trabajando por la aprobación de la reforma integral de inmigración, la reforma integral de las pensiones, financiamiento justo y confiable para apoyar servicios de calidad en nuestras comunidades, y un compromiso con una estrategia específica para el cese de la guerra en Irak en 2008 ó 2009 que traiga a nuestras tropas a sus hogares y permita reorientar los gastos de guerra hacia necesidades vitales en nuestro país.

Elegir representantes públicos pro laborales

- Elegir un presidente pro laboral de los Estados Unidos y conseguir 60 o más votos en el senado de EE.UU. con el trabajo de la campaña electoral de SEIU en 2008.
- Elegir de 2 a 3 nuevos gobernadores que defiendan a los trabajadores del 2008 al 2009, y de 3 a 5 gobernadores más (por encima del número actual) en 2010.
- Desarrollar e implementar un plan estratégico de todo el sindicato para redistribuir los distritos con énfasis en Congresos, gobernadores y otros representantes electos clave del estado para asegurar que los trabajadores y todas las comunidades sean adecuadamente representadas.

- Coordinar una llamada estratégica mensual de directores políticos del sindicato local y directores del Concilio Estatal que participen en iniciativas estatales de referéndum y desarrollar un plan de iniciativas a favor y en contra.

Recursos de sindicatos locales

- Todos los sindicatos locales (LU) continuarán dedicando no menos del 10% de sus recursos a la labor política del 2008 al 2010, al menos un 11% en el 2011, y un mínimo del 12% en el 2012. Las divisiones de SEIU pueden decidir elevar los estándares.

Concilios estatales

- Hablar con una sola voz es esencial para que los trabajadores triunfen. Los concilios estatales deben funcionar como organismos coordinadores y convocadores que permitan a los sindicatos locales comunicarse y colaborar entre sí. Deben asistir en el desarrollo de capacidades y facilitar los intereses comunes para hacer que avance el estado y los sindicatos locales y ayudar a construir una infraestructura progresista.
- Los sindicatos locales son responsables de la actividad política y del desarrollo de capacidades, pero el Concilio Estatal provee el vehículo que lucha para que todas las personas que toman las decisiones estén sincronizadas. El Concilio Estatal debe establecer y coordinar un proceso de respaldo de una candidatura para todos los locales dentro del estado.

COPE

Los sindicatos locales y divisiones trabajarán conjuntamente para asegurarse de que:

- Para diciembre del 2009, el 20% de los afiliados de cada Sindicato Local aporte un promedio de al menos \$7 mensuales al COPE.
- Una vez que un sindicato local haya alcanzado esta meta del 20%, el sindicato local debe aumentar el número de afiliados que aportan un promedio mensual de \$7 o más al mes en un mínimo de un 10% por año hasta que la mayoría de los afiliados esté aportando a este nivel.
- Para asegurarse de que los sindicatos locales alcancen esta meta, se exhorta a los sindicatos locales a fijar los niveles de donativos al COPE en \$5, \$10 y \$15 al mes, con un nivel mínimo \$5 mensuales.

Miembros voluntarios

- Miembros Voluntarios: el 3% de la membresía del Sindicato Local (LU) en 2008 y 2009, el 6% de la membresía del LU en 2010 y 2011, y el 10% de los afiliados del LU en 2012.
- Miembros Organizadores Políticos (MPO): el 0.5% de la membresía del Sindicato Local (LU) en el 2008 y 2009, el 1% de los afiliados del LU en 2010 y el 2011, y el 2% de los afiliados del LU en 2012.

Participación cívica

- Los sindicatos locales, concilios estatales y el Sindicato Internacional trabajarán conjuntamente para promover la participación cívica de las comunidades de color y afiliados inmigrantes y sus familias, incluyendo animar a la naturalización e inscripción de votantes, desafiar los aumentos de tarifas y los retrasos en las tramitaciones de los Servicios de Inmigración y Ciudadanía (USCIS) e insistir en que el Gobierno Federal y el Congreso agilicen el proceso.
- Los sindicatos locales, los concilios estatales y el Sindicato Internacional deben expandir la capacidad para mantener las campañas de naturalización e inscripción de votantes y los foros educativos para votantes en 2008 y el futuro.

- SEIU ayudará a expandir el trabajo de las organizaciones sin fines de lucro como *Mi Familia Vota*, *Strengthen Our Lives (S.O.L.)* y *The American Dream Fund* para que todos los trabajadores, incluidos los inmigrantes, participen activamente y unidos.

Inscripción de afiliados votantes

- Los sindicatos locales inscribirán para votar a por lo menos el 70% de sus afiliados con derecho a votar en 2008, al menos el 75% de los afiliados con derecho a votar en 2009, mínimo el 80% de los afiliados con derecho a votar en 2010, por lo menos el 85% de los afiliados con derecho a votar en 2011, y un mínimo del 90% de los afiliados con derecho a votar en 2012.
- Los sindicatos locales que ya han sobrepasado su meta anual deben incrementar el porcentaje de inscripción de votantes a un mínimo del 5% al año hasta que alcancen el 95% o más.

Construir una mayoría progresista pro laboral

- Continuar expandiendo el electorado proporcionando liderazgo en las mesas de “America Votes” a nivel estatal y nacional y las coaliciones estatales o locales equivalentes.
- Ayudar a desarrollar una red significativa de donantes para financiar la infraestructura progresista y la pericia en medios de comunicación y mensajes, que es necesaria para que los trabajadores logren un gran triunfo.
- Seguir apoyando a las organizaciones basadas en tecnología e información que ayudan al desarrollo de nuevas tecnologías, estrategias y técnicas para fortalecer el movimiento progresista.

Responsabilidad política

- Dedicar al menos \$10 millones a la adjudicación de responsabilidad política postelectoral del período 2008-2009.
- Desarrollar un sistema de respuesta rápida de organizaciones de base multi-nivel que incluya correo electrónico, mensajes de texto, campañas telefónicas y de comunicación en el centro laboral para que los miembros del Congreso y representantes electos locales rindan cuentas de su desempeño.
- Invertir más recursos en campañas con temas específicos y de responsabilidad electoral que conduzca SEIU y/o en las que trabaje en coalición con *They Work for Us*, *Working for Us PAC* y otras coaliciones estatales de responsabilidad política.
- Aumentar en 10 los distritos y/o estados electorales en 2008 (por encima de los 15 actuales) y en 5 anuales los distritos y/o estados electorales de 2009 al 2012 el número de afiliados de SEIU que participe en el Programa de Responsabilidad de Representación a Nivel Local.

Desarrollo programático

- Comunicaciones Políticas: continuar desarrollando un sistema de comunicación de canales múltiples que incluya un sistema de respuesta rápida por correo electrónico para el trabajo de campañas políticas que incorpore la identificación y capacitación de los afiliados líderes de SEIU como portavoces de las campañas de SEIU.
- Tecnología Política: desplegar los sistemas de la Red de Activación de Votantes (VAN) de SEIU en 36 estados en 2008 y la utilización de software de seguimiento de voluntarios adicionales, y continuar haciendo mejoras en estos sistemas de seguimiento e información de votantes, así como en el acceso de SEIU a estos sistemas después de 2008.
- Concejo Consultivo del GOP de SEIU: aumentar en un 25% por año de 2009 al 2012 el número de sindicatos locales que desarrollen programas de afiliados republicanos e incrementar la participación de

los afiliados republicanos en sindicatos locales activos en un 10% anual de 2009 al 2012.

- Concejo Consultivo de Jubilados SEIU: aumentar la membresía de jubilados dentro de los sindicatos locales del Concejo Consultivo de Jubilados (RAC) en un promedio del 5% anual de 2009 al 2012 e identificar e incorporar anualmente al RAC a tres nuevos sindicatos locales de 2009 al 2012.
- Programa de SEIU de Afiliados Postulantes a Cargos Públicos: identificar, reclutar y capacitar al menos a 20 afiliados nuevos de SEIU para postular a cargos públicos electos en 2008, a 30 afiliados nuevos del 2009 al 2010 y a 40 afiliados nuevos de 2011 al 2012.

Por tanto se resuelve que los delegados de la Convención adopten la Resolución “**Construir fuerza política para cambiar la vida de los trabajadores**”, incluyendo las recomendaciones aquí expuestas.

Fuerza comunitaria para mejorar las vidas de los trabajadores

Los afiliados de SEIU necesitamos aliados que nos ayuden a alcanzar las metas de gran alcance que nos hemos propuesto alcanzar en los próximos años para mejorar las vidas de los trabajadores y trazar el camino hacia una sociedad más justa y solidaria.

- La fuerza comunitaria es clave para persuadir a muchos empleadores de respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse a nosotros para formar un sindicato.
- Es también crucial para salir ganando en temas trascendentales como una salud asequible y de calidad, una economía que recompense el trabajo, servicios públicos de calidad y la reforma integral de inmigración.

Muchos afiliados de SEIU ya están involucrados con otras organizaciones comunitarias de diversas maneras. Además de eso, y como resultado del trabajo conjunto, las relaciones de SEIU con grupos comunitarios se han fortalecido en años recientes.

- En el curso de campañas organizativas, nos hemos asociado con diversas organizaciones para ayudar a los trabajadores a lograr una voz en el trabajo.
- Varias luchas legislativas, como las de la reforma integral de inmigración, el seguro médico para niños (SCHIP) y las iniciativas de salario mínimo vital han fortalecido los lazos entre los sindicatos locales y las organizaciones que comparten nuestros valores y metas.

Basados en estas experiencias, debemos potenciar nuestra fuerza comunitaria de varias maneras:

1. SEIU y sus sindicatos locales deben adiestrar y alentar que sus afiliados a asuman nuevos papeles de liderazgo en organizaciones comunitarias y hacer uso más eficaz de su actual participación.
2. Para ser una voz creíble y un socio poderoso, SEIU debe demostrar su compromiso con problemas clave ajenos al centro laboral que nos afecten a todos los trabajadores y con mejorar la calidad de vida en las comunidades locales.
3. Debemos intensificar nuestros esfuerzos para tener llegada a las organizaciones comunitarias en asuntos que sean medulares para los trabajadores, incluyendo el derecho a formar sindicato sin interferencia patronal.
4. Debemos construir relaciones a largo plazo con organizaciones que ya tienen fuerza y, cuando sea necesario, ayudar a construir nuevas organizaciones necesarias para salir ganando en asuntos importantes para los trabajadores.

Por tanto, se resuelve que:

SEIU y sus sindicatos locales deberán potenciar la fuerza comunitaria de los trabajadores desarrollando un programa en el que...

- Se identifiquen sistemáticamente las actuales relaciones de los afiliados con la comunidad.
- Se adiestre y aliente a los afiliados a profundizar y ampliar su papel de liderazgo en la comunidad.
- Los sindicatos locales, concilios estatales, divisiones y áreas geográficas clave del sindicato desarrollen planes anuales de fuerza comunitaria con metas claras, personal y presupuestos que articulen y

coordinen nuestras relaciones con socios y aliados clave.

- Para el 2012, los sindicatos locales designen a los responsables de coordinar el trabajo en cada sindicato local y entre sindicatos locales, a quienes se les proveerá adiestramiento y consejero privado para que desarrollen programas efectivos.
- Formulemos preceptos escritos para financiar o participar en alianzas comunitarias de largo plazo.
- Los elementos clave del programa de fuerza comunitaria, como acción y liderazgo de los afiliados, adiestramiento y desarrollo de personal y trabajo organizativo y por temas se integren con los programas globales del sindicato en dichas áreas.

Justicia para todos (*Resolución de Implementación Final*)

Los trabajadores estamos enfrentando una oportunidad histórica que se presenta una sola vez en la vida.

Luego de décadas de lo que hoy claramente es la teoría económica fracasada de la desregulación, la veneración al mercado libre, las exenciones tributarias para los más ricos, que constituyen el 1%, y las empresas más grandes, la tendencia está cambiando y los trabajadores estamos listos para el cambio.

Existe un amplio consenso público de que en nuestra sociedad no hay equilibrio entre los que trabajan y los que detentan el poder, y ahora es realista pensar que podríamos ganar...

- Una sociedad que recompense el trabajo duro, asegure la asistencia médica a todo hombre, mujer y niño, provea una jubilación segura y les permita a nuestros niños vivir mejor que sus padres.
- Financiamiento confiable en el que todos, incluyendo a los acaudalados y las empresas, paguen su cuota justa.
- Restaurar la clase media restableciendo el derecho de todos los trabajadores a formar un sindicato sin interferencia patronal.
- Reforma integral de inmigración, incluyendo una ruta clara hacia la ciudadanía para todos los inmigrantes que trabajan duro y pagan sus impuestos.

Durante los últimos 12 años, los afiliados y dirigentes de SEIU han tomado decisiones estratégicas que nos han colocado en una posición para aprovechar esta oportunidad histórica y para ayudar a crear la mayoría política a favor de los trabajadores que se requerirá para que estos sueños se conviertan en realidad.

Juntos, hemos...

- Construido la organización política y de defensa más efectiva para los trabajadores en Norteamérica.
- Afiliado a un millón de trabajadores más, creando una fuerza de cerca de 2 millones.
- Afiliado y ganado beneficios económicos para cientos de miles de trabajadores y las comunidades a las que sirven en sectores nuevos como cuidado en el hogar, cuidado infantil y seguridad privada.
- Desarrollado alianzas de gran alcance en nuestras comunidades y en la arena política.
- Llegado a ser la voz líder de servicios de salud asequibles y de calidad para todos.
- Mantenido y mejorado los estándares para los afiliados de SEIU en nuestras industrias en lo concerniente a pagos, asistencia médica, jubilación y condiciones laborales.
- Hecho que las voces de los afiliados se hagan mucho más fuertes en nuestras ciudades, estados y en todo el país, sobre los problemas que marcan la diferencia en nuestro vivir diario: salud, educación, vivienda, transporte, seguridad pública, reforma de inmigración, seguridad de jubilación y mucho más.
- Dado a los trabajadores una mayor voz en el sur y suroeste y otras partes del país que son las de mayor crecimiento.

Ahora, con nuestra nueva fuerza y nuestra voz expandida, junto con un país listo para el cambio y la oportunidad de elegir a un nuevo presidente y Congreso de los Estados Unidos y muchos nuevos gobernadores y representantes públicos locales, nos encontramos en un punto histórico decisivo donde podemos imaginar un progreso con el cual hemos soñado toda nuestra vida.

Tenemos la oportunidad y la responsabilidad de tomar nuevas decisiones audaces que nos permitirán seguir haciendo historia.

Creemos que podremos alcanzar tales metas sólo si apoyamos la “justicia para todos” y no “sólo para nosotros”.

- Es parte de nuestra misión central afiliarnos y lograr una vida mejor para todos los trabajadores y legarles un mundo mejor a nuestros hijos y nietos.
- Además, hemos visto que los afiliados del sindicato de hoy no podemos esperar mantener y mejorar nuestros estándares de vida y condiciones de trabajo si el porcentaje de trabajadores sindicalizados de nuestras industrias y nuestra sociedad sigue disminuyendo.

También creemos que nuestras metas clave de mejorar las vidas de los trabajadores dependen de la voz activa y la participación de los actuales afiliados del sindicato, los jubilados y millones de trabajadores más a los que debemos ayudar a sumarse a nuestro movimiento.

Con estos principios fundamentales en mente, cientos de afiliados de SEIU y dirigentes de los sindicatos locales se han reunido durante los últimos años para analizar las estrategias y estructuras que han funcionado y aquellas que no, las tendencias de la industria y las experiencias de otros sindicatos.

Sobre la base de su investigación, reSINDICATO es de consulta pública con sindicatos locales en cada región y la contribución de otros afiliados de SEIU, el Comité de Fuerza Local, el Comité de Fuerza Política, el Comité de Revisión de Organización, el Comité de Fuerza Comunitaria, el Comité Ejecutivo y el Subcomité de Relaciones Obrero-Patronales han preparado una serie de recomendaciones interrelacionadas. Estas recomendaciones toman también en consideración las recomendaciones adoptadas por los delegados de la Convención de SEIU Salud y las divisiones de Servicios de Propiedad y Servicios Públicos de SEIU.

Por tanto, se resuelve que:

Las recomendaciones presentadas en el informe de Justicia para todos han sido adoptadas por los delegados de SEIU en la 24ª Convención Internacional en San Juan, Puerto.

Se instruye a los Dirigentes del Sindicato Internacional, el Comité Ejecutivo Internacional, la Junta Directiva, los sindicatos locales y organismos afiliados a que tomen todas las medidas necesarias y apropiadas para implementar las recomendaciones del Informe de Justicia para todos tal como fue adoptado.

Acción y liderazgo de los afiliados para ganar por y para los trabajadores

Para aprovechar una oportunidad única en la vida de cambiar las vidas de los trabajadores, afiliados y dirigentes de SEIU estamos comprometidos en un esfuerzo sin precedentes de afiliarnos a todos los trabajadores en nuestras industrias, desarrollar una mayoría política a favor de la causa de los trabajadores y lograr un cuidado salud de calidad y al alcance de todos, una economía que recompense el trabajo, el derecho a formar un sindicato sin interferencia del patrono, la reforma integral de inmigración y un servicios de calidad para nuestras comunidades con financiamiento justo y confiable.

El alcanzar metas tan importantes y de tal escala requiere un nivel sin precedentes de participación y de acción de parte de los afiliados, familias y jubilados de SEIU. Todos podemos enorgullecernos de los miles de afiliados que han estado activamente involucrados como miembros organizadores, miembros de equipos de acción del contrato, activistas políticos y contribuyentes a COPE, líderes de los centros laborales y delegados. Pero, si es que verdaderamente hemos de alcanzar una sociedad justa para todos, debemos basarnos en esos antecedentes para sumar a 200,000 afiliados (10% del total de afiliados de SEIU) en roles de liderazgo y 1 millón de afiliados (mayoría de agremiados de SEIU) en acciones de los afiliados.

La acción y participación de los afiliados en una escala totalmente nueva también promoverá la democracia en nuestro sindicato. La verdadera democracia de los trabajadores incluye la participación mayoritaria en las actividades concretas del sindicato dirigidas a mejorar las vidas de los trabajadores.

Así mismo, los afiliados del sindicato merecemos un sindicato eficaz y receptivo con una representación de alta calidad, respuestas rápidas a nuestras interrogantes y que se nos atienda en nuestro propio idioma las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

La capacidad de los sindicatos locales de SEIU tanto de liberar las destrezas y talentos de nuestros afiliados, como de proveer una representación receptiva y de calidad, ha estado limitada por anticuados sistemas de representación y administración que, según encuestas aplicadas a nuestros sindicatos locales, a menudo son manuales, poco confiables y administrados torpemente.

Además, cuando los sindicatos locales de SEIU se reestructuraron para servir mejor a nuestros afiliados, algunos han afrontado desafíos prácticos en una gama de asuntos administrativos. Bajo estas circunstancias, los locales reestructurados se beneficiarán del apoyo administrativo.

Por tanto, se resuelve que:

Los afiliados y dirigentes de SEIU nos comprometemos a dar los siguientes pasos para lograr que una mayoría de los afiliados se involucre en acciones, garantizar que los afiliados desempeñen un papel de liderazgo, apoyar a los delegados y otros activistas de las bases, y proveer una representación receptiva y de calidad a todos y cada uno de los afiliados:

Incrementar las oportunidades de que los afiliados señalen el camino. Los afiliados deben poder usar sus destrezas, talentos y entusiasmo en construir nuestro movimiento de familias trabajadoras. Para 2012, al menos 10 por ciento de los afiliados de SEIU deben estar desempeñando un papel de liderazgo en el sindicato y la mayoría de los afiliados debe estar comprometida en trabajar para alcanzar nuestras metas principales.

Aumentar la receptividad y la satisfacción de los afiliados estableciendo centros de recursos del afiliado. Los sindicatos locales que ya han establecido un Centro de Recursos del Afiliado ya están proveyendo a los afiliados un acceso rápido a personal de organización capacitado que les brinda información a los afiliados en su propio idioma, ayuda a resolver problemas del trabajo usando tecnología

del siglo XXI las 24 horas los 7 días de la semana, e involucra a los afiliados en las actividades principales de nuestro sindicato. Todos los afiliados debieran tener la oportunidad de tener acceso a centros de recursos del afiliado y los sindicatos locales deben asegurarse de que los afiliados reciban representación de calidad y receptiva en asuntos propios de sus centros laborales y se les dé la oportunidad de participar en la vida del sindicato.

Readiestrar y reorientar al personal organizativo de campo del sindicato local. Los afiliados, dirigentes y personal de los sindicatos locales deben desarrollar maneras de enfocarse en darle a los afiliados muchas mayores oportunidades y adiestramiento para ganar en el trabajo, agremiar a más trabajadores en nuestras industrias, forjar alianzas comunitarias que impulsen servicios confiables de calidad y construyan un movimiento de familias trabajadoras.

Liberar a los sindicatos locales individuales de tareas administrativas mancomunando funciones administrativas. El usar tecnologías del siglo XXI para dotar a las locales con operaciones de alta calidad puede liberar recursos para expandir nuestro enfoque en acciones del afiliado, afiliar a trabajadores a nuestras industrias, establecer alianzas comunitarias, negociar y efectuar otro trabajo importante. Dada la actual tecnología, es más eficiente y rentable que los sindicatos locales obtengan plataformas y sistemas comunes para tareas como manejo de listas, contabilidad, procesamiento de cuotas y tecnología de la información.

Destinar recursos del Sindicato Internacional para apoyar a los sindicatos locales recientemente fusionados o reorganizados, incluyendo acceso al Instituto para el Cambio.

Para efectuar estos importantes cambios que aumentan la fuerza y unidad de nuestros afiliados, trabajaremos juntos para alcanzar las siguientes metas:

- Durante 2008 y 2009, trabajaremos juntos en evaluar, poner a prueba y ejecutar programas piloto en centros de recursos del afiliado (MRC). Determinaremos la forma más eficaz y eficiente de implementar los MRC y proveer de representación de alta calidad a los afiliados. Usando lo que aprendamos del plan piloto, implementaremos centros de recursos del afiliado en todo el sindicato. Para 2012, la mayoría de los afiliados **tendrán acceso las 24 horas los 7 días de la semana a información y servicios de calidad prestados por estos centros de recursos del afiliado.** Estos centros de recursos del afiliado se organizarán al más alto nivel de eficacia y eficiencia. Los centros de recursos del afiliado cumplirán con los estándares de costo, calidad y resultados de todo el sindicato medidos por la calidad del servicio a los afiliados, facilidad de acceso, capacidad de atención en múltiples idiomas, apoyo a disposición de los dirigentes y del personal y calidad de los datos para apoyar los programas y estrategias de SEIU.
- Durante 2008 y 2009 también realizaremos **programas piloto integrales de servicios administrativos.** Como parte de estos programas piloto, usaremos una organización segura e independiente de servicios compartidos administrativos, tales como procesamiento de cuotas, contabilidad y reportes financieros, comunicaciones y almacenamiento de datos y manejo de listas. Los sindicatos locales que participen en los programas piloto compartirán información sobre los sistemas actuales y las necesidades futuras y, en algunos casos, probarán el software y los sistemas que se desarrollen durante el programa piloto.
- Para 2009, a partir de los hallazgos del programa piloto, el sindicato establecerá una organización de servicios compartidos para proveer **servicios administrativos novedosos.** Estos servicios administrativos deberán ser rentables y de alta calidad y proveerse bajo condiciones que concuerden con los valores de SEIU. Para 2012, la mayoría de afiliados de SEIU estará recibiendo servicios administrativos provistos por este proveedor de servicios compartidos.
- Conforme los afiliados tengan acceso a los Centros de Recursos del Afiliado y sus sindicatos locales a

recursos de centros de servicios compartidos, los recursos que se liberen por la conversión a tecnología y sistemas del siglo XXI se medirán, rastrearán y reorientarán a programas de acción con los afiliados.

- De ahora a 2012, los sindicatos locales cumplirán con **nuevos estándares de acción y liderazgo de los afiliados**. Para 2012, pero de preferencia tan pronto como se implementen los MRC, los sindicatos locales contarán con:
 - a) un plan anual escrito con metas numéricas de acción y liderazgo de los afiliados;
 - b) un miembro del personal a tiempo completo (que ya podría estar en ejercicio de sus funciones) a cargo de coordinar la acción y liderazgo de afiliados;
 - c) un mecanismo para que los afiliados ayuden a diseñar y desarrollar estrategias para incrementar la acción y liderazgo de los afiliados;
 - d) funciones del personal enfocadas en apoyar e incrementar la capacidad de los afiliados de liderar, participar y decidir;
 - e) sistemas ya implementados que midan los niveles del sindicato local en materia de liderazgo y acción de los afiliados; y
 - f) recursos reorientados a la acción y liderazgo de los afiliados, posibilitados en parte por la implementación de los centros de recursos del afiliado, y servicios administrativos mancomunados. Para 2012, al menos 5% de los recursos después del pago del per cápita deberán haberse liberado para apoyar directamente los esfuerzos para incrementar la acción y liderazgo de los afiliados.
- A partir de finales de 2008, SEIU establecerá un **Comité de Acción y Liderazgo de los Afiliados** integrado por líderes de los sindicatos locales, afiliados y personal clave. Este comité prestará asesoría al programa de acción y liderazgo de los afiliados del sindicato. El sindicato internacional también establecerá un nuevo **Centro de Acción y Liderazgo de los Afiliados**. Este centro ayudará a que los sindicatos locales trabajen juntos y aprendan los unos de los otros y desarrollará y monitoreará los planes de un año a otro, servirá como un recurso para los sindicatos locales conforme éstos vayan estableciendo programas piloto y proveerá pericia en el campo técnico y de desarrollo. Aprovechando la creatividad de los afiliados, líderes y personal de SEIU, patrocinaremos experimentos y programas piloto; desarrollaremos y recomendaremos estándares y medidas; compartiremos mejores prácticas; apoyaremos los programas de los sindicatos locales para involucrar a los afiliados e implementaremos centros de recursos del afiliado; y rastreamos y reportaremos resultados.
- Para 2012, diez por ciento de los afiliados de SEIU desempeñarán un rol activo de liderazgo en el sindicato y la mayoría de los afiliados estará involucrada en ayudar a alcanzar nuestras metas principales.

Por tanto se resuelve que los delegados de la Convención adopten la Resolución “**Acción y liderazgo de los afiliados para ganar por y para los trabajadores,**” incluyendo las recomendaciones aquí expuestas.

Unir a los trabajadores para cambiar nuestras vidas

Hoy y todos los días, en ciudades y pueblos de los Estados Unidos...

- Los padres que antes no podían llevar a sus hijos al médico cuando se enfermaban ahora pueden hacerlo.
- Las personas que trabajaban arduamente que tenían que trabajar en dos o tres empleos y aún seguían en las mismas condiciones precarias ahora tienen más tiempo para dedicárselo a su familia.
- Los hombres y mujeres que proveen servicios importantes a sus comunidades ya tienen voz para reclamar lo que necesitan para hacer un buen trabajo, y la fuerza necesaria para que los traten con respeto y dignidad.

Esas son algunas de las más de un millón de personas en los Estados Unidos cuyas vidas han mejorado al afiliarse a SEIU desde 1996 en lo que constituye la campaña organizativa más exitosa que la de sindicato alguno en la historia norteamericana.

Al aunar sus fuerzas con el millón de trabajadores que ya pertenecían a nuestro sindicato, el millón de nuevos afiliados de la familia de SEIU nos han:

- ayudado a todos nosotros a mantener y mejorar los estándares en nuestras industrias relativos a las condiciones de salario, salud, jubilación y trabajo;
- contribuido asimismo a que nuestro sindicato sea una fuerza mucho más potente en nuestras ciudades, estados y país en todos los asuntos que influyen en nuestra vida diaria: salud, educación, vivienda, transporte, seguridad pública, reforma migratoria, seguro social y mucho más;
- comenzado a intensificar la voz de los trabajadores en el sur, suroeste y en otras partes del país que están creciendo con más rapidez.

Unir nuestra fuerza, el resultado de elecciones de convenciones pasadas para trabajar juntos más estrechamente

La duplicación de la fuerza de nuestra membresía en 12 años para mejorar los estándares de salario y beneficios de todos nosotros es un notable adelanto histórico que ningún otro sindicato moderno ha sido capaz de igualar. De 1997 a 2007, agregamos una fuerza de casi 100,000 trabajadores por año, más de tres veces el ritmo del período anterior de 1988 a 1996.

Este éxito ha sido posible gracias a una serie de audaces y difíciles decisiones tomadas en las Convenciones de 1996, 2000 y 2004 de SEIU sobre estrategia, prioridades y estructura:

- **Incremento de la concentración y los recursos.** En 1996, el Sindicato Internacional incrementó la cifra de gastos de organización, lo que se tradujo en un aumento de la fuerza del 20% al 50%. Comenzó el programa de sindicatos locales 10-15-20% y para 1999 ya muchos sindicatos locales habían aumentado sus gastos de organización desde un promedio de menos del 5% hasta como mínimo el 20%. Concentramos nuestros esfuerzos en afiliar a los trabajadores que hacían el mismo tipo de trabajo en salud, servicios de propiedades y sector público y servicios financiados con fondos públicos.

En 2000, los delegados de los sindicatos locales a la Convención de SEIU adoptaron el Plan de Nueva Fuerza y Unidad, parte del cual aumentó drásticamente los recursos aportados por los afiliados a sus sindicatos locales y se creó el Fondo de Unidad para las grandes estrategias decisivas.

- **Mayor unidad y rendición de cuentas.** Durante los últimos diez años, los dirigentes electos de los

sindicatos locales vienen fungiendo cada vez más no sólo como líderes de sus afiliados de sindicatos locales sino como los líderes colectivos que responden por una estrategia nacional para unir y mejorar las vidas de los trabajadores en sus industrias y para garantizar servicios de calidad para nuestras colectividades.

En la convención de SEIU de 2004, los delegados incrementaron su responsabilidad y coordinación dentro de las divisiones de SEIU que están formadas por los sindicatos locales de cada industria.

Avanzando paso a paso hacia la comunión de nuestras fuerzas (de negociación, política, de membresía y de capital financiero), hemos sido capaces de desarrollar nuevos modelos de organización que unen a los trabajadores en una escala mucho mayor para beneficio de todos.

- **Cuidado en el hogar.** La fuerza política combinada de nuestros afiliados en California y la combinación de los recursos locales, estatales y nacionales hicieron posible coadyuvar a que 74,000 trabajadores de cuidados en el hogar de Los Ángeles establecieran sus derechos legales a pertenecer a un sindicato, lo cual a su vez condujo a un esfuerzo coordinado para ayudar a 345 mil compañeros suyos del resto de California, Oregón, Washington, Michigan, Illinois, Massachussets, Ohio y partes de Wisconsin a que hicieran lo mismo. Con cada contrato, los trabajadores de cuidados en el hogar ya “no son invisibles” y han ganado mejores salarios, cobertura de salud y otras mejoras.
- **Cuidado infantil.** Basándonos en esa experiencia, combinamos nuestra fuerza financiera y política para ayudar a 49,000 proveedores de cuidado infantil de Illinois a obtener el derecho a tener un sindicato, y luego ese modelo comenzó extenderse a Oregón, Washington, Maryland, Maine y Pensilvania. Hasta la fecha, hemos afiliado a más de 75,000 proveedores de cuidado infantil para que obtengan aumentos de salario y beneficios, y tenemos campañas activas en Massachussets, California, Connecticut y Rhode Island para afiliar a unos 120,000 proveedores adicionales.
- **Seguridad.** Combinamos nuestras fuerzas, incluyendo relaciones a nivel mundial con sindicatos de otros países, para lograr un convenio con la empresa de seguridad más grande del mundo con sede en Suecia y después trabajamos para organizar otras empresas también para coadyuvar a que miles de oficiales de seguridad mayormente afroamericanos obtuvieran aumentos de salarios y servicios de salud.
- **Trabajadores de limpieza.** Utilizamos nuestra fuerza existente para pactar con los propietarios de constructoras nacionales y contratistas de limpieza para ayudar a que los trabajadores de limpieza de mercados no sindicalizados como Houston y Miami lograran mejoras, y sentamos el trabajo de base para lograr más victorias en el sur, a la vez que en los últimos cuatro años ganábamos los mejores contratos de la historia de la industria.
- **Casas de convalecencia.** Mediante una estrategia coordinada, obtuvimos convenios con cadenas nacionales de servicios de enfermería que lograron respeto para los derechos de los trabajadores y esfuerzos comunes para recaudar fondos muy necesarios. Los trabajadores de Extendicare, Longwood, Gem y otras cadenas de todo el país tienen una nueva oportunidad para afiliarse a SEIU a través de un proceso justo, y obtuvimos incrementos de financiación en nueve estados para los servicios de cuidado de enfermería que ascienden a más de mil millones de dólares.
- **Hospitales.** Reuniendo recursos y estrategia por todo el gremio, pudimos reducir la interferencia de los empleadores en el derecho de los trabajadores a formar un sindicato en hospitales de California, Colorado, Connecticut, Florida, Iowa, Illinois, Maine, Michigan, Minnesota, Ohio, Oregón, Pensilvania, Nevada, Nueva York, Tennessee, Washington y Wisconsin, así como en Puerto Rico y Canadá. En total, hemos ayudado a que más de 33,000 enfermeras/os y otros trabajadores de hospitales se nos afilien para que puedan negociar mejoras para ellos y sus pacientes.

- **Servicios múltiples (multiservicios).** Los sindicatos locales de SEIU, junto con otro sindicato, UNITE HERE, contribuimos a unir a los trabajadores de la industria de multiservicios, que está dominada por tres enormes corporaciones internacionales que contratan y proveen una amplia gama de servicios de apoyo a gobiernos, negocios, hospitales, sistemas escolares, universidades y otras instituciones. Juntos, hemos obtenido convenios con dos de las tres mayores compañías de multiservicios para que respeten la libertad de los trabajadores para formar un sindicato mediante la firma de tarjetas por mayoría. Hemos ayudado a que 14,000 trabajadores tengan ya sindicato, de modo que pueden comenzar el ascenso a una mayor justicia económica con mejor paga y beneficios.
- **Sur-sudoeste.** Decidimos en la Convención del 2004 comprometer conjuntamente serios recursos y esfuerzos para afiliar a trabajadores en nuestras industrias en el sur y suroeste, con el resultado de que ahora representamos a más de 100,000.
- **Puerto Rico.** El apoyo de los afiliados de SEIU de toda Norteamérica ha contribuido a que los afiliados de Puerto Rico conquisten los convenios colectivos del sector público y obtengan nuevos contratos en ese sector.
- **Canadá.** Sólo en los últimos tres años, el aumento de la unidad y el enfoque estratégico ha ayudado a otros 13,000 trabajadores a afiliárenos y conducido a la importante incorporación de un nuevo sindicato local. Estos triunfos han forjado la fuerza de los trabajadores de la salud y los de servicios de propiedad y nos ha convertido en el sindicato de más rápido crecimiento en Canadá.
- **Fuerza global.** Como resultado de campañas coordinadas con las federaciones laborales internacionales y unos 20 sindicatos de todo el mundo, 18,000 trabajadores más de los Estados Unidos están representados en SEIU y cuentan con mejores estándares de trabajo, y unos 60,000 trabajadores de corporaciones multinacionales de las industrias de SEIU en otros países, ahora tenemos voz propia en el trabajo.

En general, **del millón adicional de trabajadores que hemos afiliado desde 1996, más de dos tercios lo hicieron como resultado de campañas que incluyeron no sólo a sus sindicatos locales sino el apoyo del resto de SEIU** en términos de recursos financieros, personal y afiliados, fuerza política, apoyo a estrategias de capital y/o fuerza de negociación de los afiliados.

Si no hubiéramos actuado cada vez más como una organización –y no sólo como una colección de sindicatos locales débilmente federados– la mayor parte del recién organizado millón probablemente no estaría afiliada hoy.

Los retos futuros requieren más unidad, a mayor escala

Hoy tenemos una gran oportunidad como muestran las encuestas: casi el **50%** de los trabajadores estadounidenses elegirían tener un sindicato si no enfrentaran la oposición del empleador. Al menos **40 millones** no tienen uno ahora.

Pero aprovechar esta oportunidad para fortalecer a todos los trabajadores requiere vencer algunas realidades extremas:

- **Ya no puede contarse con el proceso organizativo establecido en la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo para proteger la libertad de los trabajadores a formar un sindicato.**
- **La mayoría de los empleadores se niega a respetar la libertad de los trabajadores a formar un sindicato sin intimidación empresarial.** En muchos casos, hemos tenido que realizar una campaña de responsabilidad social corporativa que sostiene que el empleador debe responder por el impacto, en

todas sus formas, de sus políticas y prácticas sobre la comunidad. Eso requiere dinero, fuerza política y la capacidad de realizar campañas efectivas por todo el país e incluso alrededor del mundo.

- **Nuestras industrias y empleadores operan cada vez más sobre una base regional, nacional o mundial.** Su creciente tamaño les permite resistir mucha más presión política que un empleador puramente local.
- **Ahora el capital está borrando las fronteras entre las industrias, y entre el sector público y el privado.** Ya son más de cinco millones de personas las que trabajan para las compañías controladas por las firmas de compra mayoritaria de acciones corporativas que no se concentran en la industria sino sólo en el interés de mover y manipular el dinero para aumentar al máximo las ganancias para un grupo reducido de ejecutivos. En los últimos años, firmas de compra mayoritaria de acciones corporativas se han apropiado de Equity Office Properties, el mayor propietario de construcción de oficinas del país; de HCA, la cadena de instituciones de servicios de enfermería más grande del país; de las cadenas más grandes de servicios de enfermería, incluyendo HCR Manor Care, Beverly Living Centers y Mariner Health Group; y de Aramark, el mayor proveedor de limpieza y servicios de comida. A principios de este año se anunció la adquisición de uno de los más grandes proveedores nacionales de cuidado infantil, Bright Horizons. El más reciente objetivo de las firmas de compra mayoritaria de acciones es la infraestructura pública (carreteras, puentes y loterías) que afecta el trabajo realizado por empleados públicos que podría ser subcontratado a compañías que controlan las firmas de compra mayoritaria de acciones.
- **El porcentaje de sindicalización en el sector privado ha descendido por debajo del 8%**, y dos tercios de los empleados públicos tampoco tienen sindicato. En las industrias de la salud y la de servicios de propiedad, el 90% de los trabajadores no tiene sindicato.
- **Virtualmente todo el crecimiento de la población de los Estados Unidos en los próximos 20 años será en el sur y el oeste, donde la sindicalización es la más baja.** Esos estados tendrán cada vez más un impacto económico en los estándares de salario y beneficios para el país, de modo que si no ayudamos a los trabajadores a sindicalizarse para obtener mejoras, la presión será mayor para bajar los estándares en el resto del país.
- **Las industrias que están creciendo más rápido generalmente son las que tienen la peor sindicalización.**
- **Hacen falta enormes recursos para persuadir a algunas de las más grandes y más poderosas corporaciones del mundo para que respeten los derechos de los trabajadores, y sin embargo...**
 - Si bien hemos duplicado los gastos de organización en cuatro años, no hemos duplicado los resultados.
 - Nuestros gastos para ayudar a que cada nuevo trabajador se nos afilie han aumentado grandemente, lo cual frena nuestra capacidad para afiliar a más trabajadores más rápido.
 - Los gastos por afiliado en representación y otras actividades no organizativas han aumentado significativamente desde 1999, pero sin aumentos evidentes en la satisfacción del afiliado.
 - Si bien muchos sindicatos locales de SEIU están gastando al menos un 20% de su presupuesto en organizarse, como promedio, sólo el 45% del total del 20% se está dedicando a ese objetivo. Eso asciende a \$37 millones como mínimo que se necesitan con urgencia para ayudar a sufragar las estrategias de gran escala.
- **Las experiencias de algunos de los grandes sindicatos industriales, de la construcción y el transporte constituyen un recordatorio sombrío de que en SEIU no podemos pretender ganar ni mantener altos estándares sindicales sólo para nosotros, como una isla en un océano económico cada vez menos sindicalizado.** Si bien no hace mucho SEIU representaba sólo el 8% del movimiento sindical de Estado Unidos, en el año 2012 seremos 20% si las tendencias actuales

continúan y otros sindicatos continúan descendiendo. Tenemos que trabajar con nuestros asociados de Change to Win (Cambiar para Ganar) para captar a los 50 millones de trabajadores de servicios en los Estados Unidos, cuyos empleos son difíciles de trasladar a otros países: en transporte, venta minorista, producción de alimentos y distribución, construcción, hospitalidad y turismo, así como salud y servicios de propiedades.

Un Plan Nacional de Unidad para unir nuestras fuerzas

El informe Justicia para Todos contiene recomendaciones desarrolladas en el Comité de Revisión de Organización de SEIU por dirigentes y personal de los sindicatos locales y el Sindicato Internacional, que incluyen lo siguiente:

A. Involucrar a todos los sindicatos locales a desarrollar de manera conjunta una estrategia nacional para afiliar más trabajadores con nosotros para obtener ganancias para los trabajadores en una escala mucho mayor.

- 1. SEIU tendrá una estrategia para captar más trabajadores y mejorar los estándares para todos los trabajadores en nuestras industrias basada en los planes integrados de cada división, sus sindicatos locales y los del sur-suroeste, que también incluya oportunidades y desafíos a través de industrias y regiones.** Los sindicatos locales continuarán teniendo programas organizativos como parte de un plan general de división. La estrategia general de SEIU incluirá una meta numérica para todo el sindicato, cada división, el sur-suroeste, oportunidades entre divisiones y cada sindicato local, y será aprobada en la Junta Directiva Internacional.

El Día de la División —el 31 de mayo de 2008— cada división del Sindicato Internacional (Salud, Servicios Públicos y Servicios de Propiedad) adoptó un Plan de Unidad Estratégica para afiliar más trabajadores de nuestras industrias. Estos objetivos han sido formalmente informados a los delegados de la convención y están incorporados dentro de nuestra estrategia sindical.

Para 2012, SEIU tendrá afiliados a más de 500,000 trabajadores adicionales, el mayor aumento cuatrienal en fuerza que cualquier sindicato en la historia moderna. Eso hará que SEIU sea el sindicato más grande y poderoso que incluye a trabajadores del sector privado que Norteamérica haya tenido jamás, con más de 2,5 millones de afiliados. También se espera que si somos capaces de promulgar la Ley de Libre Elección del Empleado (EFCA) con un nuevo Congreso y presidente de los Estados Unidos afiliaremos un total de al menos un millón de trabajadores más en el 2012.

- 2. Los dirigentes de los sindicatos locales colaborarán como líderes nacionales de su industria para elaborar la estrategia nacional de unidad de su división basada en una visión a largo plazo y un programa de acción inicial cuatrienal.** A través de las divisiones, los sindicatos locales decidirán colectiva en lugar de individualmente, dónde se deben priorizar los esfuerzos para obtener la mejor probabilidad de victorias a gran escala para los trabajadores. Cada estrategia de división explicará cómo el sindicato internacional y los sindicatos locales unirán sus esfuerzos, recursos y fuerzas política, de negociación y de su membresía para obtener más victorias a favor de los trabajadores de las que pueda obtener sindicato local alguno de forma aislada. Las decisiones se harán en consenso cuando sea posible, y según la ley de la mayoría cuando sea necesario.
- 3. Cada sindicato local apartará el 20% de su presupuesto post-per cápita para organizar** en un fondo aparte. Estos recursos de los sindicatos locales se unirán con el Fondo de Unidad dedicado de la división de al menos \$12 millones como recursos primarios para llevar a cabo un plan de la División. Ese plan incluirá cada local para aumentar al máximo la concentración donde marcará la mayor diferencia en unir más trabajadores y cambiar la vida de los trabajadores.

4. **Los recursos del sindicato internacional se usarán para implementar una estrategia nacional** aprobada en la Junta Ejecutiva internacional en lugar de ser asignados automáticamente en porcentajes rígidos.
5. **Todos los niveles del sindicato deberán responder por su contribución a la estrategia.** Una vez que se hayan alcanzado las decisiones a través de un proceso colaborador, todos trabajaremos de manera conjunta para llevarlas a cabo.
6. **Habrà una revisión regular de todo el sindicato y una evaluación del progreso,** que conducirá a ajustes en recursos así como en estrategia.

B. Involucrar a los afiliados actuales en ayudar a que más trabajadores se nos afilien en beneficio de todos

1. **Involucrar a muchos más afiliados y otros activistas en nuestras campañas.**
 - **MOR (Reservas de Miembros Organizadores).** Los afiliados del SEIU hemos sido muy efectivos en llegar a los compañeros que aún no están sindicalizados y que hacen igual trabajo y se están organizando para afiliarse a nosotros. El de MOR será un programa nuevo para ampliar la participación de los afiliados en las campañas organizativas y trabajará con las divisiones para ayudar a dotar de personal las grandes campañas principalmente con miembros organizadores.
 - **Cuerpo de Organización del SEIU.** Este será un nuevo grupo de organizadores temporales modelados tras los Cuerpos de Paz o Teach for America. Estará dirigido a gente interesada en hacer trabajo de justicia social por una parte de su vida, pero que no está segura del trabajo que quiere hacer a largo plazo.
2. **Otorgar alta prioridad a proporcionar al afiliado la oportunidad de ir a centros no sindicalizados o de reunirse con trabajadores aún no sindicalizados.**
3. **Usar nuestra fuerza de negociación y política para afiliar más trabajadores con nosotros para beneficio de todos.** Deben desarrollarse en todo el país a través de las divisiones mecanismos que ayuden a los actuales afiliados a que usen su poder para ayudar a más trabajadores de los empleadores nacionales a que se afilien con nosotros. Las divisiones pueden designar a empleadores globales, nacionales o regionales estratégicos clave, o sectores o subsectores donde una estrategia sindical integral ofrezca el potencial para avances históricos para unir a más trabajadores y mejorar los estándares. En esos casos, los procedimientos democráticos para negociar esos convenios se plantean en el Apéndice B.

C. Ayudar a construir un movimiento sindical más fuerte ya que todos *Juntos Somos más Fuertes*

1. **Ayudar a otros sindicatos de Cambiar para Ganar** a que afilien a más trabajadores en sus industrias.
2. **Aumentar nuestra capacidad de conducir campañas que incluyan corporaciones multinacionales** en otros países en nombre de los afiliados de las industrias del SEIU y de Cambiar para Ganar.
3. **Trabajar con sindicatos aliados de otros países** para aumentar la capacidad de afiliar trabajadores para mejorar los estándares de vida y condiciones laborales en industrias y corporaciones multinacionales comunes.
4. **Profundizar la participación de los activistas sindicales locales** del SEIU en el trabajo global del SEIU.

5. **Seguir las tendencias de globalización del empleador** en todas las divisiones del SEIU.

Por tanto, se resuelve que:

Los delegados de la Convención adoptarán la Resolución sobre “Unir a los trabajadores para cambiar nuestras vidas”, y sus recomendaciones.

Apéndices

Apéndice A

Toma de decisiones de la división

Los afiliados y sindicatos locales del SEIU de una misma industria unen sus fuerzas y estrategia en su división de industria. Lo siguiente plantea un procedimiento de toma de decisiones que garantice que todos los puntos de vista se escuchen y que las decisiones de la mayoría democrática las emprendan todos.

Junta del liderazgo de la división

Cada división de industria, como la defina el Junta Directiva Internacional, deberá tener una *Junta del liderazgo de la división* (actualmente, las divisiones de industria son salud, servicios públicos y servicios de propiedad). La *Junta del liderazgo de la división* será el órgano de más alta decisión de una división de industria y, entre otros asuntos, decidirá aquellos asignados a una división de industria bajo los Estatutos del SEIU.

Composición de la *Junta del liderazgo de la división*

Cada *Junta del liderazgo de la división* debe estar compuesta primero de representantes electos al Junta Directiva Internacional en la Convención del SEIU, y aquellos que a continuación ocupen una vacante como un vicepresidente ejecutivo, un vicepresidente o un miembro del Junta Directiva Internacional. A cada miembro del Junta Directiva Internacional se le solicitará que funja como representante de una junta del liderazgo de la división de industria, sujeto a las directivas y procedimientos adoptados en el Junta Directiva Internacional.

Después de su elección en la Convención Internacional, el miembro de cada *Junta del liderazgo de la división* se reunirá para acordar si la *Junta del liderazgo de la división* debe ser ampliada. Tomará en consideración los sindicatos locales no representados, el tamaño de los sindicatos locales, sectores industriales, ocupaciones, geografía, diversidad, relaciones con el empleador y áreas estratégicas para afiliar más trabajadores a nosotros. La *Junta del liderazgo de la división* le hará recomendaciones para ampliarse al presidente internacional para que éste plantee su aprobación ante el Junta Directiva Internacional. En ausencia de una recomendación alternativa aprobada, la *Junta del liderazgo de la división* consistirá de representantes electos en la convención internacional y su presidencia será asignada por el presidente internacional, y funcionará de acuerdo con estos procedimientos.

Comités ejecutivos, sectoriales, ocupacionales y otros comités

La *Junta del liderazgo de la división* puede recomendarle al presidente internacional que se establezcan subcomités para asistir a la *Junta del liderazgo de la división* en sus responsabilidades. El número de comités, su propósito, papel y responsabilidades los determinará la *Junta del liderazgo de la división*, que luego se los recomendará al presidente internacional y se sujetarán a la aprobación del Junta Directiva Internacional.

Presidencia de la *Junta del liderazgo de la división*

La presidencia de la *Junta del liderazgo de la división* será designada por el presidente internacional y puede ser un funcionario a tiempo completo del SEIU. La presidencia sólo votará para dirimir un empate.

Votación

La mayoría simple de los miembros de la *Junta del liderazgo de la división* constituirá el quórum, y las

decisiones de la *Junta del liderazgo de la división* deben tomarse por voto mayoritario de los presentes que voten luego de verificado el quórum.

Estructura alternativa y mecanismos de votación

Las divisiones pueden recomendarle al presidente mecanismos de votación o estructuras alternativas sujetas a la aprobación del Junta Directiva Internacional.

Apéndice B

Fuerza a través de la unidad en las relaciones con el empleador

Valores centrales

Los afiliados y dirigentes del SEIU enfocan los asuntos estratégicos referentes a convenios con los empleadores basándose en los siguientes valores centrales:

- 1. Fuerza a través de la unidad.** Los logros de los trabajadores siempre han dependido de crear un movimiento amplio y hablar con una sola voz. Esto es más importante hoy, que los sindicatos representan a sólo 1 de cada 10 trabajadores de la salud y servicios de propiedad y sólo un tercio de los empleados de servicios públicos, y que nuestros empleadores cada vez más son regionales, nacionales o globales.
- 2. Justicia para todos.** Nuestra misión es unir y captar a todos los trabajadores de nuestras industrias y nuestra sociedad. A la larga, esa es la única manera de mejorar y mantener también las ganancias de los actuales afiliados.
- 3. Servicio de calidad y comunidades fuertes.** Buscamos una amplia gama de mejoras que garanticen que nosotros podamos proporcionarle al público servicios accesibles de los que puedan estar orgullosos y que satisfagan las necesidades de todos los trabajadores.
- 4. Toma de decisiones y responsabilidad democráticas.** Los afiliados y dirigentes del SEIU tomamos decisiones según la ley de la mayoría democrática y nos rendimos cuentas entre nosotros por llevarlas a cabo.

Fuerza a través de la unidad en el siglo XXI

Los afiliados del SEIU valoramos y honramos los derechos y responsabilidades que gozamos dentro de nuestros propios sindicatos locales para acordar nuestra propia cultura negociadora, estructuras y procesos para desarrollar propuestas contractuales, estableciendo comités de negociación, y realizando huelgas y votos de ratificación. Como lineamiento básico, la negociación es principalmente responsabilidad de los sindicatos locales y se realiza a través de procesos de los afiliados determinados democráticamente en el nivel del sindicato local.

Nuestra reseña de las prácticas negociadoras de los sindicatos locales demuestra que los sindicatos locales tienen políticas bien establecidas y en muchos casos duraderas que han servido bien a sus afiliados. Algunas constituciones de los sindicatos locales incluyen estatutos de negociación que muestran la amplia gama de tamaño y organización de los equipos de negociación.

La constitución del Sindicato Internacional exige que el afiliado apruebe todos los convenios de negociación colectiva, y adecuadamente deja a los afiliados de los sindicatos locales la decisión de qué políticas, estructuras y prácticas sirven mejor a los afiliados de los sindicatos locales.

En 2000, los delegados electos a la Convención del SEIU adoptaron el *Plan de Nueva Fuerza y Unidad*, el cual estableció el principio de que los dirigentes de los sindicatos locales a través de su división podían decidir estratégicamente en ciertas circunstancias que los intereses del afiliado se cumplen mejor cuando se unen las fuerzas de los afiliados con una sola voz para hablar con el empleador donde más de un sindicato local tiene afiliados o se ha ocupado de ayudar a organizar a los trabajadores de ese empleador. Estas circunstancias surgen más frecuentemente con empleadores globales, nacionales, regionales estratégicos clave, donde una estrategia integral de todo el sindicato tenga potencial de afiliar más trabajadores a nosotros y mejorar los estándares.

En 2004, los delegados electos de la Convención del SEIU exhortaron al sindicato internacional a ampliar aun más sus esfuerzos para coordinar y participar en la negociación nacional, trabajando generalmente en las divisiones de industrias.

A medida que nuestros empleadores de industrias se consolidan y crecen en tamaño y recursos, y las firmas de compra mayoritaria de acciones se apoderan de compañías en múltiples industrias del SEIU, sabemos que nuestro sindicato debe desarrollar estrategias de relaciones con el empleador que faculten mejor a los trabajadores a ganar la fuerza para organizar y negociar mejor sus vidas laborales en este nuevo entorno a través de los sindicatos locales.

En los últimos cuatro años, el SEIU ha experimentado con una gama de estrategias de relaciones con el empleador en un esfuerzo por ganar más fuerza al afiliar a más trabajadores en nuestras industrias, mejorar los estándares de salario y beneficio de los afiliados y trabajar por la calidad de servicios con empleadores estratégicos dentro de nuestras divisiones de industria. Nuestro Subcomité en Negociación Nacional-Relaciones con el Empleador ha examinado los beneficios y desafíos de estos diferentes enfoques.

Para crear claridad y unidad recomendamos los siguientes principios y procesos para guiar las futuras relaciones de empleador con “empleadores estratégicos” dentro de nuestra división de industria. Lo siguiente se aplica únicamente a aquellas situaciones poco frecuentes en las que los sindicatos que componen una división de SEIU designan a un “empleador estratégico”. No afecta a otros procesos de negociación colectiva que los sindicatos locales manejan como siempre lo han hecho en el pasado.

El comité tuvo la oportunidad de aprender de las experiencias de otros sindicatos nacionales que tenían un historial de negociación nacional. Nosotros aprendimos de ellos formas creativas de crear estructuras de negociación que permitieran la toma de decisiones democráticas en un nivel nacional, y la acción de los afiliados y la dirigencia, en el nivel local. También tomamos muy en serio las deficiencias que crearon la falsa esperanza de mantener estándares con una membresía decreciente que reducía la necesidad de organizar, elevar y mantener los estándares de todos los trabajadores de una industria.

La fuerza y la democracia comienzan con la acción y el liderazgo de los afiliados

La participación de los afiliados del SEIU se basa en la fuerza a través de nuestra unidad y toma de decisiones y rendición de cuentas democráticas. Los sindicatos locales del SEIU tenemos una rica tradición de acción y liderazgo de los afiliados que se expresa en nuestra Declaración de Derechos y Responsabilidades de los Afiliados, que incluye:

- El derecho a que las opiniones se escuchen y se respeten;
- el derecho a ser informados de la actividad sindical;
- el derecho a ser educado en los valores sindicales y habilidades del sindicato;
- el derecho a participar en los esfuerzos de negociación del sindicato y a aprobar los contratos sindicales;
- la responsabilidad de ayudar a construir un movimiento sindical más fuerte y efectivo; y
- la responsabilidad de apoyar la organización de trabajadores no sindicalizados.

Captar a más trabajadores para construir fuerza para todos

Las relaciones de los empleadores globales, nacionales y regionales con los empleadores estratégicos de la industria son ahora clave para alcanzar ganancias de largo plazo para todos los trabajadores. En esta economía global en constante cambio, no podemos permitir que el empleador nos divida: debemos enfrentar el desafío y crear nuestras propias estructuras organizativas de modo que estemos más unidos que el empleador que confrontamos.

El tema de los estándares tiene dos dimensiones. La primera es crear estándares para “algunos de nosotros” o crear estándares “para todos nosotros” regional, nacional y mundialmente.

El segundo tema sobre los estándares es que la historia del movimiento laboral nos ha enseñado que los sindicatos que trataron de mantener estándares en un área geográfica o una empresa han visto que los estándares de esos trabajadores se han erosionado con el tiempo.

Captar más trabajadores resulta esencial para obtener y mantener mejores estándares de salario, salud, seguro de jubilación, condiciones laborales y servicio de calidad para todos los trabajadores de nuestras industrias, incluyendo a los actuales afiliados.

Fortalecer el número de nuestros afiliados y alcanzar más altos estándares no son objetivos excluyentes. Ambos se complementan. Si no captamos más trabajadores, no podremos elevar y mantener los estándares en el mundo actual. Si no mejoramos los estándares, no podremos esperar mantener y afianzar la fuerza de nuestro número de membresía. Para alcanzar estos estándares, hace falta crear una fuerza real para los trabajadores organizando a los no organizados, así como desarrollar un programa de convenios colectivos que alcance dichos estándares en la mesa de negociación.

Nuestras relaciones con empleadores estratégicos de industrias deben centrarse en los convenios de organización identificados según división, acuerdos de relaciones con el sindicato y contratos que estipulen:

- **Afiliar más trabajadores.** Una meta principal de los convenios con empleadores es que estipulen el derecho y la capacidad de que afiliemos a más trabajadores dentro de mercados y empleadores o sectores identificados. Una prueba de fuego de cualquier convenio debe ser que acelere la llegada del día en que todos los trabajadores de las industrias de salud, sector público y servicios de propiedad puedan afiliarse a nuestro sindicato.
- **Elevar los estándares.** Los convenios deben allanar el camino para mejorar los estándares económicos de nuestros afiliados, tales como salarios que recompensen el trabajo, beneficios de salud, seguro de jubilación y dignidad en el empleo, y que tengamos allanado el camino para lograr estándares en la industria y plenos derechos de negociación a medida que crezca la fuerza colectiva.
- **Fuerza política para trabajadores y comunidades.** Los convenios deben reconocer que en las industrias que dependen de fondos públicos o contratos con la administración pública, para mejorar las vidas de los trabajadores y los servicios que prestan, son esenciales vehículos de asociación política efectiva.
- **Apoyo al consumidor.** Mejorar la calidad del trabajo que hacemos es importante para ampliar el apoyo a los trabajadores de nuestras industrias y las comunidades a las que ellos sirven.
- **La voz de los trabajadores.** Los afiliados deben tener el derecho de aprobar los convenios colectivos, que impactan directamente sus actuales salarios, beneficios y condiciones laborales. Es importante que las voces de los afiliados se escuchen en los asuntos que atañen a la calidad de los servicios que ellos brindan, así como a sus condiciones laborales, y debemos utilizar una serie de vías para lograrlo.

Unidad y una sola voz en todos los niveles del sindicato

Habremos construido la mayor fuerza colectiva para los afiliados y todos los trabajadores de nuestras industrias cuando los afiliados estemos comprometidos y, después de la consulta y el debate, adoptemos e implementemos metas y estrategias unificadas. Se necesitará el más alto nivel de compromiso, coordinación y unidad posibles para implementar nuestra estrategia en el ámbito de las relaciones con

los empleadores mundiales, nacionales y regionales. Nuestra capacidad de transformar las vidas de los trabajadores está determinada por nuestra unidad de propósito y acción.

Basados en nuestro entendimiento común de que captar a más trabajadores y elevar estándares deben ir unidos, nuestras relaciones con los empleadores deben alinearse con una estrategia y un plan organizativos bien definidos, articulados y difundidos para reducir al mínimo la duplicidad de agendas y elevar al máximo nuestra capacidad de mejorar las vidas de los trabajadores.

Nuestra estrategia, prioridades, campañas de campo y comunicaciones deben ir unidas. La negociación global, nacional y/o regional de los términos contractuales que abarquen a afiliados presentes y futuros de unidades negociadoras debe estar acompañadas de una campaña integral y unificada de acción y liderazgo de los afiliados en todos los niveles de nuestro sindicato.

Procesos recomendados para lograr la fuerza a través de la unidad

Para lograr nuestro doble objetivo de afiliar a más trabajadores y elevar los estándares con el máximo de unidad, necesitamos procesos que sean abiertos y diáfanos. El consolidar la negociación de convenios y la organización multi-estatal con uno o varios empleadores de toda una industria no sólo da acceso a un mayor poder negociador de los trabajadores, sino también sirve de vehículo guía de los estándares de la industria diseñado para mejorar las vidas de los trabajadores.

Creemos que nuestra estrategia de relaciones con los empleadores debe cumplirse en todas las divisiones de nuestra industria y alcanzarse como parte integral de sus “Planes de Unidad Estratégica.”

Por ello, recomendamos que la Junta Directiva Internacional adopte los siguientes procesos para los afiliados y sus sindicatos locales para unir sus fuerzas.

A. Día de los delegados de división en la Convención de SEIU

El más alto órgano representativo de la membresía de la división, los delegados de la convención de divisiones en el día de las divisiones de la Convención de SEIU, tras la ronda de comentarios, consulta y debate, adoptará su “Plan de Unidad Estratégica” general para afiliar a más trabajadores y elevar los estándares de división. Reconociendo que la negociación es la responsabilidad principal de los sindicatos locales que se realiza a través de procesos democráticamente acordados, los delegados de la convención de divisiones pueden identificar en su plan a los empleadores globales, nacionales y regionales o sectores y subsectores estratégicos clave donde una estrategia sindical integral de todos los sindicatos ofrezca la posibilidad de avances históricos para captar a más trabajadores y elevar los estándares.

B. Evaluación en proceso en la *Junta del liderazgo de la división de industria*

La *Junta del liderazgo de la división de industria* (que se definirá) tiene la responsabilidad de implementar su “Plan de Unidad Estratégica” adoptado por los delegados de las divisiones ante la convención. Las responsabilidades actuales de la *Junta del liderazgo de la división* incluirán continuar evaluando a los empleadores estratégicos de la industria y recomendándoselos al presidente internacional para establecer relaciones con empleadores globales, nacionales y regionales. La *Junta del liderazgo de la división* puede dirigirse a un empleador individual o emprender un enfoque dirigido a un mercado o a todo un sector.

C. Designación de la categoría Relaciones con empleadores estratégicos

La *Junta del liderazgo de la división* designará el tipo de relaciones y de negociación con empleadores que corresponda a cada situación; vale decir, qué categoría describe mejor al empleador estratégico desde la

perspectiva de la división: prácticamente sin convenio sindical ni convenio para organizar; relaciones con el empleador de baja o alta densidad.

Cada categoría requiere un equilibrio diferente entre la necesidad de actuar decididamente para aprovechar las oportunidades históricas y la necesidad de un compromiso significativo en múltiples niveles de los dirigentes y afiliados.

D. Proceso de negociación nacional

Al llevar a cabo esta labor, la división usará tres vehículos que garanticen la negociación efectiva y la participación significativa de parte de los dirigentes y afiliados de los sindicatos locales afectados, que son:

- Equipos de negociación nacionales;
- concejos de negociación nacionales; y
- concejos de negociación de sindicatos locales;

1. Equipos de negociación nacionales

Con la recomendación de la *Junta del liderazgo de la división*, el presidente internacional funge y utiliza su autoridad según la Constitución de SEIU para autorizar la negociación nacional y designar una presidencia y *Equipo de negociación nacional* para el o los empleadores estratégicos. Dicha presidencia es responsable de implementar el plan estratégico de la división y actúa de vocero principal. La formación de otro grupo de afiliados dependerá de la categoría de las relaciones con los empleadores estratégicos designados por la *Junta del liderazgo de la división*.

a. El proceso se simplifica en casos en que prácticamente no haya sindicato o los de un acuerdo organizativo puro.

Después de los aportes de la *Junta del liderazgo de la división*, el presidente internacional designará al *presidente de negociación nacional* y a los miembros adicionales del equipo negociador, que considere mejor calificados para cumplir el plan estratégico de la división.

Los convenios de organización, que incluyen las directivas de convenios modelo que afecten a afiliados potenciales, debe presentarlos el *Equipo de negociación nacional* a la *Junta del liderazgo de la división* para su aprobación antes de la recomendación final, para su ejecución por el presidente internacional y debe compartirse con el comité inter-divisional.

b. En situaciones que impliquen empleadores de baja o alta densidad que aborden tanto el organizar como el negociar términos contractuales que afecten a los actuales afiliados, el proceso se ampliará para garantizar que se escuche la voz de los afiliados.

• **Entorno de baja densidad:** El presidente internacional actúa según la recomendación de la *Junta del liderazgo de la división* y designa la presidencia del *Equipo de negociación nacional* y tras la aportación de la *Junta del liderazgo de la división* designa a representantes de división para representar a sindicatos locales con una o más unidades de negociación cubiertas por convenios colectivos obrero patronales y que sirvan en el Consejo de Negociación Nacional, los puestos del Equipo de Negociación Nacional serán electos de entre los representantes de sindicatos locales que integren el Consejo de Negociación Nacional (como se establece más adelante, cada sindicato local ya habrá designado o electo a un líder y un miembro ante el Consejo de Negociación Nacional provenientes de su propio Consejo de Negociación Nacional) y la representación de los sindicatos locales ante las unidad(es) negociadora(s) de empleador(es) bajo convenios colectivos, y que sirven en el *Concejo de negociación nacional* (electos o designados por el sindicato local y confirmados por el *Concejo de negociación nacional*).

- **Entorno de alta densidad:** El presidente internacional designa la presidencia, los representantes de división y representante de sindicatos locales de cada sindicato local con afiliados cubiertos por el convenio colectivo, (electos o designados por el sindicato local y que sirven en el *Concejo de negociación nacional*). El número de representantes de división no deberá ser mayor que el de miembros de grupo designados desde los sindicatos locales.

c. Los equipos de negociación nacionales operan por consenso en lo posible, bajo la dirección de la presidencia cuando no se alcanza el consenso:

- **En entornos sindicales virtualmente sin sindicato o de baja densidad,** las diferencias en un grupo negociador se resuelven con un voto por miembro del equipo de negociación. La presidencia puede usar su discreción para mediar en una disputa importante dentro del equipo de negociación y elevársela a la *Junta del liderazgo de la división* o al presidente internacional.
- **En entornos sindicales de alta densidad,** las diferencias en un grupo negociador se resuelven cuando el grupo negociador usa la misma fórmula de toma de decisiones que la usada en la *Junta del liderazgo de la división*.

2. Concejos de negociación nacionales

Una vez que la *Junta del liderazgo de la división* decida si debe proceder con un empleador individual o con un enfoque de mercado o sector para sus empleadores estratégicos, establecerá concejos de negociación nacional para toda negociación nacional que tenga la meta compartida de captar más trabajadores y negociar estándares para los afiliados existentes.

Los concejos de negociación nacional (por empleador o sector) estarán compuestos por dos representantes de cada sindicato local (designados o electos por el sindicato local) con afiliados o afiliados potenciales del empleador o sector dentro de esa jurisdicción del *Concejo de negociación nacional*.

El *Concejo de negociación nacional* tiene la responsabilidad de adoptar metas de negociación para captar más trabajadores y generar estándares consecuentes con todo el plan de la división en el inicio de la negociación de los convenios modelo y aprobará convenios colectivos tentativos. La *Junta del liderazgo de la división* aprobará los convenios antes de que la membresía pertinente los presente para su ratificación.

3. Concejos de negociación de sindicatos locales

Una vez que se hayan establecido los concejos de negociación, la junta del liderazgo de la división desarrollará un plan para que los *concejos de negociación* de sindicatos locales se integren al trabajo de los concejos de negociación nacionales en el nivel de membresía de sindicato local.

Específicamente, en todos los sindicatos locales con afiliados cubiertos por un convenio colectivo que se designe parte de una negociación nacional, un concejo de negociación del sindicato local servirá como vehículo para que los afiliados, trabajadores tengan voz, ejerzan liderazgo y emprendan la acción en torno a la organización y campaña de contrato como parte de una estrategia de relaciones con el empleador nacional y unificada.

Los sindicatos locales determinan la estructura de sus propios *concejos de negociación*. Cada concejo de negociación de sindicato local, que opere acorde con otros u otro concejo de negociación de sindicato local y el *Equipo de negociación nacional* correspondiente, es responsable de la actividad de los afiliados, lo que incluye encuestas, educación en proceso, movilización y ratificación como parte de la estrategia nacional unificada.

Nota: Representación en los concejos de negociación nacionales y de sindicatos locales.

Los afiliados en el nivel de sindicato local seleccionan o eligen delegados a sus *concejos de negociación* de sindicatos locales. Esos delegados de sindicatos locales eligen o seleccionan a un dirigente o afiliado para los concejos de negociación nacionales pertinentes.

E. Comité inter-divisional nacional de relaciones con los empleadores

Deberá establecerse un comité inter-divisional nacional de relaciones con los empleadores como comité permanente formado por dos representantes de cada división y representantes adicionales designados por el presidente internacional provenientes del comité ejecutivo internacional. Este comité es responsable de unir las estrategias nacionales de relaciones con el empleador de las divisiones, así como resolver cualquier tensión o problema que surja de nuestros planes ambiciosos. El comité continuará supervisando, evaluando y haciendo recomendaciones para mejorar los procesos y es responsable de revisar y aprobar las recomendaciones para modificar los procesos de las juntas del liderazgo de las divisiones (el presidente internacional también puede indicar modificaciones según lo estime pertinente y necesario). Cuando el presidente internacional se lo solicite, el comité inter-divisional ayudará a resolver las disputas importantes con el *Equipo de negociación nacional* o ayudará en alguna otra toma de decisiones. El comité inter-divisional supervisará los temas relativos a políticas que puedan surgir de los acuerdos de las relaciones laborales.

F. Los afiliados aprueban su convenio colectivo, según lo requiere la Declaración de Derechos del Afiliado de SEIU.

Resolución de unificar a todos los trabajadores de cuidado a largo plazo en un mismo sindicato local en cada estado de Estados Unidos

Considerando que hay más de 3 millones de trabajadores de cuidado a largo plazo en este país que les prestan cuidado esencial a personas vulnerables con impedimentos y de edad avanzada.

Considerando que reorientar los recursos públicos para que los consumidores puedan tener una opción real (re-equilibrio) es la piedra angular de nuestro plan de cuatro años de crecimiento del cuidado a largo plazo según lo adoptado por el *Comité directivo de cuidado a largo plazo*.

Considerando que, como la principal fuente de financiamiento de los establecimientos de cuidado en casa y casas de convalecencia es *Medicaid*, al ir agotándose los fondos de *Medicaid*, los diversos sectores de cuidado a largo plazo podrían ponerse a competir entre sí por tan escasos fondos. Impedir esto sería difícil a menos que los trabajadores de cuidado a largo plazo estuviéramos todos en un mismo sindicato en cada estado.

Considerando que cada vez hay más duplicidad y competitividad entre los sectores del cuidado “post agudo” o a largo plazo. Muchos competimos por clientes de los mismos grupos. Los establecimientos de vida asistida compiten con casas de convalecencia por clientes privados de paga. Los consumidores a los que alguna vez se les pudiera haber prestado cuidado en casas de convalecencia hoy cada vez más los reciben en el hogar. Tiene sentido que tengamos un enfoque único integrado de un mercado en cuyos sectores hay cada vez más duplicidad y competitividad interna.

Considerando que trabajamos con muchos de los mismos aliados de toda la gama del cuidado a largo plazo. Nuestra capacidad de establecer coaliciones sólidas y mantener buenas relaciones con los consumidores aliados será vital tanto para el éxito de nuestras iniciativas de re-equilibrio, como para el resto de nuestro trabajo a nombre de los trabajadores de cuidado a largo plazo. Conservar un mensaje consistente para con nuestros aliados es importante para mantener la credibilidad y confianza necesarias para la eficacia de estas coaliciones.

Considerando que, aunque los sindicatos locales de todo el país hayamos logrado avances en afiliar a trabajadores de cuidado a largo plazo y elevar sus salarios y beneficios, debe hacerse mucho más para aumentar el poder del trabajador de cuidado a largo plazo, garantizarles la calidad del cuidado a los ciudadanos más vulnerables de nuestra nación y mejorar las vidas de algunos de los trabajadores de primera línea más importantes del país.

Considerando que es menester que no sólo los trabajadores de cuidado a largo plazo, sino también las personas vulnerables con impedimentos y de edad avanzada, tengan una voz unitaria y fuerte que les garantice un cuidado de calidad, bien financiado y accesible a todos los que necesiten ayuda, ya sea en sus hogares y comunidades, ya sea en casas de convalecencia o ya en sistemas de vida asistida.

Considerando que la población estadounidense continúa envejeciendo, creándose una creciente comunidad de individuos vulnerables que necesitarán cuidado y haciéndose necesaria la defensa férrea de las personas vulnerables con impedimentos y de edad avanzada, tanto como la del grupo de trabajadores que cuidan de ellos.

Considerando que, a pesar de los importantes logros en organizar a trabajadores independientes del cuidado en casa, debe hacerse mucho más por aumentar el poder del trabajador del cuidado en casa, organizar a los trabajadores de cuidado en casa de agencias, a los de casas de convalecencia y a los de vida asistida, por garantizar la calidad del cuidado para los ciudadanos más vulnerables del país y por

mejorar las vidas de algunos de los trabajadores de primera línea más importantes del país.

Considerando que, la capacidad de los trabajadores de cuidado a largo plazo de hablar con una sola voz y de negociar salarios y beneficios mejores se diluye al separar a los trabajadores de cuidado a largo plazo en distintos sindicatos de un mismo estado.

Por tanto se resuelve que:

Todos los trabajadores de cuidado a largo plazo de cada estado estén en un mismo sindicato local para unir las voces de los trabajadores de cuidado a largo plazo y aumentar el poder de ellos mismos, la gente que cuidan, sus familias, sus clientes y sus comunidades.



DECLARACIÓN DE LA MISIÓN DE SEIU

Enmienda la declaración de misión de SEIU:

Somos el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, organización de más de 1 millón de afiliados unidos por la creencia en la dignidad y valor de los trabajadores y los servicios que prestamos, dedicada a mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias y a crear una sociedad más justa y solidaria.

Somos trabajadores públicos, trabajadores de servicios a propiedades, trabajadores de oficina, trabajadores profesionales y trabajadores industriales y de ramas afines. Perseveramos en un sindicato más poderoso que construya poder para nosotros y proteja a la gente que servimos.

Como principal organización de defensa de la clase trabajadora, es nuestra responsabilidad reivindicar la justicia para todos.

Nosotros, personas de toda raza, origen étnico, religión, sexo, capacidad física, , expresión y orientación sexual, somos los abanderados en la lucha por la justicia social y económica iniciada hace casi un siglo por conserjes que se atrevieron a soñar más allá de sus penurias diarias y a organizarse para lograr seguridad económica, dignidad y respeto.

Nuestra visión es la de una sociedad en la que:

Todos los trabajadores y sus familias vivamos y trabajemos con dignidad.

El trabajo gratifique y se recompense con justicia.

Los trabajadores tengamos una voz importante en las tomas de decisiones que nos afecten.

Los trabajadores tengamos la oportunidad de desarrollar talentos y habilidades.

La voz y el poder colectivo de los trabajadores se hagan realidad en sindicatos democráticos y progresistas.

La solidaridad sindical confronte con firmeza las fuerzas de la discriminación y el odio y las prácticas laborales injustas de empleadores explotadores.

El gobierno juegue un papel activo en mejorar las vidas de los trabajadores.

Para lograr esta visión:

Debemos organizar a los trabajadores no organizados de servicios, haciéndoles extensivas las conquistas del sindicalismo, mientras garantizamos el control de nuestras industrias y mercados laborales.

Debemos construir el poder político que garantice que se escuchen las voces de los trabajadores a todo nivel del gobierno para crear oportunidades económicas y promover la justicia social.

Debemos crear mecanismos importantes que faciliten el compromiso y participación del afiliado en sindicatos dinámicos y democráticos.

Debemos desarrollar líderes altamente capacitados y motivados a todo nivel del sindicato que sean representativos de la membresía en toda su diversidad.

Debemos negociar convenios colectivos que mejoren salarios y condiciones laborales, aumenten el papel del trabajador en el proceso de toma de decisiones en sus centros laborales y construyan un sindicato más fuerte.

Debemos construir coaliciones y actuar solidariamente con otras organizaciones que compartan nuestra inquietud por el cambio social y económico.

Debemos participar en la acción directa tal que se demuestre nuestro poder y nuestra voluntad de ganar.

Para lograr estas metas debemos estar unificados e inspirados por un conjunto de creencias y principios que trasciendan nuestra diversidad social y ocupacional y que guíen nuestro trabajo.

Creemos que podemos lograr poco por separado, pero que juntos tendremos el poder de crear una sociedad justa.

Creemos que los sindicatos son el medio por el cual los trabajadores construimos poder, por el cual la gente común y corriente logra cosas extraordinarias.

Creemos que nuestra fuerza proviene de nuestra unidad y que no debemos dejar que nos dividan las fuerzas de la discriminación por sexo, raza, origen étnico, religión, edad, capacidad física, orientación sexual o estatus migratorio.

Creemos que nuestro poder y eficacia depende de la participación activa y del compromiso de nuestros afiliados, del desarrollo de nuestros líderes y de la solidaridad entre nosotros y con nuestros aliados.

Creemos tener la misión especial de llevarles la justicia económica y social a los más explotados de nuestra comunidad, especialmente a las mujeres y trabajadores de color.

Creemos que nuestro futuro no puede separarse del de los trabajadores del resto del mundo que luchan por la justicia económica, una vida decorosa para sus familias, paz, dignidad y democracia.

Creemos que los sindicatos son necesarios para que prevalezca una sociedad democrática y que los sindicatos debemos participar en la vida política de nuestra sociedad.

Creemos que tenemos la responsabilidad moral de legarles un mundo mejor a nuestros hijos y a los hijos de todos.

**Artículo I
NOMBRE**

Enmienda el Artículo I para reflejar la afiliación a Cambiar para Ganar y elimina la fecha de introducción:

Esta organización se denomina Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International SINDICATO), AFL-CIO, CLC afiliada a Cambiar para Ganar y al Congreso del Trabajo de Canadá y consistirá del número ilimitado de Sindicatos Locales que se incorporen y por tanto, de sus afiliados, así como de los organismos afiliados que se constituyan con el correr del tiempo. Para sumarle la fuerza de este gran Sindicato a los esfuerzos de sus afiliados en todos los niveles del Sindicato, el nombre en inglés de todo Sindicato Local y organismo afiliado empezará con las siglas “SEIU”. ~~Este cambio estará implementado para el año 2004.~~

Artículo II PROPÓSITOS Y OBJETIVOS

Enmienda el párrafo e del Artículo II, agregando una referencia expresa al desarrollo de los centros de recursos del afiliado y el programa de comunicaciones del siglo XXI:

Este Sindicato Internacional tiene por objetivo favorecer a sus afiliados y mejorar sus condiciones por medios tales como:

A. Garantizar ventajas económicas, tales como mejoras salariales, horarios y condiciones de trabajo, mediante la organización, negociación colectiva, acción legislativa y política, y recursos legales;

B. Organizar y recibir en este Sindicato Internacional a todos los hombres y mujeres trabajadores que reúnan las condiciones de afiliación;

C. Participar en actividades cívicas, sociales, políticas, legales, económicas, culturales, educacionales, de beneficencia y otras, tanto a nivel local, nacional como internacional, se afianzará la posición de este Sindicato Internacional en la comunidad y dentro del movimiento laboral, favoreciendo, directa o indirectamente, los intereses de la organización y de sus afiliados;

D. Mejorar y fortalecer los derechos de los trabajadores para negociar colectivamente;

E. Proporcionarle a cada afiliado, dirigente y empleado del sindicato beneficios y ventajas, mediante la educación, capacitación, acceso a la nueva tecnología, centros de recursos del afiliado, un sistema de comunicaciones del Siglo XXI, jubilación y bienestar social;

F. Ayudar a los Sindicatos Locales a compartir experiencias, mancomunar recursos, aprovechar los métodos que han dado mejores resultados en otros locales, y rendirse cuentas unos a otros.

G. Cooperar y asistir por medios financieros, apoyo moral u otros recursos a otras organizaciones laborales, afiliadas o no al Sindicato Internacional, o a otros grupos u organizaciones cuyos objetivos se relacionen o asemejen a los de esta organización, o cuya naturaleza favorezca, directa o indirectamente, al Sindicato Internacional o a sus afiliados;

H. Fortalecer y salvaguardar al Sindicato Internacional por todos los medios legales para que pueda cumplir sus compromisos y objetivos;

I. Mediante el aprovechamiento legítimo del patrimonio de este Sindicato Internacional, incluyendo sin carácter limitativo todo tipo de uso, expendio e inversiones de los bienes y fondos de este Sindicato Internacional, para lograr sus propósitos y cumplir con sus compromisos, y para alcanzar otros objetivos que directamente o indirectamente afecten los intereses de esta institución y sus afiliados; y por último

J. Afiliar a trabajadores en organizaciones independientes mediante convenios que reconozcan su amplia trayectoria y particulares tradiciones y necesidades, así como los éxitos de estas organizaciones, haciendo todo lo posible por proveerles a estas organizaciones los mismos tipos de servicios que ya benefician a los actuales afiliados.

**Artículo IV
CONVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN**

Enmienda el inciso 7(B) del Artículo IV para aclarar la disposición relativa a la representación de los sindicatos locales morosos en los pagos a las instituciones afiliadas:

Inciso 7(b). Para que un Sindicato Local tenga derecho a tener representación en la Convención, todos los montos (i) adeudados al Sindicato Internacional, sea por impuestos per cápita o cualquier otra deuda, y (ii) adeudados a una institución afiliada, sea por impuestos per cápita o cualquier otra deuda, que determine o condone la Junta Directiva Internacional, y (iii) adeudados por pensiones o fondos de asistencia social contemplados en esta Constitución, se deberán pagar al menos 15 días antes de la apertura de la Convención.

Artículo IV CONVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN

Enmienda los incisos 8 y 9 del Artículo IV para reflejar la práctica actual relativa a las credenciales de los delegados:

Inciso 8. El Secretario-Tesorero Internacional emitirá una Convocatoria para la Convención y notificará a cada Sindicato Local, al menos 100 días antes de la fecha de la Convención, la cantidad de delegados sindicales que dicho sindicato podrá enviar, y le entregará ~~credenciales en blanco por duplicado~~ al Sindicato Local: un formulario de certificación de la delegación que contenga los nombres de los delegados registrados del Sindicato Local y espacios para Credenciales emitidas a los delegados tendrá las firmas del Presidente y el Secretario del Sindicato Local.

Inciso 9. ~~Las credenciales~~ El formulario de certificación de la delegación que contenga los nombres de los delegados a la Convención Internacional y que lleve las firmas del Presidente y el Secretario del Sindicato Local se entregará al Secretario-Tesorero Internacional al menos 30 días antes de la apertura de la Convención. Si el dirigente sindical del Sindicato Local no enviara ~~las credenciales~~ el nombre del delegado en un formulario de certificación de la delegación, esto no será motivo para descalificar a dicho delegado que es elegible para asistir a la Convención.

Artículo IV CONVENCIÓN Y REPRESENTACIÓN

Enmienda el inciso 12 del Artículo IV para evitar el “recuento doble” de la fuerza electoral cuando surja un sindicato local nuevo a partir de la reorganización de sindicatos locales existentes:

Inciso 12. La cantidad de votos que cada Sindicato Local podrá emitir en la Convención estará determinada por el promedio de los 12 últimos pagos de impuestos per cápita pagados mensualmente de manera regular por los afiliados que reciba el Sindicato Internacional el 31 de diciembre, o antes de esa fecha, del año inmediatamente anterior al año calendario en el que se lleve a cabo la Convención. En el caso de sindicatos locales recién organizados que no cuenten con un período de pagos de doce meses antes del 31 de diciembre, la cantidad de votos estará determinada por el promedio de los pagos de impuestos per cápita pagados mensualmente en forma regular por los afiliados que reciba el Internacional antes de la Convención, hasta un máximo de doce meses. El recuento de la fuerza electoral no incluirá a los afiliados asociados, los afiliados vitalicios ni a los pagadores de cuotas sindicales. De haber dos o más delegados en representación de un mismo Sindicato Local, el voto se dividirá entre ellos equitativamente. En vigencia para la Convención de 2012, en el caso de sindicatos locales nuevos organizados a partir de la reorganización de afiliados conforme al artículo XIV, la Junta Directiva Internacional determinará el recuento de la fuerza electoral de los sindicatos locales afectados, de manera que los afiliados se incluyan dentro de la fuerza electoral de un solo sindicato local.

Artículo V ELECCIÓN DE DIRIGENTES

Enmienda los incisos 3 y 4 del Artículo V para aclarar las disposiciones relativas al procedimiento para recusar las elecciones de dirigentes:

Inciso 3. ~~Conforme a la §4 siguiente, Todo afiliado que desee recusar la elección de un dirigente Internacional con relación a la elegibilidad del candidato o a la manera en la que se llevó a cabo la elección, debe presentar~~ presentar una recusación firmada por escrito al Comité de Confirmación de Asistencia dentro del período de tiempo y el lugar indicados en conformidad con los requisitos de las Reglas de la Convención ~~en la que dicho dirigente fue elegido.~~

Inciso 4. ~~Todo delegado o afiliado que desee recusar una elección con relación a un asunto con relación a un asunto que no se trate de las credenciales del delegado, la elegibilidad del candidato o la manera en la que se llevó a cabo la elección~~ distinto a aquellos asuntos regidos por el inciso 11 del artículo IV o el inciso 3 del presente artículo debe presentar dicha protesta dentro de los 15 días posteriores a la convención. Todas las protestas se presentarán al Presidente Internacional. El Presidente Internacional procurará fijar una audiencia, si la considera necesaria, dentro de los 30 días de presentada la recusación, e intentará emitir su decisión dentro de los 30 días siguientes a la audiencia. Dentro de 15 días posteriores a la resolución final del Presidente Internacional, la petition de revision se puede presentar ante la Junta Directiva Internacional. En su defecto, el Presidente Internacional puede trasladarle la recusación de la elección directamente al Junta Directiva Internacional para que la resuelva.

ARTÍCULO VI - DIRIGENTES

Enmienda el inciso 1 del Artículo VI para eliminar la prohibición contra los delegados canadienses de participar en la nominación o elección de vicepresidentes o miembros del consejo ejecutivo que no sean canadienses; para abrir posiciones con deberes múltiples para los miembros canadienses, y para aumentar el número de vicepresidentes ejecutivos y vicepresidentes:

Inciso 1. Los dirigentes del Sindicato Internacional serán el Presidente Internacional, el Secretario Tesorero Internacional, seis vicepresidentes ejecutivos de tiempo completo, 25 vicepresidentes (al menos dos de ellos afiliados de Sindicatos Locales canadienses) y cuarenta y cinco miembros del Consejo Ejecutivo (45) (dos de los cuales pertenecerán a Sindicatos Locales canadienses y uno de los cuales será un afiliado jubilado). El Presidente Internacional, el Secretario Tesorero Internacional y los ~~cuatro~~ seis vicepresidentes ejecutivos serán elegidos por todos los delegados reunidos en la Convención Internacional. ~~Los Dos~~ Dos vicepresidentes canadienses y ~~los dos~~ dos miembros canadienses del Consejo Ejecutivo serán elegidos de la siguiente manera: Un Vicepresidente y Miembro del Consejo serán propuestos y elegidos de todas las provincias, salvo la Provincia de Québec. Un vicepresidente y un miembro del Consejo Ejecutivo serán propuestos y elegidos sólo de la Provincia de Québec con la condición de que el vicepresidente de la Provincia de Québec y el miembro del Consejo Ejecutivo no sean afiliados del mismo Sindicato Local. ~~Los Estos~~ Estos Vicepresidentes canadienses y los miembros canadienses del Consejo Ejecutivo serán elegidos por el Consejo Canadiense en su Convención, la cual se constituirá con delegados elegidos de conformidad con esta Constitución y las leyes correspondientes. Dicha Convención se realizará dentro de los noventa (90) días previos a la Convención Internacional en la que serán elegidos los dirigentes del Sindicato Internacional. ~~Los delegados canadienses no participarán en la propuesta ni en la elección de los vicepresidentes ni de los miembros del Consejo Ejecutivo en la convención, excepto el afiliado jubilado.~~ Todos los demás vicepresidentes y miembros del Consejo Ejecutivo (incluso el jubilado) serán propuestos y elegidos como representantes por todos los delegados de la Convención.

Artículo VIII

PRESIDENTE INTERNACIONAL, DEBERES Y ATRIBUCIONES

Enmienda el inciso 1(f) del Artículo VIII para reflejar la meta de desarrollar relaciones estratégicas del empleador dentro de nuestras divisiones industriales:

Inciso 1(f). En conformidad con los programas y políticas adoptados por los delegados de la Convención de SEIU, el Presidente Internacional estará facultado para negociar o celebrar convenios de negociación colectiva a nivel nacional, regional o en cualquier área, incluidos los convenios con empleadores múltiples o de toda la compañía, y coordinar las actividades para este fin junto con los Sindicatos Locales involucrados, y está autorizado para requerir y dirigir la negociación coordinada entre los Sindicatos Locales. Una división especializada del Sindicato Internacional también puede recomendarle al Presidente Internacional situaciones en las que la negociación coordinada está garantizada o en las que se necesita una estrategia integral de todos los sindicatos en cuanto a las relaciones con los empleadores, para todos los empleadores clave y estratégicos a nivel mundial, nacional o regional.

Asimismo, las divisiones especializadas desarrollarán un proceso para identificar tales circunstancias y en cada caso, la estructura propuesta para llevar a cabo la toma de decisiones (incluida la autorización de los afiliados para irse a la huelga y el voto de los afiliados mediante ratificación contractual), y el financiamiento del proceso de negociación en sí mismo. La recomendación de la división determinará si existe necesidad de delegar la autoridad de negociación al Sindicato Local o a un comité nacional o regional de negociación, designado por el Presidente. Los sindicatos locales afectados pagarán los gastos de su participación luego de dar sus aportes en los mecanismos de tal financiamiento.

**Artículo VIII
PRESIDENTE INTERNACIONAL - DEBERES Y ATRIBUCIONES**

Enmienda el inciso 1(g) del Artículo VIII para reflejar la salida de los pagos de salarios del consejo:

(g) El Presidente Internacional tendrá la facultad de contratar al personal necesario y solicitar el consejo de abogados, contadores y otros profesionales que necesite en el desempeño de sus funciones y fijarles los honorarios y remuneraciones. El Presidente Internacional podrá fijar la compensación de los vicepresidentes ejecutivos internacionales, ~~Vicepresidentes Internacionales y miembros de la Junta Directiva Internacional, siempre que todos los Vicepresidentes reciban salarios iguales y todos los miembros de la Junta Directiva reciban salarios iguales. Sin perjuicio de lo antedicho, w_~~ Con respecto al cargo de vicepresidente internacional y miembro del Consejo Ejecutivo, la Junta Directiva Internacional implementará una política de ha retirado los derechos a percibir salarios en un período que no sea posterior a la Convención de 2008, y está facultado para adoptar una política alternativa de compensaciones que tome en cuenta cualquier penuria financiera que este cambio de política pueda causarle a los Locales, así como las responsabilidades adicionales que puedan recaer en individuos particulares.

Artículo XI
FUNCIONES DEL CONSEJO EJECUTIVO INTERNACIONAL

Enmienda el inciso 1 del Artículo XI para que la JDI mantenga conferencias telefónicas o videoconferencias:

Inciso 1. La Junta Directiva Internacional celebrará reuniones al menos dos (2) veces por año que serán convocadas por el Presidente Internacional en la fecha y lugar que, a su juicio, convengan mejor a las necesidades del Sindicato Internacional. Cuando la mayoría de miembros la Junta Directiva Internacional le solicite al Presidente Internacional la convocatoria a una reunión, la petición se convertirá en una obligación que el Presidente deberá cumplir. Una asamblea de la Junta Directiva Internacional se podrá llevar a cabo por teléfono o videoconferencia, a discreción del Presidente Internacional. Todas las expensas necesarias para celebrar las reuniones correrán por cuenta del Sindicato Internacional. La Junta Directiva Internacional estará facultado para negociar todos los asuntos del Sindicato Internacional entre una Convención y otra. Se requiere el quórum de la mayoría de los miembros la Junta Directiva Internacional para deliberar en materias de su competencia.

Artículo XIII INGRESOS

Enmienda el segundo párrafo del inciso 1(a) del Artículo XIII para reflejar la tasa actual de contribución per cápita y conciliar la base del pago de contribuciones per cápita Con las disposiciones de la sección 1(d) del artículo XIII (Fondo de unidad):

Inciso 1(a). Los ingresos de este Sindicato Internacional procederán del per cápita, las cuotas de ingreso, las tarifas de incorporación, cálculos de los ingresos imponibles o de cualquier otra fuente que la Junta Directiva Internacional determine.

Las contribuciones per cápita de los Sindicatos Locales continuarán siendo de ~~\$7.50~~ \$7.65 mensuales por afiliado sobre todas las cuotas correspondientes hasta el mes de diciembre del 2004. Para las cuotas que se abonen a partir del mes de enero del 2005 en adelante, la contribución per cápita a pagar al Sindicato Internacional recibidas por el Sindicato Local.

Para afiliados jubilados, afiliados asociados y afiliados de un comité de organización que pagan a su Sindicato Local cuotas inferiores a las de los afiliados en actividad de su mismo Sindicato, la contribución per cápita será de un dólar (\$1.00) por mes.

El Sindicato Internacional no pondrá en reserva parte alguna del dinero recibido como contribuciones per cápita de los Sindicatos Locales a nombre de los afiliados jubilados, asociados y de un comité de organización.

Enmienda el quinto párrafo de la Sección 1(a) del artículo XIII para permitir el ajuste de la contribución per capita para los sindicatos locales afiliados en conjunto con otros sindicatos internacionales:

Con la recomendación del Presidente Internacional, la Junta Directiva Internacional estará autorizado a reajustar la contribución per cápita exigida a los Sindicatos Locales (i) por los afiliados sin trabajo activo, incluyendo a jubilados y asociados, con la condición que, no obstante las provisiones del artículo XV, los *Afiliados Vitalicios* a quienes se les conceda tal distinción de conformidad con esta Constitución en o antes del 1º de mayo del 2000 no tendrán obligaciones onerosas ulteriores, pese a lo cual retendrán el derecho a disfrutar de todos los beneficios y privilegios de los afiliados jubilados dentro del Sindicato Internacional, incluyendo la participación continua en el Programa de Gratificación por Defunción para Afiliados al Sindicato Internacional si por lo demás son elegibles; y (ii) que están afiliados a otro sindicato internacional.

Artículo XIII INGRESOS

Enmienda el inciso 1(c) del artículo XIII con relación al Fondo de Huelga y Defensa para ayudar a mantener el financiamiento de los programas existentes y apoyar la implementación del programa Justicia para Todos:

(c). De los fondos de la contribución per cápita el Sindicato Internacional pondrá en reserva la suma de cuarenta centavos (\$0.40) por afiliado por mes de todas las cuotas mensuales percibidas por los Sindicatos Locales para el Fondo de Huelgas y Defensa para ayudar a los sindicatos comprometidos en huelgas autorizadas, en defensa contra cierres patronales (“lockout”) y en defensa de la integridad y bienestar de los sindicatos locales, conforme los criterios establecidos por el Secretario Tesorero Internacional, y acreditará a cuenta de cada Sindicato Local la cantidad que el mismo haya pagado para este fondo.

Del pago de las contribuciones per cápita percibidas por los Sindicatos Locales hechas a nombre de afiliados jubilados, asociados o de un comité de organización no se hará una reserva para tales fondos.

Para los años 2009 y 2010, el Sindicato Internacional utilizará 25 de los 40 centavos para mantener los programas actuales y ayudar a la implementación del programa Justicia para Todos. La Junta Directiva Internacional determinará si se continuarán usando los 25 centavos para estos propósitos durante los años siguientes, teniendo en cuenta que la contribución per cápita no se ha incrementado desde la Convención de SEIU del año 2000.

- Antes del año aplicable, un sindicato local puede solicitar la aprobación del Secretario-Tesorero Internacional para reemplazar un plan de pago alternativo para los 25 centavos. Este plan puede incluir la opción de que el Sindicato Internacional pueda retener fondos que de otra manera se devolverían al sindicato local en virtud de la Sección 18 del artículo XV.

Según los criterios establecidos por el Secretario Tesorero Internacional, un Sindicato Local podrá recurrir al Fondo de Huelgas y Defensa siempre que haya realizado sus aportes durante no menos de un (1) año, y a los otros fondos del Sindicato Internacional que determine la Junta Directiva Internacional, hasta por el total de los fondos disponibles a su crédito más una suma adicional igual al monto reservado de sus pagos obligatorios durante los doce (12) meses anteriores. Una vez que el Sindicato Local haya retirado tal suma adicional no podrá recibir ningún otro pago en virtud de los términos de este Inciso, hasta que una suma equivalente a ese pago adicional, más el pago de un (1) año adicional, hayan sido devueltos y acreditados a favor de ese Sindicato Local. Los intereses e ingresos acreditados al Fondo para Huelgas y Defensa serán utilizados en apoyo de huelgas realizadas con propósitos de organización, o con otros propósitos de defensa. Aparte de las provisiones antedichas, el Presidente Internacional estará facultado a autorizar el reembolso parcial o total de los aportes de un Sindicato Local al Fondo de Huelgas y Defensa, que se utilizarán con propósitos de defensa o los que el Presidente autorice.

Según los términos de este párrafo, todo reembolso a un Sindicato Local podrá hacerse sólo una vez al año, después de finalizado dicho año, por pedido anticipado del Sindicato Local. La Junta Directiva Internacional tiene la autoridad para ordenar que las contribuciones del Sindicato Local al Fondo de Huelgas y de Defensa se usen para cubrir las obligaciones financieras pendientes de dicho Sindicato Local ante el Sindicato Internacional u otro organismo afiliado o Sindicato Local, según lo decida la Junta Directiva Internacional luego de cumplidos los procedimientos apropiados, si el pago de dicha obligación se ha atrasado cuando menos noventa (90) días. En tales casos, se le notificará con quince (15) días de anticipación al Sindicato Local antes de tomarse dicha acción.

Cuestiones relativas a la aplicación o interpretación de este inciso se resolverán por decisión del Secretario Tesorero Internacional apelable ante la Junta Directiva Internacional.

Artículo XIII INGRESOS

Enmienda el inciso 3 del artículo XIII para eliminar la fecha de introducción en la segunda oración:

Inciso 3. Se considerará que un Sindicato Local mantiene su estatus de afiliado si le ha pagado todo el aporte per cápita y demás tarifas y pagos al Sindicato Internacional antes de finalizar el mes posterior al mes durante el cual el Sindicato recibe cuotas u otros pagos por los cuales se le adeudan tarifas o impuestos per cápita al Sindicato Internacional. ~~A partir del 1º de enero de 1993~~ Si la contribución per cápita o cualquiera de sus partes no se remite al finalizar el mes posterior al de su vencimiento, se considerará que el Sindicato Local está atrasado en sus pagos y se le aplicarán penalidades cuya tasa de interés la determinará periódicamente la Junta Directiva Internacional, sobre la porción de la contribución per cápita impaga a la fecha, teniendo en cuenta, sin embargo, que el Presidente podrá suspender estas penalidades si se demuestra causa justificada. Si un Sindicato Local no cumple con los pagos aquí estipulados dentro de los treinta (30) días de su fecha de vencimiento, el Secretario Tesorero Internacional le notificará al Sindicato Local la pérdida de su estatus de afiliado por falta de pago, y que de allí en 30 días el asunto pasará al Presidente Internacional para que adopte las medidas que juzgue oportunas, las cuales podrán incluir, sin limitarse a ello, la suspensión, revocación de la incorporación del Sindicato Local o la designación de un Fideicomisario según lo previsto en el artículo VIII, inciso 7 de esta Constitución y Estatutos. El Presidente Internacional y, en el caso de apelarse su decisión, la Junta Directiva Internacional, podrán levantar la suspensión o ratificar la revocación de la incorporación según estén prescritos sus términos y condiciones.

Enmienda el inciso 5(b) del artículo XIII, para eliminar la fecha de introducción:

Inciso 5(b). ~~A partir del 2006,~~ El 1o. de abril de cada año cada Sindicato Local le enviará al Secretario Tesorero Internacional información que muestre la tasa del salario bruto promedio de sus afiliados del año calendario anterior y documentación sustentatoria. El Secretario Tesorero dará las pautas precisas sobre la naturaleza de la documentación sustentatoria requerida.

Artículo XV OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS LOCALES

Enmienda los incisos 6(b) a 6(f) del Artículo XV para eliminar los términos que ya no sirvan y las fechas de introducción, convertir el sistema de cuotas en un sistema por metas en vez de un sistema por órdenes, y eliminar los aumentos obligatorios de las cuotas:

Inciso 6 (b). ~~A más tardar para el primero de enero del 2004, en [A]~~ El sistema de cuotas del Sindicato Local no tendrá un límite máximo del monto de la cuota por afiliado si no es (por lo demás) aplicable según la fórmula de cuotas del Sindicato Local. Si se lo solicitan, el Presidente Internacional podrá eximir al Sindicato Local de este requisito, tal como se establece en el inciso 6(f), de abajo siempre que se indexe por inflación el límite máximo que permita el Presidente Internacional.

~~(c) A menos que (i) el Sindicato Local esté amparado por una excepción indicada en el inciso 6(e) de abajo o que (ii) se le solicite una dispensa al Presidente Internacional y éste la autorice como se establece en el inciso 6(f) de abajo, el aumento en la cuota requerido por este inciso será como sigue:~~

~~Desde el primero de enero del 2005, la cuota aumentará en un dólar por semana.~~

(d) Los Sindicatos Locales con una Constitución y Estatutos que permiten un sistema de cuotas con tasas no planas (por ejemplo, una escala, una fórmula horaria o de porcentajes) deberán ~~aumentar~~ mantener la fórmula lo suficiente como para generar ~~un aumento de la cuota promedio~~ y una cuota mínima equivalente a las tasas planas especificadas en este inciso.

~~A partir del 1º de enero del 2007, A cada Sindicato Local deberá convertir~~ se le recomendará ~~su~~ tener un sistema de cuotas de afiliados a ~~un sistema porcentual,~~ basado en el porcentaje del salario bruto mensual.

~~Si el sistema de cuotas de un Sindicato Local todavía no es un sistema de cuotas porcentuales, éste deberá efectuar la conversión a uno de cuotas porcentuales a partir del 1º de enero del 2007. La tasa porcentual mínima requerida para convertir su sistema a uno de cuotas porcentuales, será la tasa que le genere al Sindicato Local ingresos iguales a los que hubiera percibido a dicha fecha de haber mantenido el anterior sistema de cuotas. El cálculo del ingreso que se hubiera percibido bajo el anterior sistema de cuotas se basará en el promedio mensual de afiliados del Sindicato Local para el período de seis meses entre el 1º de junio al 30 de noviembre del 2006 que finaliza un mes antes de la fecha de conversión.~~

~~Si se lo solicitan, el Presidente Internacional podrá dejar sin efecto estos requisitos, conforme lo estipulado en el acápite 6(f) de más adelante.~~

Las cuestiones relativas a la aplicación o interpretación de este inciso serán resueltas por decisión del Secretario Tesorero Internacional, la cual podrá apelarse al Consejo Ejecutivo.

Borra el inciso 6(e) del artículo XV que indica aumentos obligatorios de las cuotas para trabajadores de bajos ingresos y los sectores industriales y aliados.

~~(e). No se les impondrá un aumento de la cuota (i) a los afiliados que perciban menos de cien dólares (\$100) semanales (o el equivalente de \$433 mensuales) ni (b) a los afiliados que no hayan logrado su primer contrato mediante la negociación colectiva.~~

~~Los Sindicatos Locales cuya mayoría de afiliados pertenezca al sector industrial y conexos aumentarán la cuota en cincuenta centavos (\$0.50) semanales (o el equivalente que se describe en el inciso 6(d)) a partir del primero de enero del 2001 y cada primero de enero en adelante hasta el año 2005 a menos que le soliciten una dispensa al Presidente Internacional y éste la conceda tal y como se dispone en el inciso 6(f).~~

Enmienda el inciso 6(f) del artículo XV, para reflejar que no existe el aumento obligatorio de las cuotas sindicales.

(f). El Presidente Internacional, con la ratificación de la Junta Directiva Internacional, podrá dispensar los requisitos de este inciso por el período que considere aconsejable previa demostración de una causa justa según se dispone más adelante siempre que tal medida no merme la capacidad del Sindicato Local para representar debidamente a sus afiliados.

~~En el caso de los incrementos de cuotas que manda el acápite 6(c), tal dispensa puede ser parcial o total. En el caso de una dispensa parcial, se le puede reducir el aumento de cuota en cincuenta centavos (\$.50) a cada afiliado semanalmente (o el valor equivalente indicado en el inciso 6(d)).~~

Se le podrá otorgar una dispensa total a todo Sindicato Local que haya establecido, conforme a su Constitución y Estatutos, otro sistema de cuotas o aumento de la cuota que satisfaga los requisitos de este inciso.

~~Se le podrá conceder una dispensa parcial al Sindicato Local cuya mayoría de afiliados pertenezca al sector público y cuya cuota mensual promedio sea superior a los \$30 por mes a partir del primero de enero del 2001 o a los Sindicatos Locales del sector público cuya cuota mensual promedio desde el primero de enero del 2002 de modo continuo hasta el primero de enero del 2005 sea superior a los \$32.~~

Se podrán conceder dispensas parciales o totales de cualquiera de los requisitos de este inciso tomando en consideración los recursos del Sindicato Local, la tasa de la cuota del Sindicato Local, el hecho de si el Sindicato Local ha llevado a cabo recientemente un aumento en la cuota, el porcentaje de trabajadores que son representados por el Sindicato Local y están amparados por una cláusula de exclusividad sindical y el nivel salarial de los afiliados del Sindicato Local. En los estados con derecho al trabajo sin protección sindical, también podrán concedérseles dispensas a los Sindicatos Locales comprometidos en esfuerzos organizativos activos y estratégicos con arreglo a los planes aprobados de divisiones de industria.

Artículo XV
OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS LOCALES

Enmienda al Artículo XV, sección 6(a) para eliminar disposiciones no vigentes, incluyendo aumentos anuales en las cuotas mínimas:

Inciso 6(a). Desde el primero de enero del ~~2006~~2010, la cuota mínima mensual de cada afiliado del Sindicato Local que gane \$16,000 o más al año será de ~~veintiocho~~nueve dólares ~~\$28.00~~ \$29.00). Desde el primero de enero del ~~2005~~2009, la cuota mínima mensual de cada afiliado que gane entre ~~\$5,000~~ \$5,500 y \$16,000 al año será de ~~\$20.00~~ \$24.00.

Desde el primero de enero del ~~2006~~2010 hasta el primero de enero del ~~2008~~2012, la cuota mínima mensual de cada afiliado que gane ~~entre \$5,000 y \$16,000~~ \$5,500 o más al año se aumentará en un dólar (\$1.00) al año, a partir del primer día de enero de cada año.

No obstante lo anterior, el Sindicato Local podrá optar por reducir las cuotas mínimas de los afiliados jubilados, afiliados de un comité de organización o afiliados asociados. El Sindicato Local puede establecer una cuota mínima para afiliados cuyo salario anual sea de ~~\$5,000~~\$5,500 o menos.

Si se lo solicitan, el Presidente Internacional podrá eximir de este requisito al Sindicato Local, como se establece en el inciso 6(f) de abajo.

Artículo XV

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS LOCALES

Enmienda el inciso 7(a) del Artículo XV con respecto a las cuotas mínimas y los aumentos obligatorios de las cuotas aplicables a los afiliados de sindicatos locales canadienses:

Inciso 7(a). Las cuotas mínimas de todos los afiliados de cualquier Sindicato Local canadiense serán de diez dólares (USA \$10.00) al mes, salvo que, por acción del Sindicato Local, se pueden reducir a no menos de dos dólares con cincuenta centavos (\$2.50) al mes para afiliados jubilados y afiliados miembros del comité de organización y a dos dólares (\$2.00) por mes para afiliados asociados.

Para los Sindicatos Locales canadienses que usen un sistema de cuotas porcentuales, la cuota mínima para todos los afiliados será de uno por ciento (1%) del salario bruto mensual o diez dólares (\$10.00) por mes, el que sea mayor, excepto que por acción de un Sindicato Local, ésta se pueda reducir para afiliados jubilados, afiliados del comité de organización y afiliados asociados.

El Presidente Internacional, con la aprobación de la Junta Directiva Internacional, podrá aprobar una dispensa a estos requisitos por un período que considere pertinente siempre que, en su opinión, dicha dispensa no empeore el poder del Sindicato Local para representar a sus afiliados.

~~(b). Las cuotas de los afiliados de los Sindicatos Locales canadienses se aumentarán en no menos de un dólar (\$1.00) en o antes del primero de septiembre del 2000 y cada primero de septiembre en adelante, hasta el primero de septiembre del 2004, salvo que al Presidente Internacional le pidan una dispensa que éste conceda, sin embargo el Sindicato Local puede demorarse en implementar este aumento por un período de cuatro meses posterior a esta fecha sin pedirle la dispensa al Sindicato Internacional.~~

~~— Los Sindicatos Locales canadienses que usen un sistema de cuotas porcentuales deberán aumentar todas las cuotas en no menos de la décima parte de uno por ciento (1/10%) en o antes del primero de septiembre del 2000 y cada primero de septiembre hasta el primero de septiembre del 2004, salvo que al Presidente Internacional le pidan una dispensa que éste conceda, sin embargo el Sindicato Local puede demorarse en implementar este aumento por un período de cuatro meses posterior a esta fecha sin pedirle la dispensa al Sindicato Internacional.~~

A partir del 1º de setiembre del 2005 La Junta Directiva Internacional podrá incrementar todas las cuotas de los sindicatos locales canadienses en el monto que fije, según la recomendación del Concilio Canadiense.

Artículo XV

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS LOCALES

Modificación de la Sección 16 del Artículo XV para especificar con mayor detalle cómo la norma del sindicato local para el presupuesto de organización local del 20% debe implementarse a fin de garantizar la responsabilidad entre todos los sindicatos locales dentro de una división:

Inciso 16. (a). Cada Sindicato Local seguirá implementando su presupuesto organizativo anual ascendente al 20 por ciento del presupuesto del local (luego de pagadas todas las obligaciones per cápita) y lo gastará según los principios y el plan de la aplicable división de industrias del Sindicato Internacional. Cada división de industria someterá a consideración del Consejo Ejecutivo Internacional sus principios y procedimientos de ejecución a más tardar en enero del 2005 de forma anual.

(b) [Nueva subsección] Cada sindicato local establecerá una cuenta o contabilización por separado para el dinero que **conforma** su presupuesto de organización sindical anual.

(c) [Anteriormente (b)] En el caso que la aplicable división de industria del Sindicato Internacional crea que un Sindicato Local haya fracasado, sin causa, justificada en implementar este compromiso presupuestal de gastar 20 por ciento en organizar según los principios de la división de industria, podrá referir el asunto al Presidente Internacional, quien a su vez podrá derivarlo a una audiencia ante un funcionario designado por el Consejo Ejecutivo Internacional. Según el informe de dicho funcionario, el Consejo Ejecutivo Internacional podrá ordenarle al Sindicato Local el pago de todo o parte de su presupuesto organizativo anual del siguiente año a una o más campañas organizativas identificadas en el plan nacional de organización para dicha división. plan de unidad estratégico para todo el sindicato, puede remitir el asunto al secretario-tesorero internacional para una revisión de las cuentas y gastos de organización del sindicato local. Si la revisión demuestra que el sindicato local no está implementando su presupuesto de organización sindical conforme a lo obligado según esta disposición, el secretario-tesorero puede instruir que el sindicato local sólo pueda seguir efectuando ciertas erogaciones planeadas desde su cuenta de organización sindical hasta que la división y el sindicato local acuerden mutuamente una resolución más amplia del asunto, de conformidad con un procedimiento expedito establecido por el secretario-tesorero internacional.

(d) [Nueva subsección; anteriormente parte del párrafo que precede] Si no se llega a un acuerdo, la división podrá referir el asunto al Presidente Internacional, quien a su vez podrá derivarlo a una audiencia ante un funcionario designado por el Consejo Ejecutivo Internacional. Según el informe de dicho funcionario, el Consejo Ejecutivo Internacional podrá ordenarle al Sindicato Local el pago de todo o parte de la cuenta de organización sindical de su presupuesto organizativo anual del siguiente año a una o más campañas organizativas identificadas en el plan nacional de organización para dicha división.

**Artículo XV
OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS LOCALES**

Modifica la Sección 18 del Artículo XV en relación con el financiamiento del programa de educación y acción política del sindicato:

Inciso a. Cada Sindicato Local de Estados Unidos aportará un monto anual equivalente a no menos \$7.20 \$6,00 por afiliado o según la Junta Directiva Internacional lo determine anualmente, para apoyar el programa de educación y acción política de SEIU, monto que se repartirá entre el Sindicato Internacional, los concilios estatales y los sindicatos locales, conforme lo determine anualmente el Consejo Ejecutivo Internacional. Este monto se compondrá de fondos de sindicatos locales, contribuciones voluntarias de los afiliados al Comité de Educación Política (COPE, por sus siglas en inglés) o una organización designada aprobada por el Presidente Internacional o una combinación de las mismas. Se puede cumplir con esta obligación de recaudar fondos de SEIU COPE mediante contribuciones voluntarias de los afiliados a SEIU COPE de \$6,00 Si un Sindicato Local no cumple con su obligación de recaudación anual de fondos de SEIU COPE, contribuirá con un monto de los fondos del sindicato local equivalente al déficit más el 50%, o con cualquier otro monto que la Junta Directiva Internacional determine, a fin de apoyar en general el programa de educación y acción política de SEIU.

b. Un objetivo del Sindicato local será el de inscribir y mantener al menos el 20 por ciento de sus afiliados como participantes voluntarios en un programa de contribución por nómina o de deducción regular asignada a SEIU C.O.P.E. o a una organización aprobada por el Presidente Internacional.

Artículo XVII

JUICIOS Y APELACIONES

Clarifica la Sección 1(7) del Artículo XVII en relación con el sindicalismo dual y la separación:

Inciso 1. Los Sindicatos Locales, sus dirigentes y afiliados, los dirigentes de cualquier organismo afiliado y los del Sindicato Internacional, según el caso, podrán ser pasibles de las siguientes acusaciones: (En este Artículo, “Sindicato Local” abarca a todo organismo afiliado o un Sindicato Local incorporado a este Sindicato Internacional).

- (1) Violación de una provisión específica de esta Constitución o de la Constitución y Estatutos del Sindicato Local;
- (2) Violación del juramento del cargo;
- (3) Deslealtad grave o conducta impropia de un afiliado;
- (4) En caso de los dirigentes, ineficiencia grave que obstruya o lesione los intereses del Sindicato Internacional o del Sindicato Local;
- (5) Mala praxis financiera;
- (6) Corrupción, falta de ética o extorsión;
- (7) Intento o implicación en duplicidad sindical, lo que incluye, entre otros, ayudar a una organización laboral rival, o separatismo en violación del Artículo XXV;
- (8) Violación de las normas, reglamentos, políticas o prácticas del Sindicato Internacional o del Sindicato Local establecidas democrática y legalmente.
- (9) Retención indebida de dinero, libros, documentos u otras pertenencias del Sindicato Internacional o del Sindicato Local; o la destrucción indebida, mutilación o alteración de un libro de cuentas, archivos, cuentas, recibos, comprobantes u otra propiedad del Sindicato Internacional o del Sindicato Local;
- (10) Actuación como rompehuelgas o violación de las normas salariales o laborales establecidas por el Sindicato Internacional o un Sindicato Local; y
- (11) Formulación de falsas acusaciones contra un afiliado o dirigente de mala fe o con intento doloso.

Las denuncias deberán ser específicas y por escrito.

Artículo XX
**FONDO DE PENSIONES PARA DIRIGENTES Y EMPLEADOS DE SINDICALOTS
LOCALES Y ORGANISMOS AFILIADOS**

Enmienda el inciso 5(a) de Artículo XX para eliminar la fecha de introducción en la segunda oración:

(a) Serán elegibles para estar cubiertos en el plan sólo los dirigentes, empleados permanentes de tiempo completo que perciban haberes brutos, cuyo promedio anual sea de cuatro mil dólares (\$4,000), los empleados de tiempo parcial y temporeros que trabajen más de seis meses durante un período de doce meses y las personas que perciban haberes anuales brutos de cuatro mil dólares (\$4,000) o más durante ese período. Como haberes brutos se computará sólo el salario regular que pague el Sindicato Local u organismo afiliado o, si los Fideicomisarios aceptan su participación, cualquier organismo vinculado al Sindicato Local u organismo afiliado, promotor o benefactor de los afiliados de ese Sindicato Local o organismo afiliado. La remuneración bruta se definirá excluyendo la adjudicación de créditos, para aquello que los Fideicomisarios puedan considerar como emolumentos especiales o extraordinarios (como, por ejemplo, pago por asistir a reuniones o participación activa en una huelga), incluyendo sin carácter limitativo, en todo o en parte, cualquier pago que pueda recibirse de un segundo empleador u otro empleador adicional. En el caso de que la ley aplicable requiera la participación del empleado y/o la garantía de créditos pensionarios por un empleo, que de lo contrario quedarían excluidos por lo anterior, los Fideicomisarios tratarán de limitar esa participación y la garantía de créditos de servicios conforme a lo expresado previamente y dentro de los alcances de la ley.

~~A partir del 1º de enero de 1994,~~ Los Fideicomisarios podrán reajustar los requisitos de contribución de cuatro mil dólares (\$4,000) y/o de seis meses si los Fideicomisarios determinan que estos cambios son saludables desde el punto de vista actuarial.

Artículo XXV DISOLUCIÓN

Enmienda el Artículo XXV para brindar una guía específica sobre cómo se aplican las disposiciones relativas a la disolución.

Inciso 1 Este Sindicato Internacional no podrá disolverse mientras haya siete (7) Sindicatos Locales que se opongan. Ningún Sindicato Local, local provisional o comité de organización podrá disolverse, separarse ni desafiliarse mientras haya siete (7) organismos afiliados en desacuerdo; ningún otro organismo afiliado podrá disolverse, separarse ni desafiliarse mientras haya dos (2) Sindicatos Locales en desacuerdo. Al Sindicato Internacional se le deberá notificar por correo certificado toda reunión que programe un Sindicato Local u organismo afiliado para someter a votación su desafiliación del Sindicato Internacional al menos sesenta (60) días antes de la fecha fijada para dicha reunión, y el Sindicato Internacional le enviará a la reunión un representante que tendrá la oportunidad de hacer uso de la palabra. El Presidente Internacional determinará si los afiliados votarán por medio de balota secreta en una reunión de los afiliados o por referéndum realizado por correo o ambos métodos y, si fuera preciso, por otro método mediante el cual los Sindicatos Locales y los afiliados disidentes puedan expresar su disensión. Una parte neutral independiente contará los votos. En caso de secesión, disolución o desafiliación, todos los bienes, muebles e inmuebles, fondos y activo de ese Sindicato Local u organismo afiliado se convertirán en patrimonio del Sindicato Internacional. Bajo ninguna circunstancia ningún Sindicato Local u organismo afiliado podrá distribuir sus fondos, activos o propiedades individualmente entre sus afiliados.

Inciso 2. Salvo lo permitido expresamente en virtud de un acuerdo de afiliación o lo aprobado por el Sindicato Internacional, ningún dirigente de un sindicato local o institución afiliada podrá apoyar ni asistir a ningún esfuerzo que se lleve a cabo para disolver, separar o desafiliar al sindicato del Sindicato Internacional. Salvo por estas dos circunstancias limitadas, el Presidente Internacional o la Junta Directiva Internacional podrán ejercer toda acción que se estipule en la presente Constitución para salvaguardar los intereses de los afiliados y del sindicato en el caso de que intente disolver, separar o desafiliar un sindicato local o institución afiliada, incluidas a mero título enunciativo, las acciones estipuladas en el inciso 7 del artículo VIII.

La toma de decisiones de las divisiones de industria según la regla de mayoría democrática y sobre la responsabilidad mutua de llevarlas a cabo.

[Artículo XV, inciso 17]

En la economía de hoy, los empleadores son cada vez más nacionales y globales, no locales. Los afiliados de SEIU de todo el país y los afiliados de sindicatos de todo el mundo, pueden trabajar para el mismo empleador o para empleadores bajo la misma entidad corporativa.

A la vez, la membresía de sindicatos ha bajado al 12% en los Estados Unidos y al 7% en el sector privado de los Estados Unidos. Nos encontramos en un momento histórico donde los sindicatos renacerán o se arriesgarán a morir.

SEIU ha crecido consistentemente en los últimos doce años. Ahora somos el sindicato de crecimiento más acelerado en el mundo, la organización de defensa más grande en los Estados Unidos y una fuerza política creciente que tiene la oportunidad de cambiar de manera fundamental la vida de millones de trabajadores.

A la vez, comprendemos que los factores que mueven nuestra economía nacional y global nos exigen que tengamos una perspectiva en cuanto a los trabajadores y empleadores que sea verdaderamente nacional y global, no sólo local. De este modo, SEIU ha creado divisiones de industria como vehículos para regir el sindicato en cada una de nuestras industrias y como vehículos nacionales de crecimiento. A medida que trabajamos para tomar decisiones al unísono a nivel nacional, cada dirigente local es llamado cada vez más a servir como dirigente sindical nacional así como en su División de Industria.

Esto, a su vez, crea una obligación para los dirigentes de sindicatos locales, y todos los dirigentes de SEIU, para garantizar que los afiliados y dirigentes tengamos oportunidades de participar significativamente en las discusiones y debates a nivel sindical local sobre las decisiones que enfrentan las divisiones de industria.

Los afiliados y los dirigentes de SEIU tomamos decisiones según la regla de mayoría democrática y tenemos la responsabilidad mutua de llevarlas a cabo. Esto es cierto en nuestros sindicatos locales todos los días, y debemos esforzarnos para traer el mismo nivel de democracia y responsabilidad al trabajo para nuestras divisiones de industria. Mientras las divisiones de industria de SEIU comienzan a realizar algunas funciones antes realizadas sólo por los sindicatos locales, tales como las relaciones con los empleadores y crecimiento, es importante que sean regidas por el mismo compromiso con la democracia, la regla de la mayoría y la responsabilidad que tenemos nosotros mismos a un nivel de sindicato local.

Por tanto, se resuelve que:

El artículo XV, sección 17 se enmienda como sigue:

Las divisiones de industria del Sindicato Internacional pueden establecer estándares adicionales de desempeño y rendición de cuentas del sindicato local para garantizar que los sindicatos locales implementen las políticas establecidas democrática y legalmente de las divisiones de industria, previa aprobación de la Junta Directiva Internacional.

La toma de decisiones de las divisiones de industria según la regla de mayoría democrática y sobre la responsabilidad mutua de llevarlas a cabo.

[Artículo XVII, Inciso 1]

En la economía de hoy, los empleadores son cada vez más nacionales y globales, no locales. Los afiliados de SEIU de todo el país y los afiliados de sindicatos de todo el mundo, pueden trabajar para el mismo empleador o para empleadores bajo la misma entidad corporativa.

A la vez, la membresía de sindicatos ha bajado al 12% en los Estados Unidos y al 7% en el sector privado de los Estados Unidos. Nos encontramos en un momento histórico donde los sindicatos renacerán o se arriesgarán a morir.

SEIU ha crecido consistentemente en los últimos doce años. Ahora somos el sindicato de crecimiento más acelerado en el mundo, la organización de defensa más grande en los Estados Unidos y una fuerza política creciente que tiene la oportunidad de cambiar de manera fundamental la vida de millones de trabajadores.

A la vez, comprendemos que los factores que mueven nuestra economía nacional y global nos exigen que tengamos una perspectiva en cuanto a los trabajadores y empleadores que sea verdaderamente nacional y global, no sólo local. De este modo, SEIU ha creado divisiones de industria como vehículos para regir el sindicato en cada una de nuestras industrias y como vehículos nacionales de crecimiento. A medida que trabajamos para tomar decisiones al unísono a nivel nacional, cada dirigente local es llamado cada vez más a servir como dirigente sindical nacional así como en su División de Industria.

Esto, a su vez, crea una obligación para los dirigentes de sindicatos locales, y todos los dirigentes de SEIU, para garantizar que los afiliados y dirigentes tengamos oportunidades de participar significativamente en las discusiones y debates a nivel sindical local sobre las decisiones que enfrentan las divisiones de industria.

Los afiliados y los dirigentes de SEIU tomamos decisiones según la regla de mayoría democrática y tenemos la responsabilidad mutua de llevarlas a cabo. Esto es cierto en nuestros sindicatos locales todos los días, y debemos esforzarnos para traer el mismo nivel de democracia y responsabilidad al trabajo para nuestras divisiones de industria. Mientras las divisiones de industria de SEIU comienzan a realizar algunas funciones antes realizadas sólo por los sindicatos locales, tales como las relaciones con los empleadores y crecimiento, es importante que sean regidas por el mismo compromiso con la democracia, la regla de la mayoría y la responsabilidad que tenemos nosotros mismos a un nivel de sindicato local.

Por tanto, se resuelve que:

Para implementar las decisiones democráticas de las divisiones de industria del sindicato:

El artículo XVII, sección 1 se enmienda como sigue:

Los sindicatos locales, sus representantes o afiliados, los representantes de cualquier entidad afiliada y los dirigentes del Sindicato Internacional, según sea el caso, pueden ser acusados de:

(Cuando se utilice en este artículo el término “Sindicato Local”, deberá incluir cualquier entidad afiliada o Sindicato Local incorporada por este Sindicato Internacional).

- (1) Violación de cualquier provisión de esta Constitución o de la Constitución y Estatutos del Sindicato Local;

**Artículo VI
DIRIGENTES**

Eliminar el inciso 5 de Artículo VI para eliminar la limitación de elegibilidad de los afiliados para presentarse como candidato por un puesto general en la Junta Directiva Internacional. Esta enmienda no estará vigente hasta después de la Convención de 2008.

~~Inciso 5. No más de dos afiliados de un determinado Sindicato Local, salvo las personas que actúan como dirigentes de tiempo completo en el Sindicato Internacional, podrán desempeñarse simultáneamente en el Consejo Ejecutivo. Se aumentará este límite a cinco (5) miembros para todo Sindicato Local que tenga más de doscientos mil (200,000) afiliados.~~



Andrew L. Stern
Andrew L. Stern
International President

Anna Burger
Anna Burger
International Secretary Treasurer

Annelle Grajeda
Annelle Grajeda
International Executive Vice President

Mary Kay Henry
Mary Kay Henry
International Executive Vice President

Gerry Hudson
Gerry Hudson
International Executive Vice President

Eliseo Medina
Eliseo Medina
International Executive Vice President

Dave Regan
Dave Regan
International Executive Vice President

Tom Woodruff
Tom Woodruff
International Executive Vice President