



# Elección de cargos sindicales

---

Departamento de Trabajo de EE.UU.  
Oficina de Normas Obrero-Patronales  
2002 (revisada en 2023)

# Índice

<b>1. Sindicatos cubiertos por las disposiciones electorales de las leyes.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Quién debe ser elegido y con qué frecuencia .....</b>	<b>2</b>
Cargos a cubrir por elección .....	2
Fideicomisos - Un caso especial .....	2
Frecuencia de las elecciones .....	3
Mandatos que no han expirado .....	3
Preguntas y respuestas .....	3
Resumen .....	4
<b>3. Procedimientos de nominación .....</b>	<b>5</b>
Disposiciones básicas .....	5
Plazo razonable para la notificación de candidaturas .....	5
Cómo notificar .....	5
Quién puede ser propuesto .....	5
Quién no es elegible .....	6
Preguntas y respuestas .....	7
Resumen .....	7
<b>4. Reglas de la campaña .....</b>	<b>8</b>
Disposiciones básicas .....	8
Distribución de la literatura .....	8
Consulta de las listas de miembros .....	8
Uso de los fondos sindicales y de los empleadores .....	8
Preguntas y respuestas .....	9
Resumen .....	9
<b>5. Procedimientos electorales .....</b>	<b>10</b>
Procedimientos básicos .....	10
¿Qué es un miembro al corriente de pago?.....	10
¿Qué es el voto secreto? .....	10
Convocatoria de elecciones .....	10
Elecciones no impugnadas .....	11
Recuento y conservación de las papeletas .....	11
Derecho del candidato a tener un observador .....	11
Derecho del afiliado a apoyar al candidato .....	12
Elección de cargos nacionales e internacionales en una Convención .....	12
Elección de cargos de un organismo intermedio .....	12
Preguntas y respuestas .....	12
Resumen .....	13
<b>6. Protestar contra las elecciones .....</b>	<b>14</b>
Cualquier miembro puede presentar una queja ...	14
Los recursos disponibles deben haberse utilizado o agotado .....	14
Presentar una denuncia ante el Secretario .....	14
La función del Secretario .....	15
La función del Tribunal Federal de Distrito .....	15
Validez de las elecciones impugnadas .....	15
Infracción del Título III - Normas de tutela .....	15
Cumplimiento de la CSRA .....	16
Resumen .....	16
<b>7. Relation of the bill of rights to the election provisions.....</b>	<b>17</b>
Igualdad de derechos .....	17
Libertad de expresión y de reunión .....	17
Protección del derecho a demandar .....	17
Salvaguardias contra medidas disciplinarias indebidas .....	17
Cumplimiento de la Carta de Derechos .....	17
Resumen .....	18
<b>8. Aplicación de otras leyes .....</b>	<b>19</b>
<b>9. Lista de control de los procedimientos electorales .....</b>	<b>20</b>
<b>Apéndice A. Elección de cargos sindicales por correo: Sugerencias y garantías.....</b>	<b>21</b>
Apéndice B. Extractos de la Ley de información y divulgación sobre la gestión laboral de 1959, en su versión modificada (LMRDA).....	23
Apéndice C. Extractos del Título VII de la Ley de Reforma de la Función Pública de 1978 - Servicio Federal de Relaciones Obrero-Patronales .....	28
<b>Para más información .....</b>	<b>29</b>

# 1. Sindicatos cubiertos por las disposiciones electorales de las leyes

El Título IV de la Ley de Información y Divulgación sobre la Gestión Laboral de 1959, en su versión modificada (LMRDA o la ley) establece los procedimientos electorales que deben seguir todos los sindicatos cubiertos por la ley, independientemente de que sus estatutos así lo dispongan. La ley no detalla los procedimientos, sino que establece unos requisitos mínimos. Más allá de esto, las elecciones deben celebrarse de acuerdo con la constitución y los estatutos de cada sindicato, siempre que las normas del sindicato no entren en conflicto con las disposiciones de la ley.

La LMRDA se aplica principalmente a los sindicatos que representan a los empleados de la industria privada. En virtud del artículo 1209 de la Ley de Reorganización Postal, los sindicatos de empleados del Servicio Postal de EE.UU. también están sujetos a la LMRDA. La mayoría de los sindicatos de otros empleados de la Administración Federal están sujetos a las disposiciones sobre normas de conducta establecidas en 5 U.S.C. 7120 por la Ley de Reforma de la Función Pública de 1978 (CSRA). El Departamento ha publicado reglamentos de aplicación de estas disposiciones en las Partes 457-459 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales (29 CFR Partes 457-459). El artículo 458.29 del reglamento aplica los requisitos electorales sustantivos del título IV de la LMRDA a los sindicatos sujetos a la CSRA, pero el reglamento establece un método diferente para hacer cumplir estos requisitos sustantivos. (Para un análisis más detallado de los sindicatos cubiertos por la CSRA, véanse las publicaciones del OLMS [\*Rights and Responsibilities under the LMRDA and the CSRA\*](#) o [\*Reports Required under the LMRDA and the CSRA\*](#).)

Los requisitos electorales no son aplicables a los sindicatos que no están sujetos ni a la LMRDA ni a la CSRA, como los sindicatos compuestos en su totalidad por empleados de Estados y unidades gubernamentales subordinadas, como condados y ciudades.

Las disposiciones electorales del título IV se aplican a los sindicatos nacionales e internacionales, excepto a las federaciones de estos sindicatos como la AFL-CIO; a los órganos intermedios como comités generales, conferencias, juntas de sistema, juntas conjuntas o consejos conjuntos; y a los sindicatos locales. Sin embargo, estas disposiciones no se aplican a las centrales sindicales estatales y locales, que están excluidas de la cobertura de la ley.

Los sindicatos locales "mixtos", es decir, con miembros cubiertos y no cubiertos, están sujetos a la ley. Un sindicato internacional o nacional o un organismo intermedio que tenga locales mixtos o cubiertos también está sujeto a la ley. Además, aunque los requisitos electorales no se aplican en general a un sindicato local compuesto en su totalidad por empleados públicos no cubiertos por la ley, existe una excepción importante: Cuando un local de este tipo participa en la elección de dirigentes de su sindicato matriz, que está sujeto a los requisitos electorales, deben seguirse los procedimientos electorales del título IV. Lo mismo ocurre en el caso de la elección de delegados que eligen a los dirigentes de un sindicato nacional o internacional o de un organismo intermedio cubierto por la ley. Un sindicato local compuesto exclusivamente por empleados de mantenimiento de la ciudad, por ejemplo, estaría obligado a elegir, mediante voto secreto, a los delegados de una convención de su sindicato internacional que participan en la elección de los cargos internacionales, si el internacional está sujeto a la ley.

Aunque la ley se limita a las actividades de personas y organizaciones dentro de la jurisdicción territorial de Estados Unidos, un sindicato internacional u organismo intermedio no está exento de los requisitos de la ley en virtud de la participación de sus locales extranjeros o miembros extranjeros en sus elecciones. Por ejemplo, los votos recibidos de los miembros canadienses en las elecciones de referéndum celebradas por un sindicato internacional con sede en Estados Unidos deben haberse emitido con arreglo a procedimientos que cumplan los requisitos de la ley, y los delegados de los miembros canadienses que participen en las convenciones en las que se elijan los cargos del organismo internacional deben haber sido elegidos mediante votación secreta.

## 2. Quién debe ser elegido y con qué frecuencia

### Cargos a cubrir por elección

La ley exige que todos los funcionarios sean elegidos. Pero, ¿qué significa "directivo"? La ley define el término como "todo funcionario constitucional, toda persona autorizada a desempeñar las funciones de presidente, vicepresidente, secretario, tesorero u otras funciones ejecutivas de una organización sindical, y todo miembro de su junta ejecutiva u órgano de gobierno similar". Un funcionario constitucional es cualquier persona que ocupe un cargo identificado como oficial por la constitución y los estatutos del sindicato. Todos los cargos constitucionales deben ser elegidos, aunque no desempeñen funciones ejecutivas. Los principales cargos sindicales (presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y miembros de juntas ejecutivas u órganos de gobierno similares) deben cubrirse mediante elección. Además, cualquier persona que tenga autoridad o responsabilidad ejecutiva o política debe ser elegida aunque no ocupe un puesto identificado como cargo directivo en los estatutos del sindicato..

La mayoría de los delegados sindicales, por ejemplo, no tienen que ser elegidos porque normalmente no ejercen funciones ejecutivas. Sin embargo, un delegado sindical puede ser considerado un directivo (y, por tanto, estar sujeto a los requisitos de elección de la ley) si se le designa como tal en los estatutos del sindicato o si, como delegado, es miembro de la junta ejecutiva del sindicato. En muchos casos, el agente o representante comercial de un sindicato tiene funciones que hacen que su cargo entre dentro de la definición de "directivo". Por ejemplo, si es el principal responsable del control y la gestión de los fondos y las operaciones fiscales del sindicato, se le considerará un directivo a efectos de la ley.

Además, todo delegado que vote para elegir a los dirigentes de un sindicato nacional o internacional o de un organismo intermedio, como una conferencia o un consejo, debe ser elegido por votación secreta entre los afiliados al corriente de pago del sindicato al que representa. Si los estatutos y reglamentos estipulan que una de las funciones de un determinado cargo electo es la de ser delegado que vota para los cargos directivos, no es necesaria una elección especial de dicho cargo para ser delegado si el cargo ha sido elegido por votación secreta entre los miembros al corriente de pago del sindicato al que representan.

Aunque todos los cargos sindicales, incluidos los miembros de las juntas ejecutivas u órganos de gobierno similares, deben ser elegidos, la ley ofrece a algunos tipos de sindicatos la posibilidad de elegir entre las elecciones directas por voto secreto de los miembros y las elecciones indirectas por delegados o cargos que representen a los miembros..

Así, los dirigentes de un sindicato local deben ser elegidos directamente por votación secreta entre los miembros al corriente de sus obligaciones. En cambio, los dirigentes de un sindicato nacional o internacional pueden ser elegidos por votación secreta entre los miembros activos o en una convención de delegados elegidos por votación secreta. Los dirigentes de un organismo intermedio pueden ser elegidos por votación secreta entre los miembros activos de los sindicatos constituyentes, o por los dirigentes de los sindicatos constituyentes que representan a los miembros y que han sido elegidos por votación secreta.

Los miembros del personal profesional y de otro tipo de un sindicato no necesitan ser elegidos si no determinan la política, sino que son empleados únicamente para llevar a cabo las decisiones políticas del sindicato. Estas personas están sujetas al control y la dirección de los cargos electos, y la ley no exige que estos profesionales u otros miembros del personal sean elegidos..

La ley no exige elecciones para los cargos sindicales que no desempeñan funciones ejecutivas, no son funcionarios según la constitución y los estatutos, y no son miembros del comité ejecutivo u órgano de gobierno similar del sindicato. Sin embargo, los estatutos del sindicato pueden exigir que dichos cargos se cubran mediante elecciones. En este caso, no es necesario seguir los procedimientos del título IV, ya que los titulares de este tipo de cargos no se consideran funcionarios en virtud de la ley.

### Fideicomisos: un caso especial

Cuando un sindicato está bajo administración fiduciaria, es ilegal, de acuerdo con el artículo 303 de la ley y 29 CFR 458.27, contar los votos de los delegados del sindicato bajo administración fiduciaria en cualquier convención o elección de dirigentes del sindicato internacional matriz o de un organismo intermedio, a menos que los delegados hayan sido elegidos por votación secreta en la que todos los miembros en regla del sindicato bajo administración fiduciaria tenían derecho a votar.

La ley no exige que un sindicato en fideicomiso esté representado por delegados en una convención de su sindicato matriz. Sin embargo, puede enviar delegados con pleno derecho a voto si han sido elegidos mediante votación secreta en la que todos los miembros al corriente de sus cuotas hayan podido votar. El sindicato de confianza también puede enviar delegados no elegidos por votación secreta, pero sería ilegal contar los votos emitidos por estos delegados en cualquier elección de los dirigentes del sindicato matriz o sobre cualquier tema u otra resolución presentada a la convención.

Cuando se celebren elecciones ordinarias o elecciones para poner fin a la administración fiduciaria durante el período de administración fiduciaria, deberán aplicarse las salvaguardas electorales del título IV..

## **Frecuencia de las elecciones**

La ley establece explícitamente el periodo máximo permitido entre las elecciones ordinarias de dirigentes. Las elecciones deben celebrarse con la frecuencia exigida por los estatutos y reglamentos del sindicato, pero –

- Al menos **cada 5 años** en todos los sindicatos nacionales e internacionales;
- Al menos **cada 4 años** en todos los órganos intermedios, como comités generales, juntas del sistema, juntas conjuntas, consejos conjuntos y conferencias; y
- Al menos **cada 3 años** en los sindicatos locales.

Estos periodos se miden a partir de la fecha de la última elección. Estos requisitos no prohíben que los funcionarios en ejercicio sean reelegidos al final de sus mandatos.

## **Mandatos no expirados**

Con frecuencia, durante el mandato, un funcionario sindical renuncia o se produce una vacante por algún otro motivo, como el fallecimiento del titular. La ley no especifica qué debe hacerse para cubrir la vacante. Por lo tanto, un sindicato puede cubrir dicha vacante utilizando el procedimiento previsto en sus estatutos y reglamentos. El procedimiento debe cumplir las normas generales de procedimiento sindical establecidas en el título I (la declaración de derechos) de la LMRDA o en el 29 CFR 458.2. Las disposiciones del artículo 504 de la LMRDA, que prohíbe a las personas condenadas por determinados delitos ocupar cargos hasta 13 años después de su condena o puesta en libertad, también se aplican a la provisión de vacantes, al igual que las prohibiciones del 29 CFR 458.36 para los sindicatos sujetos a la CSRA.\*

## **Preguntas y respuestas**

*¿Puede un sindicato local elegir a sus dirigentes cada año? Sí. La ley especifica los intervalos de tiempo más largos permitidos entre elecciones. Deben celebrarse con mayor frecuencia si así lo prevén los estatutos del sindicato.*

*¿Puede el Comité Ejecutivo nombrar delegados para la Convención Internacional cuando una de las funciones de los delegados es votar en la elección de los dirigentes internacionales? No. Deben ser elegidos por votación secreta entre los miembros al corriente de sus cuotas.*

*¿Los delegados sindicales deben ser elegidos por voto secreto? Normalmente no, pero deben ser elegidos por votación secreta si ejercen funciones ejecutivas dentro del local, si son designados como oficiales por la constitución y los estatutos, o si forman parte de la junta ejecutiva o de un órgano de gobierno similar.*

*¿El delegado sindical debe ser elegido por votación secreta? Si es un responsable constitucional o un miembro del comité ejecutivo por el hecho de ser delegado sindical, o si ejerce funciones ejecutivas en el local, debe ser elegido por votación secreta.*

*¿El sargento de armas debe ser elegido por votación secreta? Si el titular de este cargo es designado funcionario*

---

\* Véanse estas disposiciones en la página 6, en el apartado **Quién es inelegible**.

por los estatutos, si desempeñan funciones ejecutivas o si son miembros del comité ejecutivo del sindicato local en virtud de su cargo de sargento de armas, deben ser elegidos por votación secreta.

¿Pueden los funcionarios de una local estar autorizados a representar a su local en las convenciones del organismo matriz en virtud de su elección para el cargo, o los delegados deben ser elegidos específicamente para cada convención? Los deberes constitucionales de un dirigente pueden incluir representar a la local como delegado en las convenciones de la entidad matriz. Cuando éste es el caso y el dirigente ha sido nominado y elegido de acuerdo con los requisitos del título IV, su elección como dirigente cumple con el requisito de que los delegados a la convención sean elegidos por voto secreto, y no se requiere una elección separada como delegado. Las papeletas utilizadas en la elección de dicho funcionario deberán contener una declaración en la que se indique que el funcionario, en virtud de su elección para el cargo, actuará como delegado de la convención.

## **Resumen**

- Todos los dirigentes de los sindicatos locales deben ser elegidos por votación secreta entre los miembros al corriente de pago.
- Todos los miembros de las juntas ejecutivas u órganos de gobierno similares de los sindicatos locales deben ser elegidos por votación secreta entre los miembros al corriente de pago.
- Todos los delegados a las convenciones de los sindicatos nacionales o internacionales o a los organismos intermedios deben ser elegidos por votación secreta entre los miembros en regla si los delegados van a votar en la elección de los dirigentes de los sindicatos nacionales o internacionales o de los organismos intermedios.
- Todos los cargos de los sindicatos nacionales o internacionales y de los órganos intermedios deben ser elegidos directamente por votación secreta entre los miembros o indirectamente a través de representantes elegidos por votación secreta.
- Los miembros del personal profesional y de otro tipo que no determinan la política y que están sujetos al control de los cargos electos no necesitan ser elegidos.
- Los cargos deben elegirse al menos cada 3 años en los sindicatos locales, al menos cada 4 años en los organismos intermedios y al menos cada 5 años en los sindicatos nacionales e internacionales.

## 3. Procedimientos de nominación

### Disposiciones básicas

La ley exige que todos los miembros en activo tengan una "oportunidad razonable" de proponer candidatos de su elección. También exige que los procedimientos seguidos en la presentación de candidaturas se ajusten a los estatutos y reglamentos del sindicato, en la medida en que éstos no sean incompatibles con el requisito de "oportunidad razonable."

### Plazo razonable para la presentación de candidaturas

Un sindicato debe notificar con tiempo suficiente:

- Los cargos a cubrir por elección;
- Fecha y hora de presentación de las candidaturas;
- El lugar de presentación de candidaturas; y
- La forma adecuada de presentar las candidaturas, es decir, por escrito, oralmente desde la sala o por cualquier otro método.

Debe avisarse con una antelación razonable para que todos los miembros al corriente de sus cuotas tengan tiempo suficiente para designar a los candidatos de su elección.

### Cómo notificar

Los métodos de notificación razonable de las candidaturas incluyen:

- Notificación por correo a cada miembro en un plazo razonable antes de que se celebren las candidaturas. La ley no prohíbe el uso de una única notificación tanto de las candidaturas como de las elecciones si da a los miembros un tiempo razonable para designar candidatos y también cumple el requisito de las notificaciones de las elecciones (por ejemplo, debe enviarse por correo a la última dirección conocida de todos los miembros -no sólo de los miembros al corriente de pago- al menos 15 días antes de las elecciones);
- Publicación oportuna en un periódico del sindicato que (1) esté razonablemente calculado para llegar a todos los miembros al corriente de pago y (2) ofrezca realmente una oportunidad razonable para que se presenten candidaturas; o
- Otros medios, de conformidad con los estatutos y reglamentos del sindicato, que (1) estén razonablemente calculados para llegar a todos los miembros al corriente de sus obligaciones y (2) ofrezcan realmente una oportunidad razonable para que se presenten candidaturas.

### Quién puede ser propuesto

Todo miembro que esté al corriente de sus cuotas puede ser candidato y ocupar un cargo, siempre que los estatutos y reglamentos del sindicato establezcan requisitos razonables que se impongan de manera uniforme. Los factores que deben tenerse en cuenta para determinar si una cualificación es razonable son los siguientes:

- Su relación con las necesidades e intereses legítimos del sindicato;
- Su relación con las exigencias del cargo sindical al que se aplica;
- El número de miembros inhabilitados por su aplicación;
- Una comparación de la cualificación con los requisitos para ocupar un cargo generalmente prescritos por otros sindicatos; y
- El grado de dificultad de los miembros del sindicato para cumplir los requisitos.

Por ejemplo, normalmente es razonable que un sindicato exija que un candidato haya sido miembro durante un periodo mínimo de tiempo antes de las elecciones, que no puede exceder de 2 años en el caso de un sindicato local.

También puede ser razonable que un sindicato exija que los candidatos asistan a un número determinado de reuniones ordinarias durante el período inmediatamente anterior a las elecciones. Sin embargo, el Tribunal Supremo, en *Steelworkers, Local 3489 v. Usery*, 429 U.S. 305 (1977), sostuvo que no era razonable una norma que exigía la asistencia al 50% de las reuniones locales durante los 3 años anteriores a una elección, a menos que las actividades sindicales o el horario de trabajo impidieran la asistencia del miembro. La norma había dado lugar a que el 96,5% de los miembros no fueran elegibles para

el cargo. El Tribunal concluyó que "el Congreso, al garantizar a todos los miembros del sindicato la oportunidad de ocupar un cargo, sujeto únicamente a requisitos razonables, impidió a los sindicatos establecer requisitos de elegibilidad tan restrictivos de la apertura del proceso político sindical como la norma de asistencia de los demandantes"

Además, prescribir la elegibilidad para el nombramiento en función de criterios geográficos, artesanales, de turno o similares se considera normalmente razonable para un puesto que representa a una unidad de afiliación de este tipo.

Los requisitos para ocupar un cargo que parecen razonables a primera vista pueden no ser adecuados si se aplican de manera irrazonable o no uniforme. Un elemento esencial de la razonabilidad es que los miembros reciban una notificación previa adecuada del requisito. Una calificación que no forme parte de la constitución y los estatutos del sindicato o de otras normas debidamente promulgadas no puede ser la base para denegar el derecho a presentarse a las elecciones, a menos que lo exija la legislación federal o estatal. Cuando un sindicato adopte una nueva cualificación que requiera una acción positiva por parte de los miembros (como un requisito de asistencia a una reunión), el sindicato no podrá aplicar el requisito hasta que los miembros hayan tenido una oportunidad adecuada de cumplirlo.

Constituye una infracción de la ley descalificar a un miembro al corriente de sus obligaciones como candidato por presunto retraso o incumplimiento en el pago de las cuotas si éstas son descontadas por sus empleadores de acuerdo con su autorización voluntaria prevista en un convenio colectivo. No obstante, si durante el plazo establecido para el pago de las cuotas con el fin de mantenerse al corriente en el pago de las mismas, un miembro acogido a un sistema de deducción de cuotas no tiene ingresos de los que se puedan retener las cuotas, se le podrá considerar responsable del pago de sus cuotas con el fin de mantenerse al corriente en el pago de las mismas.

Entre los requisitos irrazonables se incluyen:

- Pago de una tasa de tramitación;
- Una declaración de candidatura varios meses antes de las nominaciones;
- Haber ocupado anteriormente un cargo público; y
- Requisitos que limitan la candidatura a personas de una determinada raza, color, religión, sexo u origen nacional y que, por lo tanto, son incompatibles con la Ley de Derechos Civiles de 1964.

## **Quién no es elegible**

Aunque en general todo miembro del sindicato en regla que cumpla los requisitos razonables y uniformes del sindicato puede ser candidato a un cargo, el artículo 504(a) de la ley prohíbe específicamente a determinadas personas ocupar un cargo, empleo o cualquier puesto que implique autoridad para tomar decisiones relativas a los fondos u otras propiedades del sindicato. Las personas condenadas por "robo, soborno, extorsión, malversación de fondos, hurto mayor, robo con allanamiento de morada, incendio provocado, violación de las leyes sobre estupefacientes, asesinato, violación, agresión con intención de matar, agresión con lesiones corporales graves o violación de los títulos II o III..." de la ley y otros delitos enumerados no pueden ocupar cargos hasta 13 años después de la condena si no ha habido encarcelamiento, o hasta 13 años después del final de la condena.

Para los sindicatos sujetos a la CSRA, el 29 CFR 458.36 incorpora esta prohibición y la amplía para aplicarla a cualquier persona que (1) haya sido condenada, o haya cumplido parte de una pena de prisión resultante de su condena, por violar el 18 U.S.C. 1001 haciendo declaraciones falsas en informes presentados al Departamento de Trabajo, o (2) que la Junta de Revisión Administrativa del Departamento haya determinado, tras un procedimiento administrativo, que ha cometido intencionadamente actos prohibidos por las disposiciones sobre administración fiduciaria del 29 CFR 458.27.

En determinadas circunstancias, las leyes pueden permitir un periodo de prohibición más corto, de al menos 3 años. Las prohibiciones se aplican a menos que se restablezcan los derechos de ciudadanía retirados o se obtenga un permiso especial antes de que finalice el periodo máximo de 13 años del tribunal correspondiente (para sindicatos sujetos a la LMRDA) o de la Junta de Revisión Administrativa del Departamento (para sindicatos sujetos a la CSRA).

Algunos tribunales han sostenido que el período de encarcelamiento incluye no sólo el período de reclusión efectiva en prisión, sino también cualquier período de libertad condicional. Sin embargo, la Comisión de Libertad Condicional de EE.UU. ha sostenido que el "encarcelamiento" se refiere únicamente al período de reclusión efectiva en prisión. Un sindicato puede, dentro de unos límites razonables, adoptar normas más estrictas que las

contenidas en el artículo 504(a) ampliando el periodo de incapacidad más allá de los 13 años o a las personas que hayan sido condenadas por delitos distintos de los especificados en el artículo 504(a). (Véanse las partes pertinentes del artículo 504 en el [Apéndice B.](#) )

La constitución y los estatutos de un sindicato pueden contener normas razonables para aplazar la elegibilidad de una determinada clase o clases de miembros para presentarse como candidatos o ser elegidos para un cargo. Por ejemplo, estas normas pueden aplicarse durante un periodo de tiempo razonable a los aprendices o a los nuevos miembros. Sin embargo, si un miembro es obligado involuntariamente a trasladarse de un local a otro, una regla que exija un periodo de afiliación previa en el nuevo local no sería razonable si no se le da crédito al miembro por su periodo anterior de afiliación. Un sindicato no puede limitar la elegibilidad para cargos a una rama o segmento particular del sindicato cuando la restricción tiene el efecto de privar a los miembros que no están en la rama o segmento del derecho a ser dirigentes del sindicato.

En algunos sindicatos es habitual que los miembros conserven su condición de tales cuando se convierten en supervisores. Sin embargo, estos miembros no pueden ocupar cargos si al hacerlo infringen la Ley de Relaciones Laborales de 1947 (Ley Taft-Hartley), que considera una práctica laboral desleal que los empleadores (incluidas las personas que actúan como tales) dominen o interfieran en la administración de un sindicato.

## **Preguntas y respuestas**

*¿Pueden celebrarse las candidaturas y las elecciones en la misma reunión del sindicato local?* Sí, siempre que el sindicato ofrezca a todos los candidatos las garantías de campaña previstas en el artículo 401(c) de la ley, como tiempo y oportunidad suficientes para inspeccionar las listas de afiliados en determinados casos y distribuir folletos de campaña. Un miembro puede ser candidato a un cargo aunque no haya sido nominado. Deben proporcionarse otras salvaguardias aplicables en la sección 401 de la ley, incluido el envío por correo de una notificación combinada de nominación y elección a la última dirección conocida de todos los miembros (no sólo de los miembros al corriente de pago) con al menos 15 días de antelación, y el uso de una votación secreta.

*¿Puede un dirigente ocupar más de un cargo en un sindicato?* Sí, siempre que sea compatible con los estatutos del sindicato. Ninguna disposición de la ley prohíbe ocupar varios cargos.

*¿Prohíbe la ley que ocupen cargos públicos todas las personas que hayan sido condenadas por algún delito?* No. Las restricciones al ejercicio del cargo sólo se aplican a determinados delitos durante un máximo de 13 años tras la condena o el encarcelamiento, lo que ocurra más adelante.

*Un sindicato colocó un anuncio de candidaturas en la última página de su periódico, entre los anuncios clasificados y de forma indistinguible de éstos. ¿Constituye esto una notificación razonable?* No. Un anuncio destacado en la primera página del periódico sería claramente razonable. Como mínimo, el anuncio debe colocarse de forma que sea claramente visible para los miembros del sindicato a los que va dirigido.

## **Resumen**

- Un sindicato debe ofrecer oportunidades razonables para designar candidatos.
- El sindicato debe notificar con suficiente antelación los cargos que se van a cubrir y la fecha, hora, lugar y forma adecuada para presentar las candidaturas.
- Notice may be by mail, timely publication in the union newspaper, or other effective means.
- Todos los miembros que estén al corriente de sus cuotas pueden ser candidatos y ocupar cargos, con sujeción a las restricciones de la sección 504(a) o 29 CFR 458.36 y a las cualificaciones razonables impuestas de manera uniforme.
- En general, las personas condenadas por delitos enumerados en el artículo 504(a) o en el artículo 29 CFR 458.36 no pueden ocupar un cargo hasta 13 años después del periodo de encarcelamiento, o hasta 13 años después de la condena si no hubo encarcelamiento.

## **4. Reglas de la campaña**

### **Disposiciones básicas**

La ley establece ciertas normas básicas para las campañas electorales de los sindicatos. Un sindicato también puede aplicar otras normas si no entran en conflicto con las prescritas en la ley.

La ley prohíbe el uso de recursos sindicales para apoyar a un candidato favorito en detrimento de otros candidatos, y prohíbe específicamente al sindicato y a sus dirigentes discriminar entre candidatos en lo que respecta a determinados procedimientos y al uso de instalaciones.

### **Distribución de la literature**

Un sindicato debe atender todas las peticiones razonables de un candidato para distribuir material de campaña a sus expensas a todos los miembros al corriente de pago, tanto si la distribución se realiza por correo como por cualquier otro medio. El sindicato no puede censurar el contenido de la documentación de campaña que se le solicite distribuir. Debe tratar a todos los candidatos con equidad. Si la distribución de material de campaña para un candidato es gratuita, entonces su distribución para todos los candidatos debe ser gratuita. Sin embargo, no está permitido tratar a todos los candidatos de la misma manera, negándose a atender todas y cada una de las solicitudes razonables de distribución de material de campaña a expensas de los candidatos. Para evitar acusaciones de trato desigual entre candidatos, el sindicato debe informar por adelantado a todos los candidatos de las condiciones en las que distribuirá la documentación y debe comunicarles sin demora cualquier cambio en dichas condiciones.

### **Consulta de las listas de miembros**

Todo candidato de buena fe tiene derecho a inspeccionar una lista que contenga los nombres y las últimas direcciones conocidas de todos los miembros del sindicato que estén sujetos a un convenio colectivo que exija la afiliación al sindicato como condición de empleo, como un taller sindical o un acuerdo de mantenimiento de la afiliación. Este derecho de inspección no incluye el derecho de copia y se limita a una vez en los 30 días anteriores a las elecciones. En el caso de una elección por correo, el derecho de inspección debe concederse en el plazo de 30 días antes de que las papeletas se envíen por correo a los miembros.

El sindicato debe abstenerse de discriminar a favor o en contra de cualquier candidato con respecto al uso de las listas de miembros del sindicato. Un candidato puede copiar las listas de miembros del sindicato si éste lo permite. Sin embargo, si se permite a un candidato hacer una copia, se debe permitir a todos los candidatos que copien las listas si así lo desean.

Los requisitos de que un sindicato debe cumplir con las solicitudes razonables para la distribución de literatura de campaña y abstenerse de discriminar entre los candidatos con respecto al uso de las listas de miembros pueden hacerse cumplir antes de la finalización de una elección por acción legal privada por cualquier candidato de buena fe en un sindicato que está sujeto a la LMRDA.

### **Uso de los fondos sindicales y de los empleadores**

Un sindicato no puede utilizar fondos procedentes de cuotas, cotizaciones o gravámenes similares para promover la candidatura de una persona determinada en unas elecciones sindicales.

No obstante, estos fondos podrán utilizarse para:

- Notificaciones;
- Declaraciones objetivas sobre cuestiones que no afectan a los candidatos; y
- Otros gastos necesarios para la celebración de las elecciones.

Los empleadores no pueden aportar fondos, directa o indirectamente, en apoyo de la candidatura de ninguna persona a un cargo sindical bajo ninguna condición. Esta prohibición incluye cualquier gasto realizado por un sindicato o los empleadores y cualquier cosa de valor aportada por un sindicato o los empleadores.

## Preguntas y respuestas

*¿Puede un sindicato local patrocinar un debate en una reunión sindical entre todos los candidatos a un cargo sindical?* Mientras el sindicato no dé preferencia a ningún candidato, no está prohibido utilizar las cuotas, cotizaciones o gravámenes similares para pagar los costes normales de una reunión en la que todos los candidatos a un cargo puedan expresar sus opiniones a los afiliados.

*¿Debe un sindicato distribuir folletos de campaña para una persona que desea ser candidata a un cargo?* Sí. La ley utiliza los términos "candidato" y "candidato de buena fe" en lugar del término "nominado" para describir a las personas que tienen este derecho. Los tribunales han sostenido que una persona puede ser candidata a un cargo antes de haber sido designada para dicho cargo.

*¿Impide la ley que un periódico o revista financiado por un sindicato incluya una sección en la que todos los candidatos de buena fe puedan exponer sus argumentos?* La ley prohíbe el uso de determinados fondos sindicales "para promover la candidatura de cualquier persona en unas elecciones sujetas a las disposiciones de esta ley". Si la publicidad en el periódico del sindicato promueve la candidatura de una persona es, obviamente, una cuestión de hecho que debe determinarse en cada caso. Sin embargo, si un periódico sindical se limita a ofrecer el mismo espacio a todos los candidatos de buena fe que se presentan a un cargo concreto, sería difícil demostrar que promociona la candidatura de una persona en particular.

## Resumen

- Un sindicato debe atender todas las solicitudes razonables para distribuir material de campaña a expensas de un candidato.
- Un sindicato no puede utilizar fondos procedentes de cuotas, cotizaciones o gravámenes similares para promover la candidatura de una persona.
- Los empleadores no podrán aportar dinero ni nada de valor a la campaña de ningún candidato.
- Si existe un convenio colectivo que exija la afiliación sindical como condición para el empleo, como un taller sindical o un acuerdo de mantenimiento de la afiliación, un candidato tiene derecho, una vez en el plazo de 30 días antes de las elecciones, a inspeccionar una lista de los miembros sujetos al acuerdo, pero no a copiarla.
- Los privilegios concedidos a un candidato deben extenderse a todos. Por ejemplo, si se distribuye literatura a un precio reducido en nombre de un candidato, el sindicato debe prestar el mismo servicio a todos los candidatos en las mismas condiciones, y si se permite a un candidato copiar las listas de afiliados, todos los candidatos deben tener la oportunidad de hacerlo.

## 5. Procedimientos electorales

### Procedimientos básicos

La ley exige que un sindicato local elija a sus dirigentes por votación secreta entre los miembros al corriente de sus obligaciones, con sujeción a normas razonables impuestas de manera uniforme.

Un sindicato nacional o internacional puede elegir a sus dirigentes mediante votación secreta entre los miembros al corriente de sus obligaciones (referéndum) o en una convención de delegados elegidos por votación secreta entre los miembros al corriente de sus obligaciones. Un organismo intermedio puede elegir a sus dirigentes mediante votación secreta entre los miembros que estén al corriente de sus cuotas o mediante dirigentes sindicales o delegados elegidos por votación secreta de los miembros a los que representan.

Aunque la ley exige que se celebre una votación secreta entre los miembros que estén al corriente de sus cuotas, no establece con detalle los procedimientos electorales que deben seguirse. La elección debe cumplir las "normas básicas" especificadas en la ley y, además, debe ser conforme con la constitución y los estatutos del sindicato en cuestión. Con una antelación razonable a las elecciones, el sindicato debe notificar a sus miembros cualquier modificación de los estatutos relacionada con las elecciones.

### ¿Qué es un miembro en regla?

De acuerdo con la ley, un miembro en regla de un sindicato es "cualquier persona que haya cumplido los requisitos de afiliación a dicha organización, y que no se haya retirado voluntariamente de la afiliación ni haya sido expulsado o suspendido de la afiliación tras los procedimientos apropiados de acuerdo con las disposiciones legales de la constitución y los estatutos de dicha organización."

Sin embargo, no todos los miembros al corriente de pago pueden ser elegibles para votar. Un sindicato puede establecer normas y reglamentos razonables para poder votar. Por ejemplo, puede exigirse un periodo razonable de afiliación previa, como 6 meses o 1 año, o puede exigirse que los aprendices completen su aprendizaje. El aplazamiento temporal del derecho de voto puede ser razonable en algunos casos, pero la creación de clases permanentes o casi permanentes de miembros sin derecho a voto infringiría normalmente la ley.

Además, un miembro al corriente de pago cuyas cuotas hayan sido descontadas en virtud de un convenio colectivo de acuerdo con su autorización voluntaria no puede ser descalificado para votar (o ser candidato) por un supuesto retraso o impago de las cuotas. Sin embargo, si durante el plazo establecido para el pago de las cuotas con el fin de mantenerse al corriente en el pago de las mismas, un miembro acogido a un sistema de deducción de cuotas no tiene ingresos de los que se puedan retener las cuotas, podrá ser considerado responsable del pago de sus cuotas con el fin de mantenerse al corriente en el pago de las mismas.

### ¿Qué es el voto secreto?

La ley define el voto secreto como "la expresión mediante papeleta, máquina de votación u otro medio, pero en ningún caso por poder, de una opción con respecto a cualquier elección o votación... emitida de tal manera que la persona que expresa dicha opción no pueda ser identificada con la opción expresada". Para garantizar el secreto en las urnas, un sindicato debe proporcionar instalaciones tales como cortinas, pantallas, tabiques, salas separadas, cabinas o áreas de votación separadas. Además de proporcionar instalaciones para el voto secreto, el sindicato es responsable de garantizar que los votantes emitan efectivamente su voto en secreto.

Si la elección se realiza mediante voto por correo, el sindicato debe tomar las medidas adecuadas, como el uso de sobres dobles, para garantizar que no se revele la identidad de los miembros individuales a medida que se envían y cuentan sus votos marcados. (Véase en [Apéndice A](#) para las salvaguardias sugeridas para la realización de una elección mediante voto por correo. )

### Notificación de elecciones

El sindicato debe enviar por correo una notificación de las elecciones a cada miembro a su último domicilio conocido al menos 15 días antes de las elecciones. El aviso de elección puede combinarse con el aviso de nominación, siempre y cuando el sindicato siempre que el sindicato conceda un plazo razonable para la presentación de candidaturas. En las elecciones

en las que se vota por correo, el sindicato debe enviar la notificación de las elecciones al menos 15 días antes de la fecha en la que deben devolverse las papeletas para que puedan ser contabilizadas.

Aunque la ley no prescribe la forma física del aviso de elección, debe especificar la fecha, hora y lugar de la elección y los cargos a cubrir, y debe ser de una forma razonablemente calculada para informar a los miembros de la inminente elección. Si se trata de una elección regular y periódica de todos los cargos y la convocatoria así lo indica, no es necesario especificar los cargos a cubrir.

La publicación del aviso en un periódico del sindicato se considera notificación adecuada si el periódico se envía por correo a la última dirección conocida de cada miembro del sindicato y si el sindicato puede esperar razonablemente que esta forma de publicación llame la atención de los miembros sobre el aviso. Normalmente, un aviso visible en la portada cumpliría este requisito. Por otro lado, un anuncio publicado entre anuncios clasificados y que no se distinga a simple vista de éstos no se consideraría razonablemente calculado para informar a todos los miembros. Como mínimo, la primera página de la publicación debe contener un elemento visible que advierta al miembro de la existencia del aviso en otra parte del periódico.

## **Elecciones no impugnadas**

Una elección de dirigentes o delegados en la que la ley normalmente exigiría el uso de una votación secreta no necesita celebrarse mediante votación secreta cuando todos los candidatos no tienen oposición y se cumplen las siguientes condiciones:

- El sindicato ofrece una oportunidad razonable para la presentación de candidaturas;
- Los votos por escrito no están permitidos, como lo demuestra una disposición en la constitución y los estatutos, una resolución debidamente adoptada o una práctica sindical establecida; y
- El sindicato cumple todas las demás disposiciones del título IV.

## **Recuento y conservación de las papeletas**

En todas las elecciones celebradas en virtud del título IV de la ley, los votos emitidos por los miembros de cada sindicato local deben contarse y los resultados publicarse por separado. Por ejemplo, cuando los dirigentes de un sindicato nacional u órgano intermedio son elegidos directamente por los miembros, los votos de cada local deben tabularse y publicarse por separado para garantizar que los resultados de la votación en cada local se dan a conocer a todos los miembros interesados. Sin embargo, no es necesario que la publicación muestre la distribución de los votos por secciones dentro del local.

En una elección local, la presentación del informe de la elección en una reunión ordinaria de los miembros locales, y la anotación del informe en el acta, normalmente satisfaría el requisito de publicación si el acta estuviera disponible para su inspección por los miembros o si se facilitaran copias del informe. En una elección en la que participe más de una local, los resultados pueden publicarse mediante un aviso en los tabloneros de anuncios apropiados o en un periódico del sindicato, o mediante cualquier procedimiento que permita a los miembros obtener la información sin un esfuerzo inusual.

Además, todas las papeletas, incluidas las utilizadas, las no utilizadas y las impugnadas, los sobres utilizados para devolver los votos marcados en una elección por correo, las hojas de recuento y los documentos electorales relacionados, deben ser conservados durante 1 año por los funcionarios electorales designados en la constitución y los estatutos del sindicato que lleva a cabo la elección o por el secretario del sindicato, si no se designa a ningún otro funcionario.

## **Derecho del candidato a tener un observador**

En todas las elecciones exigidas por la ley, cada candidato debe poder contar con observadores:

- En cada centro de votación; y
- En el recuento de votos.

Además, un candidato puede tener tantos observadores en el recuento de las papeletas como sea necesario para observar el recuento real y garantizar unas elecciones justas. Se debe permitir a los candidatos tener observadores en todas las fases del proceso de recuento y escrutinio, incluido el recuento y escrutinio de las papeletas y la totalización, registro e informe de las actas de escrutinio. En las elecciones con voto por correo, los candidatos deben poder contar con la presencia de un observador en la preparación y envío de las papeletas y en la recepción, apertura y recuento de las papeletas.

## **Derecho de los miembros a apoyar a un candidato**

La ley prescribe además que, en el ejercicio de su derecho a apoyar a los candidatos de su elección, los miembros no podrán ser objeto de sanciones, medidas disciplinarias, injerencias indebidas o represalias de ningún tipo por parte del sindicato o de cualquiera de sus miembros.

## **Elección de cargos nacionales e internacionales en una Convención**

Las elecciones a la dirección de un sindicato nacional o internacional pueden celebrarse por votación secreta de los miembros o en una convención de delegados elegidos por votación secreta. Cuando las elecciones son secretas, el sindicato debe cumplir todos los requisitos de la ley relativos a las elecciones secretas. Además, el sindicato debe llevar a cabo las elecciones de acuerdo con sus estatutos y reglamentos, en la medida en que no sean incompatibles con los requisitos electorales de la ley.

Mientras los dirigentes de un sindicato nacional o internacional sean elegidos en una convención de delegados elegidos por voto secreto y de conformidad con las disposiciones de una constitución y unos estatutos que no sean incompatibles con los requisitos de la ley, la forma en que los delegados emitan sus votos no estará sujeta a limitaciones especiales. Por lo tanto, la ley no exige que la elección de cargos en una convención sea secreta. Sin embargo, los delegados que participen en dicha elección deben haber sido elegidos por votación secreta de acuerdo con las normas de la ley. Nada prohíbe que los delegados de la convención voten por poder si los estatutos y reglamentos lo permiten.

## **Elección de cargos de un organismo intermedio**

La elección de los cargos de un órgano intermedio, como una conferencia, un comité general, una junta conjunta o de sistema, o un consejo conjunto, puede realizarse mediante votación secreta entre los miembros de los sindicatos representados en el órgano intermedio o por los funcionarios o delegados que representan a los miembros. Los funcionarios o delegados que representen a determinadas organizaciones en la elección de los funcionarios del órgano intermedio deberán haber sido elegidos por votación secreta de sus respectivos afiliados. Los funcionarios sindicales que hayan sido elegidos por voto secreto y que, en virtud de su elección para el cargo, sean también delegados ante el organismo intermedio, tendrán derecho a votar en la elección de los funcionarios del organismo intermedio si la constitución y los estatutos así lo establecen.

Las elecciones en el organismo intermedio se llevarán a cabo de conformidad con su constitución y estatutos en la medida en que no sean incompatibles con las disposiciones de la ley.

## **Preguntas y respuestas**

*¿Constituye la entrega en mano de la notificación de las elecciones el cumplimiento de las disposiciones de notificación de la ley?* La ley especifica que la notificación de las elecciones debe enviarse por correo al último domicilio conocido de todos los miembros al menos 15 días antes de las elecciones. Este requisito no puede sustituirse por ningún otro método de notificación, aunque pueden utilizarse otros medios de notificación además del envío por correo.

*Si un miembro del sindicato está trabajando fuera de casa y vive temporalmente fuera de su domicilio, ¿está permitido enviarle por correo la notificación de las elecciones a su domicilio temporal?* Sí. La ley no especifica que el último domicilio conocido sea el domicilio permanente. Si, por ejemplo, es más probable que un trabajador de la construcción reciba una notificación de elección en la pensión donde vive temporalmente que en su domicilio permanente, la notificación puede enviarse al domicilio temporal. Del mismo modo, si es más probable que un marinero reciba una notificación de elección a bordo de un buque que en su domicilio permanente, la notificación puede enviarse al domicilio del buque.

*¿Puede considerarse que la inserción de un anuncio electoral en un periódico sindical enviado por correo a la última dirección conocida de cada miembro al menos 15 días antes de las elecciones cumple esta parte de la ley?* Sí, si el anuncio está debidamente expuesto para atraer la atención de los miembros.

*¿Puede utilizarse una papeleta como notificación de las elecciones?* Sí, si la papeleta se envía por correo al votante al menos 15 días antes de la fecha en la que deben devolverse las papeletas para que sean contabilizadas, y si las instrucciones para marcar y devolver la papeleta son claras y completas.

*¿Puede un sindicato internacional u organismo intermedio negar a los sindicatos locales con menos de un número determinado de miembros el derecho a estar representados en las convenciones en las que se eligen los cargos directivos?* No. La ley exige que los dirigentes sean elegidos "por votación secreta entre los miembros al corriente de pago o en una convención de delegados elegidos por votación secreta". Si una política de este tipo niega a los sindicatos locales pequeños la oportunidad de participar en la elección de cargos, viola la ley.

*¿Puede un sindicato negarse a aceptar votos por escrito?* Sí, si la negativa se basa en una disposición de la constitución y los estatutos del sindicato, en una resolución debidamente adoptada o en una práctica establecida del sindicato. Sin embargo, el requisito de la ley de que se cuenten los votos y se publiquen los resultados implica que el recuento y el informe deben tener en cuenta todos los votos emitidos en la elección. Deben contarse todos los votos marcados correctamente en la papeleta.

*¿Puede exigirse a un sindicato que prevea el voto por correo de sus miembros?* Sí. La ley establece que cada miembro tiene derecho a un voto. En determinadas condiciones, el voto en persona puede suponer una carga inusual para un número significativo de miembros. Por ejemplo, puede haber una distancia considerable entre el lugar de trabajo y el colegio electoral, o la naturaleza de las ocupaciones de los miembros, sus horas de trabajo o similares pueden dificultarles llegar al colegio electoral. Si este es el caso y no se dispone de colegios electorales adicionales, el voto por correo puede ser necesario para garantizar el cumplimiento del requisito de la ley de que cada miembro al corriente de sus obligaciones tenga derecho a un voto. Algunos ejemplos de miembros que pueden tener derecho al voto por correo son los marineros en alta mar, los camioneros en carretera, los trabajadores de la construcción en lugares de trabajo lejanos y los músicos y tramoyistas de gira.

*¿Se pueden destruir o mutilar las papeletas después de su recuento?* No. Deben ser conservadas durante 1 año después de las elecciones por los responsables electorales del sindicato. Si no se han designado tales funcionarios, el secretario del sindicato debe desempeñar esta función.

*¿Puede un miembro no afiliado al sindicato ser observador en las elecciones?* Un candidato es libre de elegir como observador a una persona no afiliada al sindicato si no existe ninguna norma o reglamento del sindicato que indique lo contrario.

*Cuando hay más de un colegio electoral y las urnas están abiertas todo el día, ¿puede utilizarse más de un observador?* Sí. Un candidato puede tener un observador presente en cada colegio electoral y en cada lugar o mesa donde se cuenten las papeletas. No hay inconveniente en que un observador releve a otro si el horario de votación es largo.

## Resumen

- Las elecciones sindicales locales exigidas por la ley deben celebrarse mediante votación secreta.
- Todos los miembros que estén al corriente de sus cuotas tienen derecho de voto, sujeto a normas razonables, impuestas de manera uniforme.
- Las normas de elegibilidad para el voto deben aplicarse a todos por igual, y normalmente no pueden crearse clases especiales de miembros sin derecho a voto.
- La notificación de la elección debe enviarse a cada miembro a su último domicilio conocido al menos 15 días antes de la elección.
- Las papeletas de cada local deben contarse y los resultados publicarse por separado.
- Todas las papeletas, incluidas las utilizadas, las no utilizadas y las impugnadas, los sobres utilizados para devolver las papeletas marcadas, las hojas de recuento y los documentos electorales relacionados, deben conservarse durante 1 año.
- candidato tiene derecho a disponer de observadores en cada uno de los lugares de votación y recuento.
- Un miembro no puede ser sancionado, disciplinado o interferido indebidamente en el ejercicio de su derecho a apoyar al candidato de su elección. No se permiten represalias de ningún tipo.
- La constitución y los estatutos del sindicato pueden establecer requisitos adicionales si no son incompatibles con los requisitos de la ley.
- Los dirigentes de las organizaciones sindicales intermedias o nacionales e internacionales pueden ser elegidos directamente por votación secreta de los miembros o indirectamente por los dirigentes de las organizaciones locales constitutivas o los delegados elegidos por votación secreta a tal efecto.
- Los dirigentes elegidos por votación secreta también pueden ser delegados con derecho a voto en los órganos intermedios o en los sindicatos nacionales e internacionales si los estatutos así lo prevén.

## 6. Protestar contra las elecciones

### Cualquier miembro puede presentar una queja

Cualquier miembro de un sindicato sujeto a la LMRDA que haya cumplido los requisitos establecidos a continuación puede presentar una queja ante el Secretario de Trabajo alegando que se han violado las disposiciones del título IV en una elección ordinaria de dirigentes de su sindicato. (Véase "[Cumplimiento de la CSRA](#)," página 16, para los procedimientos de reclamación en los sindicatos sujetos a la CSRA). Las quejas deben dirigirse por escrito al Secretario de Trabajo y en la oficina más cercana de la Office of Labor-Management Standards (OLMS). La lista de [Oficinas locales del OLMS](#) está disponible en: [www.dol.gov/agencies/olms/contact/regions](http://www.dol.gov/agencies/olms/contact/regions). Estas quejas también pueden incluir violaciones de las disposiciones electorales de la constitución y los estatutos de un sindicato, si las disposiciones no son incompatibles con la ley.

### Los recursos disponibles deben haberse invocado o agotado

**Calendario de recursos internos.** Antes de que un miembro presente una reclamación ante el Secretario, debe darse una de las dos condiciones siguientes:

- El miembro debe haber agotado los recursos de que dispone en virtud de la constitución y los estatutos del sindicato y de su organismo matriz; o bien
- El miembro debe haber invocado los recursos de que dispone en virtud de la constitución y los estatutos del sindicato y de su organismo matriz sin obtener una decisión definitiva en los 3 meses naturales siguientes a haberlos invocado.

Si el sindicato no dispone de procedimientos específicos de apelación de las elecciones, el miembro debe acogerse a cualquier procedimiento de apelación apropiado que esté disponible en virtud de la constitución y los estatutos del sindicato. Si no se dispone de un procedimiento de apelación adecuado, deberá presentar una protesta por escrito en un plazo razonable después de las elecciones. Si el miembro no se percata de la infracción hasta después de las elecciones, deberá presentar la protesta en un plazo razonable tras descubrir la infracción.

**Contenido de la denuncia interna.** Dado que la autoridad del Secretario para interponer una demanda civil puede limitarse en algunos casos a las acusaciones presentadas por el miembro ante su sindicato, el miembro debe enumerar en su protesta sindical interna todas las supuestas infracciones de las que tenga conocimiento. La denuncia debe enumerar todas las supuestas violaciones de las disposiciones del título IV. También debe incluir cualquier presunta violación de las disposiciones de la constitución y los estatutos del sindicato, cuando estas disposiciones sean coherentes con el título IV. Además, si alguna disposición de la constitución y los estatutos es incompatible con el título IV y se ha aplicado durante las elecciones, el uso de estas disposiciones debe incluirse en la denuncia.

### Presentar una denuncia ante el Secretario

**Calendario de una denuncia ante el Secretario.** Si un miembro recibe una decisión final desfavorable en el plazo de 3 meses naturales después de invocar los recursos internos disponibles del sindicato, puede presentar una queja ante el Secretario. La queja debe ser recibida por el Secretario o sus agentes autorizados en el plazo de 1 mes natural después de que el miembro haya recibido la decisión final desfavorable.

Si un miembro no recibe una decisión definitiva en el plazo de 3 meses naturales después de invocar los recursos sindicales internos de que dispone, puede hacer lo siguiente:

- Presentar una queja ante el Secretario que deberá ser recibida por el Secretario o sus agentes autorizados en el plazo de 1 mes natural tras la expiración del periodo de 3 meses naturales; o
- Esperar a haber agotado las vías de recurso disponibles dentro de su sindicato, aunque esto pueda llevar más de 3 meses naturales. En este caso, si la decisión final es desfavorable, la reclamación debe ser recibida por el Secretario o sus agentes autorizados en el plazo de 1 mes natural después de que el miembro haya recibido la decisión final desfavorable.

**Contenido de la reclamación al Secretario.** La reclamación al Secretario debe contener una breve declaración de todos los hechos que el miembro ha alegado en su queja al sindicato como violaciones del título IV de la ley, o de las disposiciones electorales de la constitución y los estatutos de su sindicato que sean compatibles con el título IV.

## **El papel del Secretario**

El Secretario está obligado a investigar cada denuncia de violación de las elecciones sindicales presentada de acuerdo con el procedimiento descrito en los párrafos anteriores. Si encuentra motivos fundados para creer que se ha producido una infracción y que ésta no se ha subsanado, la ley dispone que entable una acción civil contra el sindicato ante un tribunal federal de distrito en un plazo de 60 días a partir de la presentación de la denuncia.

El Tribunal Supremo ha dictaminado en *Hodgson v. Local Union 6799, Steelworkers Union of America*, 403 U.S. 333 (1971) que el Secretario no puede alegar en su acción civil una infracción conocida por el miembro que protesta pero no planteada en la protesta del miembro ante el sindicato. En consecuencia, las acciones del Secretario se limitan a los asuntos que están razonablemente dentro del ámbito de la protesta interna del miembro o que el miembro no podía haber conocido.

Las infracciones de las disposiciones electorales de la ley ocurridas en el transcurso de unas elecciones no son motivo para anularlas, a menos que "puedan haber afectado al resultado". Por lo tanto, el Secretario no incoará un procedimiento judicial a menos que, tras investigar una denuncia, encuentre motivos fundados para creer que las infracciones pueden haber afectado al resultado de las elecciones. Por ejemplo, si a un miembro se le denegó indebidamente el derecho de voto, pero todas las elecciones se ganaron por más de un voto, el Secretario no entablará una acción civil porque la infracción no puede haber afectado al resultado de las elecciones para ningún cargo.

El Tribunal Supremo ha dictaminado en *Dunlop v. Bachowski*, 421 U.S. 560 (1975), que el Secretario debe proporcionar a las partes interesadas una declaración en la que se expongan los fundamentos de la determinación de no actuar en relación con una reclamación electoral en un caso concreto. Además, el Tribunal Supremo sostuvo que la declaración del Secretario de las razones de la determinación de no actuar está sujeta a revisión judicial limitada para determinar si la determinación del Secretario fue tan irracional como para ser "arbitraria y caprichosa."

## **El papel del Tribunal Federal de Distrito**

En cualquier acción interpuesta por el Secretario según lo descrito anteriormente, si tras un juicio sobre el fondo, el tribunal federal de distrito considera que existe una preponderancia de pruebas –

- No se han celebrado elecciones dentro del plazo establecido en el título IV, o
- Una infracción de las disposiciones del título IV puede haber afectado al resultado de unas elecciones,

la ley dispone que el tribunal declare nula la elección y ordene la celebración de una nueva elección bajo la supervisión del Secretario y, en la medida en que sea legal y factible, de conformidad con la constitución y los estatutos del sindicato.

## **Validez de las elecciones impugnadas**

Las elecciones impugnadas por un miembro se consideran válidas a la espera de una decisión definitiva. La ley establece que, mientras tanto, los asuntos del sindicato serán gestionados por los cargos electos o de cualquier otra forma que establezcan los estatutos y reglamentos del sindicato. Sin embargo, tras la presentación de una demanda por parte del Secretario ante un tribunal federal de distrito, el tribunal está facultado para tomar las medidas oportunas para preservar los activos del sindicato.

## **Violación del Título III - Normas de tutela**

Cuando una supuesta violación se refiere a la disposición para la elección de delegados en sindicatos bajo administración fiduciaria, el procedimiento de queja se rige por la sección 304 de la ley. En algunos casos, también pueden aplicarse los procedimientos de queja del título IV de la ley, por ejemplo, cuando se ha impuesto una administración fiduciaria sobre parte de las funciones del sindicato local, pero en el sindicato local se celebra una elección de delegados votantes para la convención del sindicato matriz. El artículo 304 ordena al Secretario que, tras la presentación de una queja por escrito por parte de cualquier miembro del sindicato o sindicato subordinado bajo tutela, investigue las presuntas violaciones. Si encuentra causa probable para creer que se ha producido una violación y no se ha remediado, entablará una acción civil en un tribunal de distrito de EE.UU. para obtener la reparación apropiada (incluidas las medidas cautelares). Cualquier miembro de dicho sindicato o sindicato subordinado también podrá interponer una demanda civil ante un tribunal de distrito de EE.UU. para obtener la reparación adecuada (incluidos mandamientos judiciales.).

## Cumplimiento de la CSRA

En el caso de una denuncia de infracción de las disposiciones electorales por parte de un sindicato sujeto únicamente a la CSRA, el miembro del sindicato debe agotar primero sus recursos internos o utilizarlos durante 3 meses naturales sin obtener una decisión definitiva. A continuación, puede presentar una denuncia ante el OLMS en el plazo de 1 mes natural. Después de que un Director de Distrito del OLMS investigue la denuncia, presentará un informe al Jefe de la División de Ejecución (DOE). Si el Jefe de la DOE encuentra motivos fundados para creer que se ha producido una infracción, que no se ha corregido y que puede haber afectado al resultado de las elecciones, entonces procede como demandante en una acción administrativa. En la acción administrativa, un juez de derecho administrativo del Departamento de Trabajo celebra una audiencia y emite una decisión y una orden recomendadas, y transfiere el caso, junto con la decisión y la orden recomendadas, a la junta de revisión administrativa del Departamento de Trabajo para que adopte nuevas medidas si es necesario.

La aplicación de los requisitos de tutela del CSRA corresponde al Jefe del DOE, ya sea por iniciativa propia o en respuesta a una denuncia.

Para una descripción detallada de los procedimientos administrativos de aplicación, consulte las normas de conducta del Departamento de Trabajo ([29 CFR Partes 457-459](#)) y la publicación del OLMS [Rights and Responsibilities under the LMRDA and the CSRA](#). Para más información, póngase en contacto con [Oficina local OLMS](#) : [www.dol.gov/agencies/olms/contact/regions](http://www.dol.gov/agencies/olms/contact/regions).

### Resumen

- Las disposiciones de la LMRDA relativas a las elecciones se aplican a través de una denuncia presentada por un miembro ante el Secretario de Trabajo.
- Las denuncias deben enumerar todas las supuestas infracciones de las que tenga conocimiento el miembro
- El miembro debe agotar los recursos internos del sindicato o interponerlos durante 3 meses; después tiene 1 mes para presentar una queja ante el Secretario.
- Si la investigación del Secretario revela una causa probable para creer que se ha producido una violación que pueda haber afectado al resultado y no se ha remediado, interpondrán una demanda civil ante un tribunal de distrito de EE.UU.
- Si el tribunal considera que la infracción puede haber afectado al resultado de las elecciones, declarará nulas las elecciones y ordenará que se celebren unas nuevas bajo la supervisión del Secretario.
- Una elección impugnada se presume válida a la espera de una decisión definitiva.
- Los procedimientos electorales en un sindicato sujeto únicamente a la CSRA se aplican mediante una acción administrativa iniciada por la queja de un miembro ante el OLMS después de haber agotado los recursos internos del sindicato o de haberlos utilizado durante 3 meses.

## 7. Relación de la declaración de derechos con las disposiciones electorales

El Congreso determinó que debían garantizarse ciertos derechos básicos a los miembros de los sindicatos, que se enumeran en el título I de la LMRDA como una declaración de derechos. En 29 CFR 458.2 se enumeran derechos similares para los miembros de sindicatos sujetos a la CSRA. En relación con las elecciones, son especialmente importantes las disposiciones relativas a la igualdad de derechos, la libertad de expresión y reunión, la protección del derecho a presentar demandas y las salvaguardias contra las medidas disciplinarias indebidas. (Véase [Apéndice B](#) para consultar el texto completo de las disposiciones de la LMRDA). Cualquier disposición de la constitución y los estatutos de un sindicato que sea incompatible con la declaración de derechos se declara sin fuerza ni efecto.

### Igualdad de derechos

Todos los miembros del sindicato tienen los mismos derechos y privilegios a la hora de proponer candidatos a cargos sindicales, votar en las elecciones y referendos del sindicato, y asistir y participar en las asambleas de miembros, con sujeción únicamente a las normas y reglamentos razonables de los estatutos y reglamentos del sindicato.

### Libertad de expresión y de reunión

Todos los miembros del sindicato tienen derecho a reunirse con otros miembros para expresar sus puntos de vista, argumentos u opiniones, y (con sujeción a las normas establecidas y razonables del sindicato para la celebración de reuniones) a expresar en las reuniones sus opiniones sobre los candidatos a cargos sindicales y los asuntos que se presenten debidamente en las reuniones. Sin embargo, estos derechos de los miembros no menoscaban el derecho de un sindicato a adoptar y aplicar normas razonables que definan la responsabilidad de los miembros ante el sindicato y restrinjan la conducta de los miembros que pudiera interferir con el sindicato en el cumplimiento de sus contratos y otras responsabilidades legales.

### Protección del derecho a demandar

El sindicato no puede limitar el derecho de un miembro a presentar una demanda o a iniciar un procedimiento administrativo (independientemente de que sea contra el sindicato o sus dirigentes), ni a comparecer como testigo o a comunicarse con los legisladores. Sin embargo, se puede exigir a un miembro que siga, durante un máximo de 4 meses, los procedimientos de audiencia razonables proporcionados por el sindicato antes de interponer una demanda o un procedimiento administrativo contra el sindicato o cualquiera de sus directivos. Asimismo, los empleadores o asociaciones de empleadores interesados no pueden apoyar ni participar en las demandas, procedimientos, comparecencias o comunicaciones de los miembros del sindicato, a menos que lo hagan abiertamente como partes implicadas.

### Salvaguardas contra medidas disciplinarias indebidas

Un sindicato no puede disciplinar, multar, suspender o expulsar a un miembro (excepto por impago de cuotas) a menos que primero le entregue una lista por escrito de los cargos específicos, le dé un tiempo razonable para preparar su defensa y le ofrezca una audiencia completa y justa.

### Aplicación de la Carta de Derechos

**Sindicatos sujetos a la LMRDA.** La aplicación de los derechos del título I como tales (excepto los derechos del artículo 104) se limita a una demanda civil ante un tribunal de distrito de EE.UU. por parte de la persona cuyos derechos han sido infringidos. La Secretaría de Trabajo no está facultada para hacer cumplir los derechos de los miembros enumerados en el título I, con la excepción del artículo 104 (que se refiere a la disponibilidad de los convenios colectivos para los miembros y los empleados cuyos derechos se vean afectados por los convenios).

El artículo 102 de la ley prevé que un miembro que desee obtener reparación por la denegación de los derechos contemplados en el título I puede solicitar una medida cautelar. En el ejercicio de los derechos del título I en relación con las elecciones, si se solicita una medida cautelar, debe hacerse antes de que se celebren las elecciones en cuestión (véase "[Aplicación de otras leyes](#)," a continuación).

El artículo 609 prohíbe a cualquier sindicato, sus directivos o empleados imponer medidas disciplinarias a cualquier miembro por ejercer los derechos que le confiere la ley, ya sea mediante expulsión, suspensión, multa o cualquier otra medida. El artículo 609 sólo puede aplicarse mediante acciones civiles privadas.

En algunos casos, los recursos por infracciones del título I pueden no limitarse a demandas civiles privadas. El uso de la violencia o de amenazas de violencia en relación con una infracción del título I puede constituir una violación del artículo 610. El artículo 610 tipifica como delito privar a una persona de cualquiera de los derechos contemplados en la ley mediante el uso de la violencia o amenazas de violencia. Las denuncias en virtud de esta sección de la ley deben presentarse directamente al agente autorizado del Secretario (el Director de Distrito OLMS más cercano) o al Fiscal de EE.UU. más cercano.

**Sindicatos sujetos a la CSRA.** Un miembro de un sindicato de empleados federales sujeto únicamente a la CSRA que considere que se han vulnerado sus derechos en virtud de la declaración de derechos o de la norma 29 CFR 458.37, "Prohibición de determinadas medidas disciplinarias", puede solicitar la reparación adecuada presentando una queja ante el OLMS. No obstante, es posible que primero deban agotar los recursos internos del sindicato durante un máximo de 4 meses. La acción administrativa de aplicación en el OLMS implica una audiencia ante un juez de derecho administrativo del Departamento de Trabajo, el informe y la recomendación del juez, y una decisión y orden de la Junta de Revisión Administrativa del Departamento. El miembro es el demandante en la audiencia y tiene la obligación de presentar pruebas suficientes para demostrar sus alegaciones.

La ejecución de las denuncias de privación de derechos por violencia (29 CFR 458.38) puede iniciarse bien por denuncia de un miembro ante el OLMS, bien por orden de un director de distrito del OLMS, y se lleva a cabo mediante una acción administrativa posterior. En la normativa sobre normas de conducta del Departamento de Trabajo figura una descripción más detallada de los procedimientos administrativos de ejecución. ([29 CFR Partes 457-459](#)) y en el folleto [Rights and Responsibilities under the LMRDA and the CSRA](#). Para más información, póngase en contacto con [OLMS field office: www.dol.gov/agencies/olms/contact/regions](#).

## Resumen

- Las secciones del título I que guardan relación con las disposiciones electorales (título IV) de la LMRDA son las siguientes:
  - A. La garantía de igualdad de derechos en la presentación de candidaturas, votaciones, etc., con sujeción a las normas y reglamentos razonables de los estatutos y reglamentos del sindicato;
  - B. La garantía de la libertad de expresión y reunión, y la libertad de expresar opiniones sobre los candidatos en unas elecciones, con sujeción a las normas establecidas y razonables del sindicato en sus estatutos y reglamentos;
  - C. La protección de los derechos a demandar, a comparecer como testigo y a presentar peticiones a los legisladores, con sujeción a la invocación de procedimientos razonables de audiencia dentro del sindicato y a la prohibición de asistencia a los empleadores en el ejercicio de estos derechos; y
  - D. La garantía contra una acción disciplinaria indebida por parte de un sindicato o de cualquiera de sus dirigentes.
- La aplicación de estos derechos en virtud de la LMRDA se limita a las demandas civiles interpuestas ante los tribunales de distrito de EE.UU.. La Secretaría de Trabajo no está facultada para hacer cumplir estas secciones del título 1, ni la sección 609, que protege a los miembros del sindicato de la disciplina sindical por ejercer los derechos que otorga la ley. Sin embargo, las infracciones del artículo 610, que prohíbe privar a cualquier persona de los derechos que le confiere la ley mediante el uso o la amenaza de uso de la violencia, están sujetas a sanciones penales y deben presentarse directamente ante el agente autorizado del Secretario (el Director de Distrito del OLMS más cercano) o el Fiscal de los EE.UU. más cercano.
- La aplicación de la declaración de derechos y las limitaciones disciplinarias en virtud de la CSRA se lleva a cabo a través de la denuncia de un miembro, seguida de una acción administrativa del OLMS con el miembro como denunciante. La aplicación de la prohibición de recurrir o amenazar con recurrir a la violencia para privar a los miembros de sus derechos corre a cargo de un director de distrito del OLMS, que actúa por iniciativa propia o en respuesta a la denuncia de un miembro.

## **8. Aplicación de otras leyes**

Las disposiciones relativas a las elecciones (título IV) también establecen que los sindicatos no estarán obligados por ley a celebrar elecciones con mayor frecuencia, o de otra forma o manera, que la prevista en la ley o en los propios estatutos y reglamentos del sindicato, siempre que no sean incompatibles con la ley.

Sólo pueden seguirse los procedimientos previstos en el título IV para impugnar unas elecciones ya celebradas. Sin embargo, el título IV no afecta a los derechos y recursos existentes para hacer cumplir la constitución y los estatutos de un sindicato antes de unas elecciones.

Salvo que se disponga explícitamente lo contrario, nada de lo dispuesto en esta ley privará a los miembros del sindicato de ningún derecho ni les impedirá recurrir en virtud de cualquier otra ley federal o estatal.

## 9. Lista de control de los procedimientos electorales

¿Puede su sindicato responder "sí" a todas las preguntas?

Sí	No	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Se celebran las elecciones dentro del límite de 3, 4 ó 5 años prescrito por la ley? Se ofrece a los miembros una oportunidad razonable para presentar su candidatura, incluida la notificación de la:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A. Cargos por cubrir;
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B. Plazo de presentación de candidaturas;
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C. Lugar de presentación de las candidaturas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D. ¿Forma adecuada para presentar candidaturas?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Disponen los miembros de un plazo razonable para proponer candidatos?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Tienen todos los miembros al corriente de sus cuotas la oportunidad de ser propuestos, sujetos únicamente a requisitos razonables impuestos de manera uniforme?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Las normas que rigen la elegibilidad para el nombramiento son justas, razonables y se imponen de manera uniforme?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Tienen todos los candidatos las mismas oportunidades de utilizar las listas de afiliados, distribuir folletos y hacer campaña electoral?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si existe un acuerdo de sindicación, de mantenimiento de la afiliación o similar, ¿tienen todos los candidatos de buena fe la oportunidad de inspeccionar las listas de afiliados de todos los miembros cubiertos por la cláusula de seguridad sindical, una vez en el plazo de 30 días antes de las elecciones?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿No se utilizan fondos procedentes de cuotas, cotizaciones o gravámenes similares para promover la candidatura de ninguna persona? ¿No se utilizan los fondos de los empleadores?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Todos los miembros de la Mesa y todos los delegados a las convenciones en las que votan para elegir a los miembros de la Mesa son elegidos por votación secreta?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Tienen todos los afiliados al corriente de sus cuotas la oportunidad de votar, limitada únicamente por normas razonables impuestas de manera uniforme?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Se envían las convocatorias electorales a los afiliados al menos 15 días antes de las elecciones?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Se da a los candidatos la oportunidad de tener observadores en cada colegio electoral y en cada lugar de recuento de votos?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Pueden los afiliados apoyar a los candidatos de su elección sin ser objeto de sanciones, medidas disciplinarias, injerencias indebidas o represalias de ningún tipo?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Se ajustan los procedimientos electorales a la constitución y los estatutos y son coherentes con las disposiciones de la ley?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si hay personas inhabilitadas en virtud de la sección 504(a) de la LMRDA o 29 CFR 458.36, ¿han sido inhabilitadas para solicitar y ocupar un cargo?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Se cuentan las papeletas de cada local y se publica por separado un informe con los votos de cada local?
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Se conservan las papeletas y otros documentos electorales durante al menos 1 año?

## Apéndice A.

### Elección de cargos sindicales por correo: Sugerencias y garantías

Este apéndice contiene sugerencias sobre la realización de elecciones secretas por correo. Sólo tiene carácter consultivo y pretende ser una ayuda informativa para los sindicatos. Su objetivo es sugerir procedimientos que ayuden a garantizar el secreto del voto y unas elecciones justas en los sindicatos que eligen a sus dirigentes por correo.

Los funcionarios encargados de llevar a cabo una elección de cargos sindicales son responsables de proteger el derecho de cada afiliado a votar en secreto. Cada candidato también tiene ciertos derechos, incluido el derecho a tener observadores en cada colegio electoral y en cada lugar donde se cuenten los votos. Dado que deben establecerse salvaguardias adecuadas para garantizar unas elecciones justas, también debe permitirse a los observadores observar todos los procesos de votación por correo, incluida la preparación, el envío y la recogida de las papeletas. El voto por correo incluye los siguientes pasos:

- Preparar una lista de afiliados y de votantes elegibles;
- Preparación y envío de avisos y papeletas electorales;
- Recogida y recuento de votos; y
- Requisitos post-electorales.

#### Confección de la lista de afiliados y electors

Todos los afiliados tienen derecho a 15 días de aviso por correo de las elecciones, independientemente de que sean o no elegibles para votar. Cada votante tiene derecho a una papeleta. Por lo tanto, debe prepararse una lista de afiliados y votantes elegibles antes de la fecha en que se enviarán por correo los avisos de las elecciones y las papeletas de voto.

La lista debe ser precisa, completa y actual. Debe contener el nombre completo y la última dirección conocida de cada afiliado; información de identificación, como el número de reloj o el número de tarjeta sindical; e información sobre la elegibilidad de los votantes.

La papeleta con las instrucciones de voto también puede servir como aviso de elección si se envía por correo al menos 15 días antes de que deba devolverse la papeleta para que pueda ser escrutada.

#### Preparación y envío de avisos y papeletas electorales

El sistema de doble sobre -el método más utilizado para garantizar el secreto del voto- incluye estos pasos:

- Cada miembro con derecho a voto debe recibir:
  - A. Convocatoria de elecciones e instrucciones para la votación;
  - B. Una papeleta oficial sin marcar;
  - C. Un sobre de voto secreto; y
  - D. Un sobre con la dirección del remitente, con el número de identificación del votante o espacio para dicho número, y espacio para el nombre y la dirección del votante en la esquina superior izquierda.
- Los puntos A a D deben colocarse en un sobre más grande y enviarse por correo al votante con derecho a voto a su último domicilio conocido al menos 15 días antes de la fecha en la que la papeleta debe devolverse por correo para ser contabilizada. Estos elementos deben enviarse por correo de primera clase para garantizar una entrega y reenvío rápidos, si fuera necesario.
- Todas las papeletas, utilizadas y no utilizadas, y todos los registros electorales deben conservarse y contabilizarse. La imprenta debe certificar el número exacto de papeletas impresas y entregadas. Los funcionarios de correos deben certificar el número exacto de papeletas enviadas a los afiliados. Asimismo, deben tomarse medidas para que las papeletas no entregadas se devuelvan al comité electoral del sindicato (o a otro grupo de afiliados o funcionarios responsables) a efectos de contabilidad y posible reenvío, sin perjuicio del derecho de los candidatos a que sus observadores estén presentes durante estas actividades.

- Las instrucciones a los afiliados deben especificar la fecha límite para el recuento de los votos marcados devueltos.
- Las instrucciones de voto deben incluir lo siguiente:
  - A. Marque una "x" o una "√" en las casillas situadas junto a los nombres de los candidatos de su elección. No marque la papeleta de ninguna otra manera.
  - B. Introduzca la papeleta marcada en el sobre de voto secreto y ciérrelo. No marque el sobre.
  - C. Inserte el sobre de la boleta en el sobre de retorno.
  - D. Coloque su nombre, dirección y número de membresía (u otra identificación requerida) en el espacio proporcionado en el sobre de devolución.
  - E. Marque y envíe su boleta a tiempo para llegar a la dirección designada antes (hora, mes, día y año).\*
  - F. El secreto de voto puede mantenerse solo si usted sigue las instrucciones y personalmente marca y envía su votación.

### **Recogida y recuento de papeletas**

Se debe acordar previamente con los funcionarios de correos que sólo se entregarán las papeletas a los funcionarios electorales autorizados en presencia de los candidatos o sus observadores a la hora prevista para la recogida.

Las papeletas deben recogerse en la hora, fecha y lugar previamente designados y llevarse al lugar de recuento previamente anunciado. El recuento debe ser realizado rápidamente por los funcionarios electorales autorizados, en presencia de los candidatos o sus observadores.

Al realizar el recuento, los funcionarios electorales deben:

- Establecer la identidad y elegibilidad del votante;
- Separe el sobre de votación secreta del sobre de devolución, conservando el sobre de devolución;
- Una vez completados los pasos anteriores, saque la papeleta del sobre de votación secreta y apile las papeletas en lotes de 25, 50 ó 100 para el recuento;
- Recuento de las papeletas leyendo la elección del votante para cada cargo, introduciendo los resultados en las hojas de recuento y volviendo a comprobar la exactitud de los totales de cada lote escrutado; y
- Hacer que los funcionarios electorales y, preferiblemente, también los observadores rubriquen o firmen las actas de escrutinio, certificando su exactitud.

Sólo los funcionarios electorales y el personal administrativo autorizado deben manipular las papeletas y las actas electorales, y siempre a la vista de los observadores.

### **Requisitos postelectorales**

Publicar los resultados de las elecciones mediante anuncios, carteles, periódicos u otro método o combinación de métodos adecuados. Si la elección afecta a más de una localidad, los resultados de la votación de cada localidad deben contarse y publicarse por separado.

El funcionario electoral designado en los estatutos y reglamentos o, en su defecto, el secretario del sindicato, deberá conservar durante un año todos los registros electorales, incluidas las listas de afiliados y elegibles, las copias de los avisos de candidatura y de las elecciones, las instrucciones de voto, todos los sobres de devolución, las papeletas marcadas, impugnadas y no utilizadas, y las hojas de recuento.

---

\* Prever el tiempo suficiente para la entrega de las papeletas desde todos los puntos de envío en los que se encuentren los afiliados para asegurarse de que todos los afiliados habrán tenido los 15 días de notificación requeridos antes de devolver las papeletas por correo.

## Apéndice B.

### Extractos de la Ley de Información y Divulgación sobre la Gestión Laboral de 1959, en su versión modificada (LMRDA)

#### Definiciones (29 U.S.C. 402)

Sec. 3. A los efectos de los títulos I, II, III, IV, V (excepto la sección 505) y VI de esta Ley. . .

(k) " Voto secreto" significa la expresión mediante papeleta, máquina de votación u otro medio, pero en ningún caso por poder, de una opción con respecto a cualquier elección o votación sobre cualquier asunto, que se emite de tal manera que la persona que expresa dicha opción no puede ser identificada con la opción expresada. . .

(n) "Funcionario" significa cualquier funcionario constitucional, cualquier persona autorizada para desempeñar las funciones de presidente, vicepresidente, secretario, tesorero u otras funciones ejecutivas de una organización sindical, y cualquier miembro de su junta ejecutiva u órgano de gobierno similar.

(o) " Miembro" o "miembro en regla", cuando se utiliza en referencia a una organización laboral, incluye a cualquier persona que haya cumplido los requisitos para ser miembro de dicha organización, y que no se haya retirado voluntariamente de la afiliación ni haya sido expulsado o suspendido de la afiliación tras los procedimientos apropiados de acuerdo con las disposiciones legales de la constitución y los estatutos de dicha organización. . . .

#### TÍTULO I - DECLARACIÓN DE DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE ORGANIZACIONES SINDICALES

#### Declaración de Derechos (29 U.S.C. 411)

Art. 101. (a)(1) Igualdad de derechos. Todo miembro de una organización laboral tendrá los mismos derechos y privilegios dentro de dicha organización para nominar candidatos, votar en elecciones o referendos de la organización laboral, asistir a reuniones de miembros y participar en las deliberaciones y votaciones sobre los asuntos de dichas reuniones, sujeto a reglas y reglamentos razonables en la constitución y los estatutos de dicha organización.

(2) Libertad de expresión y de reunión. Todo miembro de cualquier organización laboral tendrá derecho a reunirse y congregarse libremente con otros miembros; y a expresar cualquier punto de vista, argumento u opinión; y a expresar en las reuniones de la organización laboral sus puntos de vista, sobre los candidatos en una elección de la organización laboral o sobre cualquier asunto propiamente sometido a la reunión, con sujeción a las reglas establecidas y razonables de la organización relativas al desarrollo de las reuniones: Nada de lo aquí dispuesto se interpretará en el sentido de menoscabar el derecho de una organización laboral a adoptar y hacer cumplir reglas razonables en cuanto a la responsabilidad de cada miembro hacia la organización como institución y a su abstención de conductas que pudieran interferir con el cumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales....

(4) Protección del derecho a demandar. Ninguna organización laboral limitará el derecho de cualquier miembro de la misma a entablar una acción en cualquier tribunal, o en un procedimiento ante cualquier agencia administrativa, independientemente de si la organización laboral o sus funcionarios son nombrados o no como demandados o demandados en dicha acción o procedimiento, o el derecho de cualquier miembro de una organización laboral a comparecer como testigo en cualquier procedimiento judicial, administrativo o legislativo, o a solicitar cualquier legislatura o comunicarse con cualquier legislador: Siempre que se exija a cualquiera de dichos miembros que agote los procedimientos de audiencia razonables (pero sin exceder un lapso de tiempo de cuatro meses) dentro de dicha organización, antes de iniciar procedimientos legales o administrativos contra dicha organización o cualquier funcionario de la misma: Y siempre que, además, ningún empleador interesado o asociación de empleadores financie, fomente o participe directa o indirectamente, excepto como parte, en ninguna acción, procedimiento, comparecencia o petición de este tipo.

(5) Salvaguardas contra medidas disciplinarias indebidas. Ningún miembro de una organización sindical podrá ser multado, suspendido, expulsado o sancionado de ninguna otra manera, excepto por falta de pago de cuotas por parte de dicha organización o de un funcionario de la misma, a menos que dicho miembro haya sido (A) notificado por escrito de los cargos específicos; (B) otorgado un plazo razonable para preparar su defensa; (C) concedido una audiencia plena y justa.

(b) Cualquier disposición de la constitución y los estatutos de cualquier organización laboral que sea incompatible con las disposiciones de esta sección no tendrá fuerza ni efecto.

## **Cumplimiento civil (29 U.S.C. 412)**

Art. 102. Toda persona cuyos derechos garantizados por las disposiciones de este título hayan sido infringidos por cualquier violación de este título podrá entablar una acción civil en un tribunal de distrito de los Estados Unidos para obtener la reparación (incluidas las medidas cautelares) que corresponda. Toda acción de este tipo contra una organización sindical se entablará en el tribunal de distrito de los Estados Unidos correspondiente al distrito en el que se haya producido la presunta violación, o en el que se encuentre la oficina principal de dicha organización sindical.

## **Mantenimiento de los derechos existentes (29 U.S.C. 413)**

Sec. 103. Nada de lo contenido en este título limitará los derechos y recursos de cualquier miembro de una organización laboral en virtud de cualquier ley estatal o federal o ante cualquier tribunal, o en virtud de la constitución y los estatutos de cualquier organización laboral.

## **Derecho a copias de los convenios colectivos (29 U.S.C. 414)**

Art. 104. Será obligación del secretario o funcionario principal correspondiente de cada organización laboral, en el caso de una organización laboral local, remitir una copia de cada convenio colectivo celebrado por dicha organización laboral con cualquier empleador a cualquier empleado que solicite dicha copia y cuyos derechos como tal empleado se vean directamente afectados por dicho convenio, y en el caso de una organización laboral que no sea una organización laboral local, remitir una copia de dicho convenio a cada unidad constitutiva que tenga miembros directamente afectados por dicho convenio; y dicho funcionario mantendrá en la oficina principal de la organización laboral de la que es funcionario copias de cualquier acuerdo de este tipo realizado o recibido por dicha organización laboral, copias que estarán disponibles para su inspección por parte de cualquier miembro o empleado cuyos derechos se vean afectados por dicho acuerdo. Las disposiciones de la sección 210 serán aplicables en la aplicación de esta sección.

## **TÍTULO IV-ELECCIONES**

### **Mandatos; procedimientos de elección (29 U.S.C. 481)**

Art. 401. (a) Toda organización nacional o internacional del trabajo, excepto las federaciones de organizaciones nacionales o internacionales del trabajo, elegirá a sus funcionarios por lo menos una vez cada cinco años, ya sea por votación secreta entre los miembros activos o en una convención de delegados elegidos por votación secreta.

(b) Cada organización sindical local elegirá a sus funcionarios no menos de una vez cada tres años por votación secreta entre los miembros al día en sus obligaciones.

(c) Toda organización laboral nacional o internacional, excepto una federación de organizaciones laborales nacionales o internacionales, y toda organización laboral local, así como sus funcionarios, tendrán la obligación, exigible por demanda de cualquier candidato de buena fe a un cargo en dicha organización laboral ante el tribunal de distrito de los Estados Unidos en el que dicha organización laboral tenga su oficina principal, cumplir con todas las solicitudes razonables de cualquier candidato para distribuir por correo o de otra manera, a expensas del candidato, literatura de campaña en ayuda de la candidatura de dicha persona a todos los miembros en regla de dicha organización laboral y abstenerse de discriminar a favor o en contra de cualquier candidato con respecto al uso de listas de miembros, y siempre que dichas organizaciones laborales o sus funcionarios autoricen la distribución por correo o de otro modo a los miembros de literatura de campaña en nombre de cualquier candidato o de la propia organización laboral con referencia a dicha elección, dicha organización laboral y sus funcionarios realizarán una distribución similar a petición de cualquier otro candidato de buena fe, con igualdad de trato en cuanto a los gastos de dicha distribución. Todo candidato de buena fe tendrá derecho, una vez dentro de los 30 días anteriores a una elección de una organización laboral en la que él sea candidato, a inspeccionar una lista que contenga los nombres y las últimas direcciones conocidas de todos los miembros de la organización laboral que estén sujetos a un convenio colectivo de trabajo que exija la afiliación a la misma como condición de empleo, lista que será mantenida y conservada en la oficina principal de dicha organización laboral por un funcionario designado de la misma. Se proporcionarán las garantías adecuadas para asegurar una elección justa, incluyendo el derecho de cualquier candidato a tener un observador en las urnas y en el recuento de los votos.

(d) Responsables de órganos intermedios, como comités generales, juntas de sistema, juntas conjuntas o consejos conjuntos, serán elegidos al menos una vez cada cuatro años por votación secreta entre los afiliados al corriente de sus cuotas o por los dirigentes de las organizaciones sindicales representativas de dichos afiliados que hayan sido elegidos por votación secreta.

(e) En cualquier elección requerida por esta sección que deba celebrarse por votación secreta, se dará una oportunidad razonable para la nominación de candidatos y cada miembro en regla será elegible para ser candidato y ocupar un cargo (sujeto a la sección 504 y a las calificaciones razonables uniformemente impuestas) y tendrá derecho a votar o apoyar de otra manera al candidato o candidatos de su elección, sin estar sujeto a sanción, disciplina o interferencia indebida o represalia de cualquier tipo por parte de dicha organización o de cualquier miembro de la misma. Al menos quince días antes de las elecciones, se enviará por correo a cada afiliado una notificación a su último domicilio conocido. Cada miembro al corriente de sus obligaciones tendrá derecho a un voto. Ningún afiliado cuyas cuotas hayan sido retenidas por su empleador para ser pagadas a dicha organización de conformidad con su autorización voluntaria prevista en un convenio colectivo de trabajo será declarado inelegible para votar o ser candidato a un cargo en dicha organización por razón de un supuesto retraso o incumplimiento en el pago de las cuotas. Los votos emitidos por los miembros de cada organización sindical local se contarán y los resultados se publicarán por separado. Los funcionarios electorales designados en la constitución y los estatutos o el secretario, si no se designa a ningún otro funcionario, conservarán durante un año las papeletas y todos los demás registros relativos a la elección. La elección se llevará a cabo de conformidad con los estatutos y reglamentos de dicha organización, en la medida en que no sean incompatibles con las disposiciones del presente título.

(f) Cuando los funcionarios sean elegidos por una convención de delegados elegidos por voto secreto, la convención se llevará a cabo de conformidad con la constitución y los estatutos de la organización laboral, en la medida en que no sean incompatibles con las disposiciones de este título. Los funcionarios designados en la constitución y los estatutos o el secretario, si no se designa otro, conservarán durante un año las credenciales de los delegados y todas las actas y demás registros de la convención relativos a la elección de funcionarios.

(g) Ningún dinero recibido por una organización laboral en concepto de cuotas, contribuciones o gravámenes similares, ni ningún dinero de un empleador podrá ser aportado o utilizado para promover la candidatura de ninguna persona en una elección sujeta a las disposiciones de este título. Dichos dineros de una organización laboral pueden ser utilizados para avisos, declaraciones fácticas de asuntos que no involucren candidatos y otros gastos necesarios para la celebración de una elección.

(h) Si el Secretario, a solicitud de cualquier miembro de una organización laboral local, encuentra después de una audiencia de conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo que la constitución y los estatutos de dicha organización laboral no proporcionan un procedimiento adecuado para la destitución de un funcionario electo culpable de mala conducta grave, dicho funcionario podrá ser destituido, por causa demostrada y después de la notificación y audiencia, por los miembros en pleno goce de derechos que voten en una votación secreta realizada por los funcionarios de dicha organización laboral de conformidad con su constitución y estatutos en la medida en que no sean incompatibles con las disposiciones de este título.

(i) El Secretario promulgará normas y reglamentos que prescriban normas y procedimientos mínimos para determinar la idoneidad de los procedimientos de expulsión a los que se hace referencia en la subsección (h).

### **Cumplimiento (29 U.S.C. 482)**

Art. 402. (a) Un miembro de una organización sindical –

- (1) que haya agotado los recursos disponibles en virtud de la constitución y los estatutos de dicha organización y de cualquier organismo matriz, o
- (2) que haya invocado dichos recursos disponibles sin obtener una resolución definitiva en los tres meses naturales siguientes a su invocación,

puede presentar una queja ante el Secretario dentro del mes calendario siguiente, alegando la violación de cualquier disposición de la sección 401 (incluyendo la violación de la constitución y los estatutos de la organización laboral relativos a la elección y remoción de funcionarios). La elección impugnada se presumirá válida a la espera de una decisión final al respecto (como se estipula más adelante) y en el ínterin los asuntos de la organización serán dirigidos por los funcionarios elegidos o de cualquier otra manera que dispongan su constitución y estatutos.

(b) El Secretario investigará dicha queja y, si encuentra causa probable para creer que se ha producido una violación de este título ha ocurrido y no ha sido remediada, deberá, dentro de los sesenta días siguientes a la presentación de dicha queja, iniciar una acción civil contra la organización laboral como entidad en el tribunal de

distrito de los Estados Unidos en el que dicha organización laboral mantiene su oficina principal para anular la elección inválida, si la hubiere, y para dirigir la realización de una elección o audiencia y votación sobre la destitución de funcionarios bajo la supervisión del Secretario y de conformidad con las disposiciones de este título y las normas y reglamentos que el Secretario pueda prescribir. El tribunal estará facultado para tomar las medidas que considere apropiadas para preservar los activos de la organización sindical.

- (c) Si, tras un juicio sobre el fondo del asunto, el tribunal concluye que –
- (1) que no se han celebrado elecciones en el plazo prescrito por el artículo 401, o
  - (2) que la infracción del artículo 401 puede haber afectado al resultado de unas elecciones,

el tribunal declarará nula la elección, si la hubiere, y ordenará la realización de una nueva elección bajo la supervisión del Secretario y, en la medida en que sea legal y factible, de conformidad con la constitución y los estatutos de la organización sindical. El Secretario certificará sin demora al tribunal los nombres de las personas elegidas, y el tribunal emitirá un decreto declarando que dichas personas son los funcionarios de la organización laboral. Si el procedimiento es para la destitución de funcionarios conforme a la subsección (h) de la sección 401, el Secretario certificará los resultados de la votación y el tribunal emitirá un decreto declarando si dichas personas han sido destituidas como funcionarios de la organización laboral.

(d) Una orden que ordene una elección, desestime una queja o designe a los funcionarios electos de una organización laboral será apelable de la misma manera que la sentencia final en una acción civil, pero una orden que ordene una elección no se suspenderá mientras esté pendiente la apelación.

### **Aplicación de otras leyes (29 U.S.C. 483)**

Sec. 403. No se exigirá por ley a ninguna organización laboral que lleve a cabo elecciones de funcionarios con mayor frecuencia o de forma o manera diferente a la exigida por su propia constitución o estatutos, salvo que se disponga lo contrario en el presente título. Los derechos y recursos existentes para hacer cumplir la constitución y los estatutos de una organización laboral con respecto a las elecciones previas a la realización de las mismas no se verán afectados por las disposiciones de este título. El recurso previsto en este título para impugnar una elección ya realizada será exclusivo. . . .

## **TÍTULO V-GARANTÍAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

### **Prohibición de que determinadas personas ocupen cargos públicos (29 U.S.C. 504)**

Sec. 504.(a) Ninguna persona que sea o haya sido miembro del Partido Comunista o que haya sido condenada por robo, soborno, extorsión, malversación, hurto mayor, robo con allanamiento, incendio, violación de leyes de narcóticos, asesinato, violación, agresión con intención de matar, agresión que cause lesiones corporales graves, o una violación de los títulos II o III de esta ley, cualquier delito que involucre abuso o mal uso de la posición de dicha persona o empleo en una organización laboral o plan de beneficios para empleados para buscar u obtener una ganancia ilegal a expensas de los miembros de la organización laboral o los beneficiarios del plan de beneficios para empleados, o conspiración para cometer tales crímenes o intento de cometer tales crímenes, o un crimen en el que cualquiera de los crímenes anteriores es un elemento, servirá o se le permitirá servir–

- (1) como consultor o asesor de cualquier organización laboral,
- (2) como funcionario, director, fideicomisario, miembro de cualquier junta ejecutiva u órgano de gobierno similar, agente comercial, gerente, organizador, empleado o representante a cualquier título de cualquier organización laboral,
- (3) como consultor o asesor de relaciones laborales de una persona dedicada a una industria o actividad que afecte al comercio, o como funcionario, director, agente o empleado de cualquier grupo o asociación de empleadores que trate con cualquier organización laboral, o en un puesto que tenga autoridad específica para la negociación colectiva o responsabilidad directa en el ámbito de las relaciones laborales en cualquier empresa o asociación dedicada a una industria o actividad que afecte al comercio, o
- (4) en un puesto que dé derecho a su ocupante a participar en los beneficios de cualquier entidad cuyas actividades se dediquen en su totalidad o en una parte sustancial a providing goods or services to any

\* El 7 de junio de 1965, el Tribunal Supremo de EE.UU. declaró inconstitucional, por tratarse de una ley de proscripción, la disposición del artículo 504 que impone sanciones penales a los miembros del Partido Comunista por ocupar cargos sindicales (U.S. v. Brown, 381 U.S. 437, 85 S. Ct. 1707).

labor organization, or

- (5) en cualquier capacidad, que no sea la de miembro de dicha organización laboral, que implique autoridad para tomar decisiones o autoridad para tomar decisiones sobre, o custodia de, o control de los dineros, fondos, activos o propiedades de cualquier organización laboral,

durante o por el período de trece años después de dicha condena o después del final de dicho encarcelamiento, lo que ocurra más tarde, a menos que el tribunal sentenciador a petición de la persona condenada fije un período menor de al menos tres años después de dicha condena o después del final de dicho encarcelamiento, lo que ocurra más tarde, o a menos que antes del final de dicho período, en el caso de una persona condenada o encarcelada de esta manera, (A) sus derechos de ciudadanía, habiendo sido revocados como resultado de dicha condena, (B) si el delito es un delito federal, el juez sentenciador o, si el delito es un delito estatal o local, el tribunal de distrito de los Estados Unidos para el distrito en el que se cometió el delito, de conformidad con las directrices de sentencia y las declaraciones de política en virtud de la sección 994(a) del título 28 del Código de los Estados Unidos, determine que el servicio de dicha persona en cualquier capacidad mencionada en las cláusulas (1) a (5) no sería contrario a los propósitos de esta Ley. Antes de tomar tal determinación, el tribunal celebrará una audiencia y notificará dicho procedimiento por correo certificado al Secretario de Trabajo y a los funcionarios fiscales estatales, del condado y federales de la jurisdicción o jurisdicciones en las que dicha persona haya sido condenada. La decisión del tribunal en dicho procedimiento será definitiva. Ninguna persona podrá, a sabiendas, despedir, retener, emplear o colocar a otra persona para que preste servicios en cualquier capacidad en violación de esta subsección.

(b) Cualquier persona que intencionadamente viole esta sección será multada con no más de 10.000 dólares o encarcelada por no más de cinco años, o ambas cosas.

(c) A efectos de la presente sección –

- (1) Se considerará que una persona ha sido "condenada" y se encuentra bajo la incapacidad de "condena" a partir de la fecha de la sentencia del tribunal de primera instancia, con independencia de que dicha sentencia siga siendo objeto de recurso.
- (2) Un período de libertad condicional no se considerará parte de un período de encarcelamiento.

(d) Cuando una persona –

- (1) por aplicación de esta sección, ha sido excluido de un cargo u otra posición en una organización laboral como resultado de una condena, y
- (2) haya interpuesto un recurso contra dicha condena,

todo salario que de otro modo se le adeudaría a dicha persona en virtud de dicho cargo o puesto, será depositado en custodia por el empleador individual u organización responsable del pago de dicho salario. El pago de dicho salario en custodia continuará durante la duración de la apelación o durante el período de tiempo durante el cual dicho salario sería de otro modo debido, cualquiera que sea el período más corto. En caso de revocación definitiva de la condena en apelación, se le abonarán las cantidades depositadas. En caso de revocación definitiva de la condena en apelación, las cantidades depositadas se devolverán al empleador o a la organización responsable del pago de dichas cantidades. Tras la revocación definitiva de la condena de dicha persona, ésta dejará de estar impedida por esta ley para asumir cualquier cargo para el que estuviera previamente impedida.

## TÍTULO VI - DISPOSICIONES VARIAS

### **Prohibición de determinadas medidas disciplinarias por parte de la organización laboral (29 U.S.C. 529)**

Art. 609. Será ilegal que cualquier organización laboral, o cualquier funcionario, agente, delegado sindical u otro representante de una organización laboral, o cualquier empleado de la misma, multe, suspenda, expulse o discipline de otro modo a cualquiera de sus miembros por ejercer cualquier derecho que le corresponda conforme a las disposiciones de esta Ley. Las disposiciones de la sección 102 serán aplicables en la aplicación de esta sección.

### **Privación de derechos en virtud de la Ley por violencia (29 U.S.C. 530)**

Art. 610. Será ilegal que cualquier persona, mediante el uso de la fuerza o la violencia, o la amenaza del uso de la fuerza o la violencia, retenga, coaccione o intimide, o intente reprimir, coaccionar o intimidar a cualquier miembro de una organización laboral con el fin de interferir o impedir el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda en virtud de las disposiciones de esta Ley. Toda persona que viole intencionalmente esta sección será multada con no más de \$1,000 o encarcelada por no más de un año, o ambas..

## Apéndice C.

### Extractos del Título VII de la Ley de Reforma de la Función Pública de 1978 - Relaciones laborales de la Administración Federal

#### 5 U.S.C. 7120. Normas de conducta de las organizaciones sindicales.

(a) Una agencia sólo otorgará reconocimiento a una organización laboral que esté libre de influencias corruptas y de influencias opuestas a los principios democráticos básicos. Salvo lo dispuesto en la subsección (b) de esta sección, una organización no está obligada a demostrar que está libre de tales influencias si está sujeta a los requisitos de gobierno adoptados por la organización o por una organización laboral nacional o internacional o federación de organizaciones laborales a la que esté afiliada, o en la que participe, que contengan disposiciones explícitas y detalladas a las que se suscriba exigiendo –

- (1) el mantenimiento de procedimientos y prácticas democráticos, incluyendo disposiciones para la celebración de elecciones periódicas sujetas a salvaguardas reconocidas y disposiciones que definan y garanticen el derecho de los miembros individuales a participar en los asuntos de la organización, a recibir un trato justo y equitativo en virtud de las normas de gobierno de la organización y a recibir un proceso justo en los procedimientos disciplinarios;
- (2) la exclusión de cargos en la organización de personas afiliadas a movimientos comunistas u otros movimientos totalitarios y de personas identificadas con influencias corruptas; . . . .

(b) No obstante el hecho de que una organización laboral haya adoptado o suscrito normas de conducta según lo dispuesto en la subsección (a) de esta sección, la organización está obligada a presentar pruebas de que está libre de influencias corruptas o de influencias opuestas a los principios democráticos básicos si existe una causa razonable para creer que –

- (1) la organización ha sido suspendida o expulsada de, o está sujeta a otro tipo de sanción, por una organización laboral matriz, o federación de organizaciones a la que había estado afiliada, debido a que ha demostrado una falta de voluntad o incapacidad para cumplir con los requisitos de gobierno comparables en propósito a los requeridos por la subsección (a) de esta sección; o
- (2) la organización está sujeta de hecho a influencias que impedirían su reconocimiento en virtud del presente capítulo.

(c) Una organización laboral que tenga o busque el reconocimiento como representante de los empleados en virtud de este capítulo deberá presentar informes financieros y de otro tipo ante el Secretario Adjunto de Normas de Empleo, prever la fianza de los funcionarios y empleados de la organización, y cumplir con las normas de administración fiduciaria y elecciones.

(d) El Secretario Adjunto prescribirá los reglamentos que sean necesarios para llevar a cabo los propósitos de esta sección. Dichos reglamentos se ajustarán en general a los principios aplicados a las organizaciones laborales en el sector privado. Las quejas por violaciones a esta sección se presentarán ante el Secretario Adjunto. En cualquier asunto que surja en virtud de esta sección, el Secretario Adjunto podrá exigir a una organización laboral que cese y desista de violar esta sección y exigirle que tome las medidas que considere apropiadas para llevar a cabo las políticas de esta sección. . . .

## Para más información

Para más información y material de asistencia sobre el cumplimiento de la normativa, visite la página [Sitio web del OLMS](http://www.dol.gov/agencies/olms) en: [www.dol.gov/agencies/olms](http://www.dol.gov/agencies/olms).

Póngase en contacto con [Oficina local del OLMS](#) en: [www.dol.gov/agencies/olms/contact/regions](http://www.dol.gov/agencies/olms/contact/regions)