



# Derechos y Responsabilidades

---

En virtud de la LMRDA y la CSRA

**Departamento de Trabajo de EE.UU.  
Oficina de Normas Obrero-Patronales  
2009**

**(Revisado en mayo de 2014; junio de 2023)**

El material contenido en esta publicación es de dominio público y puede ser reproducido, total o parcialmente, sin permiso del gobierno federal. Se solicita el crédito de la fuente, pero no es obligatorio. Sólo se requiere permiso para reproducir cualquier material protegido por derechos de autor contenido en este documento.

Este material se pondrá a disposición de las personas con discapacidad sensorial que lo soliciten.

Teléfono de voz: (202) 693-0123

Teléfono TTY\*: 7-1-1 Servicio de Retransmisión de Telecomunicaciones (TRS)

---

\* Teletipo

## Prólogo

La Ley de Información y Divulgación Sindical (LMRDA), promulgada por el Congreso en 1959 y modificada varias veces desde entonces, afecta directamente a millones de personas en todo Estados Unidos. Se aplica a los miembros de los sindicatos, a los empresarios, a los asesores de relaciones laborales y a otras personas, así como a las organizaciones sindicales (sindicatos) y a las compañías de seguros.

La Ley de Reforma de la Función Pública (CSRA) se promulgó en 1978 y entró en vigor en enero de 1979. El Título VII de la CSRA regula las relaciones laborales en la administración federal y sustituye a la Orden Ejecutiva 11491 (OE 11491), promulgada por el Presidente en 1969 con los mismos fines. Al igual que la OE 11491 anterior, el título VII se aplica a la mayoría de los organismos del poder ejecutivo de la administración federal, a sus empleados y a los sindicatos que representan a dichos empleados. Sin embargo, las disposiciones de cobertura difieren en cierta medida de las de la OE 11491. Para obtener una lista de las inclusiones y exclusiones específicas de la cobertura en virtud de la CSRA, véase *Quién está cubierto por las leyes* en la página 2.

Las disposiciones sobre normas de conducta, anteriormente establecidas en el artículo 18 de la OE 11491, se han incorporado a la CSRA en el artículo 7120. El artículo 1017 de la Ley de Servicio Exterior de 1980 (FSA), 22 U.S.C. 4117, contiene disposiciones similares para las organizaciones sindicales que representan a miembros del Servicio Exterior en el Departamento de Estado y en otros organismos. Estos reglamentos incorporan muchas disposiciones de la LMRDA, en particular las relativas a las elecciones de los dirigentes sindicales y a la presentación de informes, por lo que son aplicables a los sindicatos sujetos a la CSRA o a la FSA. Por ejemplo, los reglamentos incluyen disposiciones sobre una carta de derechos para los miembros del sindicato, sobre la elección de los cargos del sindicato y sobre la presentación de informes de las finanzas del sindicato.

Los sindicatos que representan a los empleados postales pasaron a estar sujetos a todas las disposiciones de la LMRDA el 1 de julio de 1971, como resultado de la Ley de Reorganización Postal de 1970, que creó el Servicio Postal de EE.UU.

Esta publicación está diseñada para ayudar a quienes tienen derechos y responsabilidades en virtud de la LMRDA y las disposiciones sobre normas de conducta de la CSRA y la FSA. Presenta información general sobre las disposiciones de las leyes y no debe interpretarse como una interpretación oficial de las mismas. Dos publicaciones complementarias proporcionan información adicional sobre las disposiciones de las leyes: [Under Informes exigidos por la LMRDA y la CSRA](#) y [Requisitos de fianza en virtud de la LMRDA y la CSRA](#). Estas publicaciones están disponibles en nuestra [Página web](#) en [www.dol.gov/agencies/olms](http://www.dol.gov/agencies/olms).

## Visión general

La LMRDA se promulgó para establecer "la notificación y divulgación de determinadas transacciones financieras y prácticas administrativas de las organizaciones sindicales y los empleadores, para evitar abusos en la administración de fideicomisos por parte de las organizaciones sindicales, para establecer normas con respecto a las elecciones de los directivos de las organizaciones sindicales y para otros fines."

El artículo 7120 de la CSRA y el artículo 1017 de la FSA establecen normas de conducta para los sindicatos que representan a los empleados de determinados organismos de la Administración federal. Estas secciones prevén la presentación de informes financieros y de otro tipo por parte de los sindicatos, la vinculación de los funcionarios y empleados sindicales, y el cumplimiento de las normas sobre administración fiduciaria y elecciones. Uno de los objetivos de estos artículos es aplicar a los sindicatos de la Administración federal "los principios que se aplican a las organizaciones sindicales del sector privado."

## Disposiciones de las Leyes

La LMRDA, además de definiciones, conclusiones y una declaración de principios, consta de siete títulos.

El Título I se denomina Carta de Derechos de los Miembros de las Organizaciones Sindicales y establece ciertos derechos básicos que el Congreso consideraba que la legislación federal debía garantizar a los miembros de los sindicatos. Los afiliados pueden hacer valer estos derechos mediante demandas privadas ante los tribunales federales de distrito. El artículo 104, que establece el derecho a recibir o examinar los convenios colectivos, se aplica no sólo a los miembros de los sindicatos, sino también a todos los empleados no sindicados cubiertos por convenios colectivos. La Secretaría de Trabajo también ha recibido responsabilidades de aplicación en relación con el artículo 104. Estas responsabilidades son asumidas por el Departamento de Trabajo. Estas responsabilidades recaen en la Oficina de Normas Obrero-Patronales (OLMS) del Departamento de Trabajo).

Los títulos II a VI tratan principalmente de la presentación de informes (por parte de sindicatos, funcionarios y empleados sindicales, empleadores, consultores de relaciones laborales y empresas de fianzas), fideicomisos sindicales, elecciones de funcionarios sindicales, salvaguardias financieras de los sindicatos y otras disposiciones diversas. El Secretario de Trabajo, a través del OLMS, tiene diversas responsabilidades administrativas y de ejecución en virtud de estos títulos. Además, los títulos II a VI contienen una serie de disposiciones penales que implican responsabilidades de aplicación del Departamento de Justicia de EE.UU.

El Título VII contiene enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales de 1947 (Ley Taft-Hartley), que afectan a asuntos administrados por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), una agencia federal independiente que no forma parte del Departamento de Trabajo. Las preguntas sobre estas enmiendas deben dirigirse a la NLRB. La información de contacto de la NLRB está disponible en [www.nlr.gov/](http://www.nlr.gov/).

Los reglamentos sobre normas de conducta que aplican el artículo 7120 de la CSRA y el artículo 1017 de la FSA (29 CFR 457- 459) incorporan muchas de las disposiciones de los títulos I a VI de la LMRDA y las hacen aplicables a los sindicatos cubiertos del sector federal.

Además, la CSRA estableció un programa legal de relaciones laborales para los empleados del poder ejecutivo, así como para los empleados de la Biblioteca del Congreso y de la Oficina de Impresión del Gobierno. La ley también estableció la Autoridad Federal de Relaciones Laborales (FLRA), una agencia independiente que no forma parte del Departamento de Trabajo. En el sector federal, la FLRA desempeña funciones similares a las de la NLRB en el sector privado. Por ejemplo, la determinación de las unidades de negociación apropiadas; la supervisión o realización de elecciones de representación; y la resolución de disputas sobre negociabilidad, quejas sobre prácticas laborales injustas y jurisdicción de la FLRA se tramitan de acuerdo con sus reglamentos (5 CFR 2420 - 2430). Más información sobre la FLRA en [www.flra.gov/](http://www.flra.gov/).

### ¿Quién está cubierto por las leyes?

Diversas disposiciones de la LMRDA se aplican a las siguientes entidades cuando se dedican a una industria que afecta al comercio:

- Organizaciones sindicales
  - Sindicatos, excepto las centrales estatales o locales y los sindicatos que representen a empleados públicos cuyo empleador sea un Estado o una subdivisión política de un Estado, como un condado o un municipio.
  - Los sindicatos de empleados de correos están amparados por la Ley de Reorganización Postal de 1970
- Funcionarios y empleados de dichos sindicatos
- Los miembros de estos sindicatos
- Empleados que trabajan en virtud de convenios colectivos, aunque no estén afiliados al sindicato.
- Empleadores
- Consultores en relaciones laborales
- Compañías de seguros
- Fideicomisos en los que está interesada una organización sindical
- Otras "personas", tal y como se definen en la LMRDA, que pueden estar cubiertas por disposiciones concretas

de la ley.

En virtud del artículo 7120 de la CSRA y de su reglamento de aplicación, la mayoría de los organismos del poder ejecutivo federal, sus empleados y los sindicatos que los representan están sujetos a disposiciones similares a las de la LMRDA.

El Título VII contiene exclusiones e inclusiones específicas de la cobertura. La definición de "agencia" incluye a la mayoría de las agencias ejecutivas, así como a ciertas entidades de las fuerzas armadas que no disponen de fondos asignados, la Biblioteca del Congreso y la Oficina de Impresión del Gobierno.

Los organismos específicos excluidos de la cobertura son la Oficina General de Contabilidad, la Oficina Federal de Investigación, la Agencia Central de Inteligencia, la Agencia de Seguridad Nacional, la Autoridad del Valle del Tennessee, la FLRA y el Panel de Impasses del Servicio Federal. En virtud de la definición de "empleado" del título VII, los miembros de los servicios uniformados también están excluidos de la cobertura.

El artículo 1017 de la FSA extiende la misma cobertura a las organizaciones sindicales que representan a los miembros del Servicio Exterior en el Departamento de Estado y en otros organismos.

**Nota:** Las referencias a la CSRA que aparecen más adelante en esta publicación pretenden incluir también a la FSA

## **Definición de organización sindical**

La LMRDA establece: "Organización laboral" significa una organización laboral que trabaja en una industria que afecta al comercio e incluye cualquier organización de cualquier tipo, cualquier agencia o comité de representación de los empleados, grupo, asociación o plan en el que participan los empleados y que existe con el propósito, en su totalidad o en parte, de tratar con los empleadores sobre quejas, conflictos laborales, salarios, tasas de pago, horas u otros términos o condiciones de empleo, y cualquier conferencia, comité general, junta conjunta o de sistema o consejo conjunto que esté subordinado a una organización laboral nacional o internacional, que no sea un organismo central estatal o local."

La CSRA define la "organización sindical" como "una organización compuesta en su totalidad o en parte por empleados, en la que los empleados participan y pagan cuotas, y que tiene como objetivo tratar con una agencia sobre quejas y condiciones de empleo."

Se *excluye* de esta definición a una organización que —

- por su constitución, estatutos, acuerdo tácito entre sus miembros, o de otro modo, niega la afiliación por motivos de raza, color, credo, origen nacional, sexo, edad, estatus preferente o no preferente en la función pública, afiliación política, estado civil o condición de discapacitado;
- aboga por el derrocamiento de la forma constitucional de gobierno de los Estados Unidos;
- está patrocinado por una agencia; o
- participe en la realización de una huelga contra el gobierno o cualquiera de sus organismos o imponga el deber o la obligación de realizar, ayudar o participar en dicha huelga.

## **Derechos básicos garantizados a los sindicalistas**

El Congreso determinó que debían garantizarse ciertos derechos básicos a los miembros de los sindicatos, y éstos se enumeran en el título I de la LMRDA como una declaración de derechos. Las disposiciones del título I no limitan los derechos y recursos de los miembros de los sindicatos en virtud de otras leyes federales o estatales, ante cualquier juzgado o tribunal, o en virtud de la constitución y los estatutos de sus sindicatos. Los reglamentos sobre normas de conducta emitidos en virtud de la CSRA han hecho que estos derechos sean aplicables a los miembros de sindicatos que representan a empleados de organismos cubiertos del gobierno federal.

### ***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 reuniones de los miembros, con sujeción únicamente a las normas y reglamentos razonables de los estatutos y reglamentos del sindicato.

### ***Libertad de expresión y reunión***

Cada miembro del sindicato tiene 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 afiliados no menoscaban el derecho de un sindicato a adoptar y aplicar normas razonables que definan la responsabilidad de los afiliados ante el sindicato y restrinjan la conducta de los afiliados que pudiera interferir con el sindicato en el cumplimiento de sus contratos y otras responsabilidades legales.

### ***Derechos relativos a las cuotas, cuotas de iniciación y contribuciones***

Los aumentos de las cuotas sindicales y de iniciación, así como la imposición de cuotas, están prohibidos a menos que se sigan los procedimientos contenidos en la Carta de Derechos. Brevemente, éstos son —

En los sindicatos locales, las cuotas y las cotizaciones sólo pueden ser aumentadas e impuestas por:

- El voto mayoritario por votación secreta de los miembros en regla en una reunión especial o ordinaria, después de que se haya dado aviso razonable de la propuesta; o
- Por mayoría de votos de los miembros al corriente de pago en un referéndum de afiliación con voto secreto.

En los sindicatos distintos de los sindicatos locales y las federaciones de sindicatos nacionales o internacionales, se pueden recaudar cuotas y se pueden imponer cotizaciones mediante:

- Por mayoría de votos de los delegados que voten en una convención ordinaria, o en una convención especial para la que los sindicatos locales afiliados hayan recibido una notificación con 30 días de antelación. Los delegados pueden emitir votos ponderados de acuerdo con el número de miembros que representan, si los estatutos y reglamentos de su sindicato así lo estipulan;
- Por mayoría de votos de los miembros al corriente de pago en un referéndum secreto; o
- Por mayoría de votos de los miembros de la junta ejecutiva de la organización, si los estatutos y reglamentos del sindicato otorgan expresamente esta autoridad a la junta. Sin embargo, esta acción sólo es efectiva hasta la siguiente convención ordinaria.

### ***Proteger el derecho a demandar***

El sindicato no puede limitar el derecho de un miembro a presentar cualquier demanda o procedimiento administrativo (independientemente de si es contra el sindicato o sus responsables) o a comparecer como testigo o comunicarse con los legisladores. Sin embargo, se puede exigir a un afiliado 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 responsables. Asimismo, los empleadores o asociaciones de empleadores interesados no pueden apoyar ni participar en las demandas, comparecencias o comunicaciones de los miembros del sindicato, a menos que lo hagan abiertamente como partes implicadas.

### ***Salvaguardas contra la disciplina arbitraria***

Un sindicato no puede disciplinar, multar, suspender o expulsar a un afiliado (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 una defensa y le ofrezca una audiencia completa y justa.

### ***Derecho a copia de los convenios colectivos***

Todo trabajador (afiliado o no a un sindicato) tiene derecho, previa solicitud, a recibir de un sindicato local una copia de cada convenio colectivo celebrado por el local que afecte directamente a los derechos de esa persona como trabajador.

Siempre que un sindicato matriz celebre un convenio colectivo que afecte directamente los derechos de los miembros de un sindicato local afiliado, el sindicato matriz está obligado a enviar una copia del convenio al local, que debe conservar la copia en su oficina principal. Todos los empleados afectados por dicho convenio, independientemente de que estén afiliados o no al sindicato, tienen derecho a examinar esta copia y el local está obligado a ponerla a su disposición.

Si un afiliado o empleado cree que un sindicato ha incumplido su obligación de facilitar o poner a su disposición copias de los convenios colectivos, esa persona puede ponerlo en conocimiento del OLMS o de una de sus oficinas locales. La Secretaría de Trabajo está facultada para hacer cumplir esta disposición a los sindicatos sujetos a la LMRDA interponiendo una demanda ante un tribunal federal de distrito. El miembro del sindicato también puede hacer valer este derecho mediante una demanda privada ante un tribunal federal de distrito en virtud del artículo 102 de la LMRDA.

Los miembros de los sindicatos sujetos a la CSRA pueden hacer cumplir esta disposición mediante procedimientos

administrativos que implican la presentación de una denuncia ante una oficina del OLMS; 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. Cuando se constata una infracción de la CSRA, el Consejo de Revisión Administrativa del Departamento, tras considerar las recomendaciones del juez de derecho administrativo, puede ordenar al infractor que cese y desista de dicha conducta, y exigir que se adopten medidas correctivas positivas.

### ***Derecho a ser informado sobre la LMRDA***

Los sindicatos sujetos a la LMRDA deben informar a sus afiliados de las disposiciones de la ley, incluidos sus derechos como miembros del sindicato. Los sindicatos federales sujetos a los requisitos de la CSRA deben informar a sus afiliados sobre las disposiciones de la ley relativas a las normas de conducta a todos los nuevos afiliados en un plazo de 90 días desde el momento de su afiliación y a todos los afiliados al menos una vez cada 3 años. 29 C.F.R. 458.4.

### ***Ejercicio de los derechos de los miembros***

Cualquier miembro de un sindicato sujeto a la LMRDA que considere que se han infringido los derechos de afiliación (garantizados en el título I de la ley) y que desee una reparación adecuada, que puede incluir una orden judicial, debe interponer una demanda civil ante un tribunal federal de distrito. Como se ha indicado anteriormente con respecto a los convenios colectivos, el Secretario también puede interponer una demanda para hacer valer los derechos que otorga el artículo 104.

Los miembros de los sindicatos del sector federal sujetos únicamente a la CSRA que consideren que sus derechos han sido vulnerados y deseen una reparación adecuada pueden hacerlo a través de los procedimientos administrativos que se encuentran en 29 C.F.R. 458.54.

### **Otros derechos garantizados a los miembros de la Unión**

Otras disposiciones de la LMRDA establecen derechos de los miembros del sindicato que se suman a los definidos en el título I. Salvo que se indique lo contrario, estos derechos también están establecidos por la CSRA.

### ***Derechos relativos a los informes sindicales***

La LMRDA obliga a los sindicatos a poner a disposición de todos sus afiliados la información contenida en los informes que deben presentar al OLMS.

Por causa justificada, los miembros del sindicato pueden examinar los libros, registros o cuentas que sean necesarios para verificar los informes de su sindicato. Los miembros del sindicato en el sector privado pueden hacer valer este derecho presentando una demanda ante un tribunal estatal de jurisdicción competente o un tribunal federal de distrito. Si el afiliado o afiliados obtienen una sentencia a su favor, el tribunal puede concederles, además, los honorarios razonables de abogado y las costas. Los miembros de los sindicatos sujetos a la CSRA pueden hacer valer este derecho mediante procedimientos administrativos.

### ***Informes como información pública***

Todos los informes son información pública, y el Secretario puede publicar cualquier información o dato que se obtenga de los informes presentados en virtud de las disposiciones sobre presentación de informes de la LMRDA o la CSRA.

Cualquier persona puede examinar o descargar copias de dichos informes en línea en [www.unionreports.gov](http://www.unionreports.gov) o, para los formularios LM-10, LM-20 y LM-21, en [www.persuader-reports.gov](http://www.persuader-reports.gov).

El Secretario podrá utilizar, con fines estadísticos y de investigación, cualquier información y datos incluidos en los informes presentados en virtud de las leyes.

### ***Derechos de los afiliados a sindicatos tutelados***

La LMRDA establece una serie de normas básicas que rigen el uso de fideicomisos. En virtud de la ley, una administración fiduciaria se define como "cualquier administración judicial, fideicomiso u otro método de supervisión o

control por el que una organización sindical suspende la autonomía de la que de otro modo dispondría un órgano subordinado en virtud de su constitución o estatutos.”

Esta definición también se aplica a los sindicatos sujetos a la CSRA.

Un fideicomiso sólo puede establecerse y administrarse de conformidad con los estatutos y reglamentos del sindicato matriz, y únicamente para los siguientes fines:

- Corregir la corrupción o las malas prácticas financieras;
- Garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos u otras obligaciones de un representante en la negociación;
- Restablecer los procedimientos democráticos; o
- Llevar a cabo de otro modo los objetivos legítimos de los sindicatos.

Las leyes también establecen normas relativas a la duración de una administración fiduciaria válida. Se presume que un fideicomiso es válido durante 18 meses a partir de la fecha de su establecimiento; transcurrido este periodo, se presume inválido.

Se prohíbe la transferencia de fondos de un sindicato fideicomisario al sindicato matriz (fuera de las cuotas y contribuciones per cápita normales). Las leyes prohíben el recuento de los votos de los delegados de los sindicatos en fideicomiso en las convenciones u otras reuniones de formulación de políticas, a menos que los delegados hayan sido elegidos por los miembros del sindicato en fideicomiso mediante votación secreta.

Las leyes exigen que el sindicato matriz presente informes iniciales, semestrales y finales sobre la tutela y las finanzas de la unidad tutelada.

Un afiliado cuyo sindicato se vea afectado por una violación de las disposiciones de tutela de la ley puede presentar una queja ante el OLMS. Si, tras la investigación, el OLMS considera que se ha producido una infracción y no se ha corregido, puede recomendar que el Secretario interponga una demanda para obtener la reparación adecuada, siempre que el sindicato esté sujeto a la LMRDA. No debe revelarse la identidad del denunciante.

Un miembro de un sindicato tutelado sujeto a la LMRDA también tiene derecho a interponer una demanda por violación de las disposiciones de tutela (excepto las relativas a la presentación de informes) y puede interponer una acción civil en un tribunal federal de distrito para obtener la reparación adecuada, a menos que el Secretario ya haya interpuesto una demanda sobre el mismo asunto como resultado de una queja de un miembro ante el Secretario.

La aplicación de las disposiciones relativas a la tutela de un sindicato tutelado sujeto a la CSRA puede llevarse a cabo mediante procedimientos administrativos.

### ***Derecho a elecciones democráticas de cargos sindicales***

La LMRDA y la CSRA establecen normas democráticas para la celebración de elecciones periódicas de dirigentes sindicales y delegados que, a su vez, elegirán a los dirigentes de los órganos intermedios, los sindicatos nacionales o los sindicatos internacionales. Estas normas incluyen lo siguiente:

- Uso del voto secreto en las elecciones sindicales locales;
- Utilización del voto secreto en la elección de los delegados de los órganos intermedios y de los sindicatos nacionales o internacionales si dichos delegados proponen o eligen a los dirigentes;
- Oportunidad razonable para que los miembros propongan candidatos;
- Derecho de todo afiliado al corriente de pago a ser candidato y a ocupar un cargo, siempre que se cumplan unos requisitos razonables impuestos de manera uniforme;
- Derecho de todo afiliado al corriente de pago a votar o apoyar de cualquier otro modo a los candidatos de su elección, sin ser objeto de sanciones, medidas disciplinarias o injerencias o represalias indebidas;
- El anuncio de las elecciones debe enviarse a todos los afiliados a su último domicilio conocido al menos 15 días antes de las elecciones;



- Derecho de todos los candidatos a disponer de un observador en cada colegio electoral y lugar de recuento de votos;
- El recuento de votos se contabiliza y publica por separado para cada sindicato local que vota en un referéndum sobre la elección de un órgano superior;
- Desarrollo general de las elecciones de acuerdo con la constitución y los estatutos de un sindicato cuando sean coherentes con la LMRDA o la CSRA;
- Utilización de salvaguardias adecuadas para garantizar unas elecciones justas;
- Conservación de los registros electorales durante al menos 1 año después de las elecciones;
- Cumplimiento por parte de los sindicatos y los funcionarios de todas las solicitudes razonables para distribuir literatura de campaña a expensas de un candidato. Los candidatos de buena fe que sean miembros de sindicatos sujetos a la LMRDA pueden hacer valer este derecho presentando una demanda ante un tribunal federal de distrito antes de una elección. Los candidatos de buena fe que sean miembros de sindicatos sujetos a la CSRA pueden hacer valer este derecho presentando una queja ante el OLMS o una de sus oficinas locales para iniciar procedimientos administrativos;
- Prohibición de discriminación a favor o en contra de cualquier candidato con respecto al uso de listas de afiliados. Los candidatos de buena fe que sean miembros de sindicatos sujetos a la LMRDA pueden hacer valer este derecho presentando una demanda ante un tribunal federal de distrito antes de una elección. Los candidatos de buena fe que sean miembros de sindicatos sujetos a la CSRA pueden hacer valer este derecho presentando una queja ante el OLMS o una de sus oficinas locales para iniciar procedimientos administrativos;
- Derecho de todo candidato de buena fe, una vez dentro de los 30 días anteriores a una elección, a inspeccionar en la oficina principal de su sindicato una lista de todos los miembros sujetos a un convenio colectivo que exija la afiliación sindical como condición de empleo;
- Prohibición del uso de fondos sindicales procedentes de cuotas o cotizaciones, o de contribuciones del empleador, para apoyar la candidatura de cualquier persona a un cargo sindical; y
- Elecciones de dirigentes al menos una vez cada 5 años en los sindicatos nacionales e internacionales, al menos una vez cada 4 años en los organismos intermedios y al menos una vez cada 3 años en los sindicatos locales.

Un miembro de un sindicato sujeto a la LMRDA o a la CSRA que considere que se han infringido las disposiciones electorales puede presentar una denuncia ante el OLMS. No obstante, el afiliado debe haber recurrido primero a los recursos previstos en los estatutos y reglamentos del sindicato.

Si el afiliado recibe una decisión final desfavorable en el plazo de 3 meses después de invocar los recursos internos disponibles del sindicato, puede presentar una queja ante el Secretario en el plazo de 1 mes desde la recepción de la decisión. Si el afiliado no recibe una decisión definitiva en el plazo de 3 meses, podrá—

- presentar una reclamación ante el Secretario en el plazo de 1 mes a partir de la expiración del plazo de 3 meses; o bien
- esperar a que se hayan agotado todos los recursos sindicales disponibles antes de presentar una denuncia, aunque esto pueda llevar más de 3 meses.

Cuando se recibe una decisión final desfavorable, el afiliado dispone de 1 mes tras recibir la decisión para presentar una reclamación ante el OLMS. La no presentación de una reclamación dentro de estos plazos bloqueará cualquier posibilidad de investigación por parte del OLMS.

El OLMS investiga todas las denuncias presentadas a tiempo por un afiliado cuyo sindicato esté sujeto a la LMRDA o a la CSRA. Cuando existan "motivos fundados para creer" que se ha producido una infracción de la LMRDA que pueda haber afectado al resultado de las elecciones y no se haya subsanado, el Secretario interpondrá, en un plazo de 60 días, una demanda civil ante un tribunal federal de distrito para invalidar las elecciones impugnadas y ordenar la celebración de unas nuevas bajo la supervisión del Secretario.

Los procedimientos para remediar las violaciones de las disposiciones electorales de la CSRA difieren de los procedimientos de la LMRDA. En virtud de la CSRA, no existe un plazo de 60 días dentro del cual deban iniciarse los procedimientos de aplicación. Por el contrario, el OLMS puede iniciar una acción de ejecución en cualquier momento.

Cuando la queja de un afiliado se refiere a unas elecciones que ya se han celebrado, este método de impugnación de dichas elecciones sustituye a todos los demás métodos que pudieran haber estado disponibles anteriormente. Antes de unas elecciones, un candidato de buena fe de un sindicato sujeto a la LMRDA puede presentar una demanda ante un tribunal federal de distrito para hacer valer los derechos y recursos existentes en virtud de la constitución y los estatutos del sindicato y para obligar al sindicato a cumplir las peticiones razonables de distribución de material de campaña, o a abstenerse de discriminar a favor o en contra de cualquier candidato con respecto al uso de listas de afiliados.

Los requisitos electorales de la LMRDA y la CSRA sólo se aplican a las elecciones ordinarias. No se aplicarían, por ejemplo, a los procedimientos de selección de dirigentes interinos en elecciones para cubrir vacantes en cargos.

La LMRDA también contiene disposiciones relativas a la destitución de dirigentes de sindicatos locales sujetos a la ley que hayan sido declarados culpables de falta grave. Dichas disposiciones facultan al Secretario para adoptar determinadas medidas si un miembro de un sindicato local se queja de que su sindicato no cuenta con procedimientos adecuados en sus estatutos y reglamentos para la destitución de dichos directivos. El Departamento de Trabajo ha emitido un reglamento que establece los procedimientos para determinar si la constitución y los estatutos de un sindicato son adecuados para la destitución de dichos funcionarios sindicales locales. Cuando un sindicato no ha corregido los procedimientos de destitución que el Secretario ha determinado que son inadecuados, o cuando es evidente una falta grave y no se han seguido los procedimientos del sindicato, el reglamento prevé la celebración de una audiencia y una votación secreta sobre la destitución bajo la supervisión del Secretario si así lo ordena un tribunal federal.

El procedimiento de destitución no se aplica a los sindicatos de empleados federales sujetos únicamente a la CSRA. No obstante, estos sindicatos están obligados a incluir en sus estatutos un procedimiento adecuado para la destitución de directivos y a aplicar dicho procedimiento cuando sea necesario. Si sus estatutos no contienen disposiciones para destituir a los funcionarios declarados culpables de falta grave, los sindicatos deben seguir un procedimiento que cumpla las normas del reglamento del Departamento.

Las disposiciones electorales de la LMRDA se tratan con más detalle en la publicación, [Elección de cargos sindicales](#), y en la declaración general del Departamento relativa a las disposiciones electorales en virtud de la LMRDA, Elección de directivos de organizaciones sindicales ([29 CFR 452](#)).

### ***Libertad de medidas disciplinarias por ejercer derechos***

Ningún sindicato, funcionario sindical o empleado sindical podrá multar, suspender, expulsar o imponer cualquier otra medida disciplinaria a ningún miembro del sindicato por ejercer cualquiera de los derechos que le corresponden en virtud de la LMRDA o la CSRA. Un miembro de un sindicato sujeto a la LMRDA que sea sancionado en violación de esta prohibición puede presentar una demanda civil ante un tribunal federal de distrito para obtener la reparación que corresponda.

Si un miembro de un sindicato sujeto a la CSRA es sancionado infringiendo esta prohibición, podrá solicitar reparación mediante procedimientos administrativos.

### ***Libertad frente a la fuerza o la violencia en el ejercicio de los derechos***

El artículo 610 de la LMRDA prohíbe el uso de la fuerza o la violencia, o la amenaza del uso de la fuerza o la violencia, para restringir, coaccionar o intimidar, o intentar restringir, coaccionar o intimidar a cualquier miembro de una organización sindical con el fin de interferir o impedir el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda en virtud de las disposiciones de la LMRDA. Toda persona que infrinja intencionadamente esta ley podrá ser condenada a una pena de prisión de hasta un año y a una multa de hasta 100.000 dólares, o el doble del valor de cualquier ganancia pecuniaria que obtenga de la infracción o el doble del valor de cualquier pérdida pecuniaria que sufra otra persona como consecuencia de la infracción, o 250.000 dólares si se produce la muerte como consecuencia de la infracción, según cuál sea la cantidad mayor, por cada infracción de la ley.

Constituye una infracción de la CSRA que cualquier funcionario, representante o empleado de un sindicato

sujeto a la ley utilice o amenace con utilizar la fuerza o la violencia contra los miembros del sindicato con el fin de interferir o impedir el ejercicio de los derechos que les corresponden en virtud de la ley. La aplicación se lleva a cabo mediante procedimientos administrativos.

### **Garantías para las organizaciones sindicales**

Además de crear ciertos derechos básicos de los miembros del sindicato, la LMRDA y la CSRA establecen salvaguardias para la protección de los fondos y propiedades del sindicato.

### ***¿Cuáles son las obligaciones financieras de un funcionario?***

La LMRDA y la CSRA imponen una obligación fiduciaria (posición de confianza) a los dirigentes sindicales, agentes comerciales, organizadores, delegados sindicales y otros empleados administrativos clave. Las leyes establecen que, teniendo en cuenta los problemas y funciones especiales de los sindicatos, dichas personas deben:

- Disponer de dinero y bienes únicamente en beneficio de su sindicato y de sus afiliados;
- Gestionar, invertir y desembolsar fondos y propiedades sólo según lo autorizado por la constitución y los estatutos del sindicato o la resolución apropiada de su órgano de gobierno;
- Abstenerse de intereses financieros o personales que entren en conflicto con los de su unión; y
- Contabilizar ante su sindicato cualquier beneficio recibido de las transacciones sindicales.

### ***¿Cómo se hacen cumplir los deberes fiduciarios?***

Si se descubre que un funcionario o un sindicato sujeto a la LMRDA ha violado sus deberes fiduciarios, cualquier afiliado tiene derecho a solicitar al sindicato o a sus funcionarios que interpongan una demanda por daños y perjuicios, para obtener una rendición de cuentas del funcionario que supuestamente violó su confianza en el manejo de los fondos o bienes del sindicato, o para obtener otra reparación adecuada. Un afiliado puede interponer una demanda de este tipo cuando el sindicato, su junta directiva o sus responsables no toman medidas para corregir la supuesta irregularidad en un plazo razonable después de que el afiliado les haya solicitado que lo hagan. El afiliado debe obtener la autorización de un tribunal estatal competente o de un tribunal federal de distrito antes de poder interponer una demanda contra el funcionario en nombre del sindicato.

El permiso para demandar se concederá si se demuestra que existe una causa razonable para interponer la demanda. El afiliado puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios, una rendición de cuentas u otra reparación adecuada para el sindicato. Si la demanda da lugar a una indemnización, el tribunal puede reservar una parte de la indemnización para compensar al afiliado por los honorarios razonables del abogado y otros gastos necesarios relacionados con la demanda.

Los miembros de los sindicatos sujetos a la CSRA que consideren que un responsable sindical ha incumplido sus deberes fiduciarios pueden solicitar una reparación adecuada mediante procedimientos administrativos.

Además, la LMRDA tipifica como delito grave la malversación, el robo o la sustracción o conversión ilícita y deliberada, para uso propio o ajeno, de dinero, fondos, valores, bienes u otros activos de un sindicato del que dicha persona sea directivo o empleado. Los infractores están sujetos a multas de hasta 10.000 dólares o penas de prisión de hasta 5 años, o ambas.

Esta disposición penal no se aplica a los sindicatos de empleados federales sujetos únicamente a la CSRA. Sin embargo, los delitos financieros pueden ser perseguidos en virtud de las leyes federales conexas o de las leyes estatales aplicables.

### ***¿Quién debe estar vinculado?***

Todos los funcionarios, agentes, delegados sindicales y otros representantes y empleados que manejen fondos u otros bienes de un sindicato sujeto a las leyes que tenga bienes e ingresos anuales superiores a \$5.000, o de un fideicomiso en el que esté interesada una organización laboral, deben estar asegurados para brindar protección contra pérdidas por actos de fraude o deshonestidad cometidos por dicha persona directamente o en connivencia con otros. Esta protección contra el "fraude o la deshonestidad" abarca actos como el hurto, el robo, la malversación, la

falsificación, la apropiación indebida, la sustracción ilícita, la conversión ilícita, la aplicación indebida intencionada o cualquier otro acto fraudulento o deshonesto que provoque una pérdida financiera.

Un "fondo fiduciario en el que está interesada una organización sindical" es cualquier fondo fiduciario, fondo u organización que el sindicato haya establecido o para el que haya designado funcionarios directivos, si uno de los principales objetivos del fondo fiduciario, fondo u otra organización es proporcionar prestaciones a los miembros del sindicato o a sus beneficiarios.

La fianza debe ser suscrita por una empresa de fianzas en la que ningún sindicato o sus representantes tengan un interés directo o indirecto, y que cuente con una autorización del Secretario del Tesoro como fianza aceptable para fianzas federales. (En [lista de dichas empresas](#) puede solicitarse al OLMS). No obstante, el Secretario de Trabajo puede eximir a un sindicato de depositar su fianza a través de una compañía de fianzas de la lista aprobada si el sindicato puede demostrar que sus acuerdos alternativos proporcionarían la protección requerida a un coste comparable o inferior.

El importe de la fianza debe ser de al menos el 10% del importe de los fondos u otros bienes manejados por el funcionario y su predecesor en el ejercicio fiscal anterior, con una fianza máxima de 500.000 \$.

La colocación de una fianza a través de un agente o corredor en el que un sindicato o sus representantes tengan intereses está prohibida por las leyes.

Los miembros de los sindicatos sujetos a la LMRDA que infrinjan intencionadamente las disposiciones sobre fianzas de la ley pueden ser castigados con multas de hasta 10.000 dólares o penas de prisión de hasta 1 año, o ambas. Estas sanciones no se aplican a los miembros de sindicatos sujetos únicamente a la CSRA. No obstante, estos miembros pueden hacer cumplir sus disposiciones sobre fianzas mediante procedimientos administrativos.

Todas las empresas de fianzas y cauciones que tengan fianzas en vigor en virtud de la LMRDA (o de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1975) deben presentar un informe anual (formulario S-1) ante el OLMS 150 días después del final del ejercicio fiscal de la empresa de fianzas para revelar su experiencia en materia de fianzas durante el período del informe.

### ***¿Qué restricciones se aplican a los préstamos y al pago de multas?***

Las leyes prohíben a los sindicatos conceder préstamos a cualquier directivo o empleado en virtud de los cuales el directivo o empleado deba más de 2.000 dólares. La LMRDA también prohíbe que un sindicato o empleador pague la multa de cualquier funcionario o empleado de un sindicato sujeto a la ley que haya sido condenado por violar deliberadamente la LMRDA.

En virtud de la LMRDA, las infracciones intencionadas de cualquiera de estas disposiciones se castigan con multas de hasta 5.000 dólares o penas de prisión de hasta 1 año, o ambas. Estas sanciones no se aplican a los funcionarios o empleados de los sindicatos sujetos únicamente a la CSRA. Sin embargo, los miembros de dichos sindicatos pueden hacer cumplir la disposición sobre préstamos ilegales a través de procedimientos administrativos.

### ***¿Qué restricciones se aplican al ejercicio de un cargo o empleo sindical?***

Una persona condenada por cualquiera de los delitos especificados en la LMRDA no podrá desempeñar ninguno de los siguientes cargos durante un máximo de 13 años: como directivo o empleado de un sindicato; en cualquier cargo que implique autoridad para tomar decisiones relativas a fondos u otros bienes de un sindicato; como consultor de un sindicato; como consultor de relaciones laborales de una empresa; como directivo o empleado de una asociación de empresarios; como directivo o empleado ejecutivo o administrativo de una entidad que realice una parte sustancial de su actividad proporcionando bienes o servicios a un sindicato; o en cualquier cargo que dé derecho a su ocupante a participar en los beneficios de dicha entidad.

El reglamento de normas de conducta de la CSRA hace aplicables las disposiciones de prohibición de la LMRDA a los sindicatos de la CSRA.

Las violaciones intencionales del período de prohibición de la LMRDA se castigan con multas de hasta \$10,000 o prisión de hasta 5 años, o ambas. Las infracciones de las prohibiciones de ocupar cargos de la CSRA pueden remediarse mediante procedimientos administrativos en los reglamentos de normas de conducta que aplican la sección 7120 de la CSRA.



## **Poder de investigación**

Las oficinas locales del OLMS están facultadas para investigar las infracciones de la LMRDA, salvo las disposiciones contenidas en la Declaración de Derechos, en una sección conexas que prohíbe determinada disciplina y en las enmiendas introducidas por la ley en otras leyes. En caso de infracción, el Secretario puede entablar una acción civil ante un tribunal de distrito de los Estados Unidos.

Las oficinas locales del OLMS también tienen autoridad para investigar las infracciones de las disposiciones sobre normas de conducta de la CSRA, excepto las disposiciones contenidas en la Declaración de Derechos y la disposición que prohíbe determinadas medidas disciplinarias. Sin embargo, los hechos esenciales en estos casos se exponen en audiencias formales ante jueces de derecho administrativo departamentales.

## **Oficinas locales de la Oficina de Normas Obrero-Patronales**

Atlanta, GA	Cleveland, OH	Honolulu, HI	Nashville, TN	St. Louis, MO
Birmingham, AL	Dallas, TX	Kansas City, MO	New Orleans, LA	San Francisco, CA
Boston, MA	Denver, CO	Los Angeles, CA	New York, NY	Seattle, WA
Buffalo, NY	Detroit, MI	Milwaukee, WI	Philadelphia, PA	Tampa, FL
Chicago, IL	Ft. Lauderdale, FL	Minneapolis, MN	Pittsburgh, PA	Washington, DC
Cincinnati, OH				

Para conocer la dirección y el número de teléfono de nuestras oficinas locales, visite la página [Oficina de Operaciones sobre el Terreno del OLMS](#) página web.

# **OLMS**

Oficina de Normas Obrero-Patronales

Departamento de Trabajo de EE.UU.

Visítanos en [www.dol.gov/agencies/olms](http://www.dol.gov/agencies/olms)

Escríbenos a [olms-public@dol.gov](mailto:olms-public@dol.gov)

Llámanos al (202) 693-0123