



**Unión General de Trabajadoras y Trabajadores**

## **COMPROMISO CON LA ÉTICA EN EL SENO DEL SINDICATO**

### **2.A-CÓDIGO ÉTICO DE UGT.**

#### **Capítulo I-Ámbito de aplicación**

El presente código ético de UGT va dirigido a los y las integrantes de la Organización que de una otra manera personifican al Sindicato. Tendrá aplicación igualmente, y aun no entendiéndose cuadros sindicales, a quienes en el sindicato desempeñen tareas por las que se identifique a UGT, independientemente del tratamiento disciplinario que corresponda en cada caso.

Singularmente los destinatarios naturales son:

-Cargos orgánicos: Los estatutos de UGT establecen los procedimientos y requisitos para la elección de las personas que conforman los órganos de dirección del sindicato, así como su ámbito de responsabilidad y los procedimientos para el control de su gestión.

-Colaboradores o colaboradoras directos de los cargos orgánicos: conforman los equipos de trabajo que apoyan a los miembros de los órganos de dirección y gestión del sindicato para el desarrollo de sus responsabilidades.

-Representantes sindicales: sus funciones están reguladas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que atribuye al sindicato y a sus afiliados y afiliadas la capacidad para su nombramiento y/o elección.

-Representantes unitarios: trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas o no al sindicato, que forman parte de las candidaturas de UGT en las elecciones sindicales y resultan elegidos como delegados o delegadas de personal o miembros de los comités de empresa.

-Agentes sindicales: trabajadores y trabajadoras del sindicato (no representantes sindicales) que desarrollan una actividad sindical básica en las pequeñas y medianas empresas.

Las personas que desempeñan todas estas funciones son las destinatarias expresas de este código ético.

#### **Capítulo II-Compromiso con la solidaridad y los valores sindicales y democráticos**

A la hora de afrontar el contenido del presente código ético se ha tenido en cuenta, por un lado, la imposibilidad de describir de forma exhaustiva todos y cada uno de los comportamientos éticos que el Sindicato espera de sus miembros durante el desarrollo de su actividad sindical y por otro lado, el compromiso congresual adquirido es de tal magnitud e importancia para UGT que igualmente se ha descartado la elaboración de un código genérico y testimonial.

Por lo expuesto, se ha optado por establecer una guía en la que concurren tanto principios como comportamientos concretos, en el entendimiento de que con unos y con otros, el cuadro sindical éticamente responsable tendrá un instrumento útil y práctico para encontrar la respuesta adecuada ante la mayoría de situaciones.

En definitiva, para comprender el alcance del presente código ético, se ha de partir de que, para el Sindicato, el comportamiento ético exigible debe de ser idéntico desde el primero hasta el último de sus miembros, cuando de una forma u otra ejecuta sus directrices o lo representa en las altas

instancias o en la forma o ámbitos más modestos, sin perjuicio de que el grado de responsabilidad será directamente proporcional al puesto que ocupa en la organización.

### **a-En sus actuaciones**

1-El cuadro sindical ha de mantener un comportamiento de respeto, promoción y defensa de la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Singularmente, ha de evitar incurrir en palabras, gestos, comportamientos o actitudes que supongan una falta de respeto a la integridad física o psicológica. Evitará también cualquier tipo de discriminación, ya sea ésta por razón de sexo, ideología, raza, religión, condición social, estado de salud, condición física o cualquiera otra que sea un menoscabo de la dignidad humana.

2-El diálogo y la negociación son un valor superior, por lo que ante la discrepancia de opiniones han de actuar de forma respetuosa con los derechos a la propia imagen, al honor y la libertad de expresión de todos los trabajadores y trabajadoras y del empresario o empresaria.

3-Para UGT, la eficaz protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras es un valor superior y estratégico, por lo que su defensa es prioritaria sobre cualquier otra consideración laboral en la actuación de todos, pero principalmente en la del cuadro sindical.

4-El cuadro sindical ha de alejarse de comportamientos estrictamente corporativos. En caso de conflicto de diversos sectores o colectivos de trabajadores y trabajadoras, debe realizar el esfuerzo de proponer soluciones adecuadas para todos los afectados.

5-El cuadro sindical ha de mantener un comportamiento, austero y moderado en sus manifestaciones externas, acorde con el Programa Fundamental de UGT, por lo que ha de evitar usos y actitudes impropias con los bienes del Sindicato.

6-Para prevenir situaciones en las que pudiera quedar comprometida la independencia de acción del cuadro sindical o de la propia Organización, no aceptará, ni directa ni indirectamente, retribuciones económicas, en especie, honorarios, compensaciones o favores injustificados o que honestamente no correspondan.

7-El cuadro sindical siempre diferenciará de forma clara y tajante lo que es su actuación de representación sindical del ámbito personal, no pudiendo tratar conjuntamente ambas materias.

8-Para preservar al Sindicato de cualquier sospecha de nepotismo, por el bien del funcionamiento interno de la organización, y especialmente, para eludir situaciones de tensión o conflictos interpersonales que repercutan negativamente en el correcto desenvolvimiento del cargo o mandato del cuadro sindical, se han de evitar actitudes, declaraciones y decisiones que hagan pensar en abuso de poder y/o nepotismo con las personas que mantienen relaciones de parentesco o afectividad íntima.

9-El cuadro sindical ha de actuar con probidad en cuantos concursos, promociones y ascensos o cualquier otra circunstancia o conflicto en el que tenga que concurrir con otro trabajador o trabajadora en la defensa de sus intereses profesionales o personales durante el tiempo que ostente un cargo orgánico, de colaboración, de representación sindical o unitaria.

10-El cuadro sindical ha de participar y proponer actividades o campañas solidarias organizadas o patrocinadas por UGT, dando ejemplo de compromiso solidario al resto de los trabajadores y trabajadoras.

### **b-Respecto a su representación**

La complejidad de las cuestiones que afectan al conjunto de trabajadores y trabajadoras, al conocimiento de la actividad empresarial y a la asistencia y asesoramiento de afiliados y afiliadas en sus problemas laborales (individuales y colectivos), hace necesario el esfuerzo de todos para mejorar nuestra organización. En este marco de exigencia se debe desenvolver el cuadro sindical. De sus respuestas, que afectan a los intereses de las trabajadoras y los trabajadores depende la imagen y el prestigio del propio Sindicato.

11-El cuadro sindical, ha de realizar de buena fe y de forma diligente sus funciones representativas. Velará permanentemente por los intereses de los afiliados y afiliadas, informando regularmente a los de su sección sindical y/o federación de sus gestiones y actividad.

12-Se ha de realizar un uso correcto y de buena fe del crédito de horas sindicales, sin olvidar que se trata de una facilidad para que desempeñe de forma rápida y eficaz sus funciones de representación, en beneficio de los trabajadores y trabajadoras y en especial de los afiliados y afiliadas del sindicato. Se han de evitar comportamientos que puedan ser percibidos como abusivos en la utilización del crédito horario. La utilización incorrecta del crédito de horas sindicales, por ser un bien colectivo y no personal del cuadro sindical, perjudica la imagen del sindicato.

13-El cuadro sindical que, por acumulación de crédito de horas de sus compañeros y compañeras o por acuerdo con la empresa o Administración pública, deje de prestar sus servicios para la empresa a tiempo completo, ha de colaborar de buena fe con la designación y en la formación del trabajador y de la trabajadora que lo sustituya durante el tiempo que la adecuación al puesto requiera.

14-El cuadro sindical ha de buscar y motivar la máxima participación de los afiliados y afiliadas y del resto de trabajadores y trabajadoras en la acción sindical, sea en actos de organización interna como de acción externa.

15-Los cuadros sindicales tendrán como uno de sus objetivos estratégicos la captación de nuevos afiliados y afiliadas en su empresa o en las aledañas, especialmente en los centros de trabajo compartido o contratas o subcontratas que no cuenten con representación sindical de UGT. Para ello participará en su federación y/o unión de comunidad autónoma en campañas de afiliación y en el seguimiento de los procesos electorales y pos-electorales.

16-El cuadro sindical está comprometido a la asistencia activa a cuantos actos de la vida orgánica, movilización o actos sindicales sean convocados por el Sindicato.

17-El cuadro sindical, en los casos de discrepancia de criterios entre los afiliados o afiliadas y el Sindicato, ha de hacer primar los criterios que se encuentran en el mandato congresual en vigor, sin perjuicio de que acuda a los cauces internos para su interpretación o solución de conflictos.

18-En los conflictos laborales entre los afiliados o afiliadas y la empresa, ha de apoyar al trabajador o trabajadora y procurará acompañarle tanto a la empresa como a los servicios jurídicos, así como a los actos de conciliación y juicios. A través de este tipo de conflictividad conocerá el comportamiento la empresa en su política de recursos humanos y trasladará sus conclusiones a su federación.

19-Ha de mantener una relación respetuosa con el empresario o empresaria, cordial cuando corresponda, pero siempre sobria en su manifestación externa.

20-En su relación con la dirección de la empresa, ha de diseñar una estrategia de participación, creando un clima de confianza y reglas de lealtad recíprocas.

21-La participación en consejos de administración y actividades institucionales en nombre del Sindicato, a veces, lleva implícita la percepción económica de cuantías por dietas u otros conceptos. Estos ingresos pertenecen al sindicato o a la organización que se está representando tal y como regula esta Normativa Interna en el artículo 18.2 del apartado 3G de las Normas de gestión Económica y Financiera. Es muy importante para la imagen de los cuadros sindicales y en consecuencia para el sindicato que este precepto sea respetado escrupulosamente y conocido por los afiliados y afiliadas.

22-Ha de hacer un uso legítimo de la información a que tiene acceso por razón de su cargo -sea del sindicato o de la empresa en que ejerce su representación-, respetando las cautelas establecidas por la legislación y por el propio sindicato.

23-Ha de evitar manifestaciones que den pie a rumores, por su efecto perverso para la Organización y para las personas afectadas. Comportamientos de tal naturaleza, procurará corregirlos y según la gravedad deberá darlo a conocer ante los órganos internos.

### **c-Principio de participación**

El derecho a discrepar y ejercer la crítica mediante la libre expresión oral o escrita de una forma leal y responsable, con los límites de respeto a la dignidad de las personas, así como a las resoluciones y acuerdos adoptados democráticamente por los órganos del sindicato, es un derecho de todos los afiliados y afiliadas que se debe fomentar y defender como el principal activo del Sindicato.

24-El cuadro sindical ha de cumplir escrupulosamente y fomentar el derecho de participación de los afiliados a través de un régimen de reuniones, asambleas o entrevistas en coordinación con las federaciones.

25-Motivará la participación de los afiliados y afiliadas más idóneos y con mayor respaldo del resto de afiliados y afiliadas y del conjunto de trabajadores y trabajadoras para que se impliquen en los procesos electorales como representantes de UGT.

26-Potenciará la participación constante de todos los afiliados y afiliadas mediante la encomienda de actividades concretas para fortalecer el vínculo de éstos con el Sindicato.

27-El cuadro sindical promoverá de forma activa y eficaz la participación mayoritaria en la toma de decisiones, para ello ha de utilizar fórmulas de convocatorias que alienten y garanticen la presencia real y activa de los afiliados y afiliadas en la toma de decisiones.

### **d-Información y formación**

En materias concretas como la formación, en la que cada uno tiene diversas responsabilidades, formar y ser formado debe convertirse en un todo En la información que maneja el sindicato es tan importante la elaboración y traslado de la misma como su correcta administración y uso responsable.

28-El cuadro sindical ha de contribuir a recopilar información (de la empresa, sector, o de fuentes propias), para el estudio y análisis de la situación económica, social y de seguridad y salud laboral en la empresa o sector al que pertenezca. Para esta labor deberá contar con los medios técnicos del Sindicato.



## **Unión General de Trabajadoras y Trabajadores**

29-Cuando corresponda, ha de transmitir a los afiliados y afiliadas y/o al resto de trabajadores y trabajadoras, la información que le sea remitida por su federación, unión o por la Confederación, sin ejercer censura alguna sobre los contenidos.

30-Ha de informar periódicamente a los afiliados y afiliadas y al resto de trabajadores y trabajadoras, cuando proceda, sobre la labor que está realizando o tiene planificado realizar, cuidando en todo momento la imagen corporativa del Sindicato.

31-Ha de informar a la comisión ejecutiva de la sección sindical y de su federación sobre las sanciones, despidos o cualquier otra reclamación de los afiliados y afiliadas contra la empresa.

32-UGT diseña y ejecuta un programa específico de formación institucional para los cargos orgánicos, colaboradores, representantes a dedicación completa o unitario.

El cuadro sindical ha de asumir el compromiso de realizar los cursos que el Sindicato estime fundamentales para garantizar el correcto ejercicio de sus funciones representativas, y se compromete a cumplirlos con la agenda anual de formación diseñada por el sindicato.

### **e-Incompatibilidades**

El sindicato defiende con determinación valores e intereses muy concretos y debe defenderse, a su vez, de intereses antagónicos de segmentos determinados de la sociedad, grupos de presión políticos y económicos.

Es una constante histórica que los grupos anteriormente mencionados están siempre dispuestos a resaltar las eventuales incongruencias o contradicciones aisladas en que pudieran incurrir nuestros cuadros sindicales, para generalizarlos y poner bajo sospecha a todo el Sindicato. Para defender al Sindicato de estas ignominias y por salud ética, el capítulo de las incompatibilidades ha de ser particularmente ambicioso en su cumplimiento. Por lo que el cuadro sindical habrá de informar al órgano del que es dependiente si incurre en causa de incompatibilidad contenida en el presente código o en los estatutos y normas del Sindicato.

33-El cuadro sindical no debe compatibilizar las situaciones de permiso sindical o institucional, o de liberado o liberada con una actividad económica por cuenta propia o ajena éticamente incompatible con su condición de cuadro sindical.

34-No deberá compatibilizar su condición de liberado o liberada con otras actividades representativas de cargo público. De hacerlo deberá contar con la autorización de su federación estatal o de su unión, según su encuadramiento orgánico.

### **Capítulo III-Obligación del Sindicato de difundir y favorecer de forma efectiva el conocimiento del código ético**

Desde todas las estructuras del Sindicato se ha de informar y favorecer el conocimiento efectivo por sus afiliados y afiliadas de la existencia y contenido del presente código ético, así como del cauce establecido en la comisión ejecutiva competente en cada ámbito para canalizar las quejas sobre los posibles incumplimientos del mismo.

El Sindicato está en la obligación de que todos sus afiliados y afiliadas conozcan el presente código ético, lo cumplan y colaboren de forma responsable en su implantación hasta el punto de que se instale en el comportamiento sindical y personal, pues sus contenidos se acomodan a un modelo de máxima determinación en el cumplimiento de los principios y valores esenciales de una sociedad democrática.



**Unión General de Trabajadoras y Trabajadores**

#### **Capítulo IV-Ámbito temporal y revisión periódica del código**

El presente código tiene una vigencia temporal coincidente con un mandato congresual.

Sin perjuicio de lo anterior, el código ético cuando así lo decida el Congreso Confederal o el Comité Confederal. podrá revisarse, actualizarse o modificarse cuando así lo decida el el Comité Confederal.

La Vicesecretaría General de Organización lanzará una encuesta interna anual a todas las organizaciones, federaciones y uniones sobre su evaluación, descripción de dificultades o disfunciones en su aplicación, así como propuestas de mejora. De los resultados de la misma se dará traslado a la comisión de seguimiento.