

# RED VOLUCIÓN 6.0



**NORMATIVA  
INTERNA**

**COMISIÓN DE PROPUESTAS**

**RED  
VOLUCIÓN 6.0**

# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ÓRGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL</b>                   | <b>7</b>  |
| El Congreso   | 7         |
| El Comité   | 9         |
| La Comisión Ejecutiva   | 11        |
| La Comisión de Control Económico                                  | 13        |
| Código ético de UGT   | 14        |
| <b>LA ADMINISTRACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN Y SUS ORGANIZACIONES</b> | <b>23</b> |
| Portal de transparencia   | 23        |
| La Administración Sindical de la Confederación                    | 24        |
| Servicio Confederal de Gestión                                    | 26        |
| Servicio Territorial de Gestión                                   | 27        |
| Servicio Confederal Administrativo (SCA)                          | 28        |
| Servicio Confederal de Recursos                                   | 29        |
| Normas de gestión económica y financiera                          | 30        |
| Presupuestos  | 31        |
| Presentación de cuentas   | 32        |
| <b>Recursos del Sindicato</b>                                     | <b>33</b> |
| La cuota  | 33        |
| Las subvenciones públicas   | 33        |
| Patrimonio  | 34        |
| Ingresos por servicios  | 34        |
| Donaciones  | 34        |
| <b>SERVICIOS BÁSICOS DEL SINDICATO</b>                            | <b>37</b> |
| Formación Sindical  | 37        |
| Servicios Jurídicos   | 38        |
| Negociación Colectiva   | 39        |
| Entidades de Servicios  | 40        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS</b>  | <b>45</b> |
| <b>Las federaciones y las uniones: normas generales, estructura y funciones</b> | <b>45</b> |
| Las federaciones  | 45        |
| Las Uniones   | 51        |
| <b>Organización específica para algunos colectivos</b>                          | <b>54</b> |
| Trabajadores por cuenta propia  | 54        |
| Jubilados y Pensionistas  | 54        |
| Profesionales y Directivos  | 54        |
| Trabajadores en situación de desempleo  | 55        |
| <b>Instrumentos de acción para una sociedad justa y una base social diversa</b> | <b>57</b> |
| RUGE. Asociación de jóvenes de UGT  | 57        |
| Mujer   | 57        |
| Acción LGTBI / UGT  | 59        |
| Personas trabajadoras vulnerables   | 60        |
| Personas trabajadoras migrantes   | 60        |
| <b>TAREAS ESENCIALES DE LA CONFEDERACIÓN</b>                                    | <b>65</b> |
| <b>Crecer. Incrementar la afiliación</b>  | <b>65</b> |
| <b>Extender el sindicato. Aumentar nuestra representación</b>                   | <b>66</b> |
| <b>Fomentar la participación</b>  | <b>67</b> |
| <b>ADMISIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES</b>                                    | <b>71</b> |
| <b>REGLAMENTOS</b>  | <b>75</b> |
| <b>Reglamento de funcionamiento del Comité</b>                                  | <b>75</b> |
| <b>Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético</b>   | <b>79</b> |



# 1. Órganos de decisión, dirección y control



# 1. Órganos de decisión, dirección y control

## El Congreso

### Artículo 1. Convocatoria y plazos para la celebración del Congreso

1. Los congresos deben ser convocados por el comité correspondiente. Si no hubiera comité constituido, el congreso será convocado por la comisión ejecutiva de ámbito superior, que supervisará el proceso, dando la información y divulgación pertinente. El Comité que convoque el Congreso Confederal aprobará un calendario con los plazos para la celebración de los congresos de ámbito inferior.
2. Entre la convocatoria del congreso y su celebración debe mediar el tiempo suficiente, al menos seis semanas, para que se produzca el proceso de congresos en los ámbitos inferiores de la organización correspondiente.
3. Los congresos en los que deban elegirse delegados y delegadas para un congreso de ámbito superior han de celebrarse, al menos, tres días antes de la fecha del inicio de su congreso principal.

### Artículo 2. Asignación de delegados y delegadas a las organizaciones que concurren a un Congreso

1. En los congresos para la elección de delegados y delegadas al Congreso Confederal, el número de delegados de pleno derecho que componen el congreso será de, al menos, tres veces el número de delegados a elegir.

2. Para los congresos de ámbito inferior al mencionado en el punto anterior, se podrá asignar un número menor de delegados de pleno derecho, siempre que se garantice, al menos, dos veces el número de delegados a elegir.

### Artículo 3. Acreditación de delegados y delegadas al Congreso y reclamaciones

1. La presidencia y la secretaría de actas del congreso que elija a los delegados y delegadas al congreso de ámbito superior, deberán certificar a través del Acta de Elección de Delegados, quiénes han sido elegidos como titulares y suplentes.
2. El Acta de Elección de delegados/as deberá reflejar el congreso de la organización de que se trate, las fechas y lugar de celebración, la composición de la mesa, el número de los delegados y delegadas a elegir y número de suplentes además de la relación nominal de los delegados y delegadas elegidos/as así como la posición en la lista de cada uno/a, el DNI y fecha de afiliación, Federación y Unión, tanto de titulares como de suplentes. Deberá ir firmada por la Presidencia y La secretaría de actas de la mesa del Congreso además del Congreso además de por la secretaría de organización del organismo
3. El Acta de Elección se cumplimentará por la comisión ejecutiva de la organización que cele-

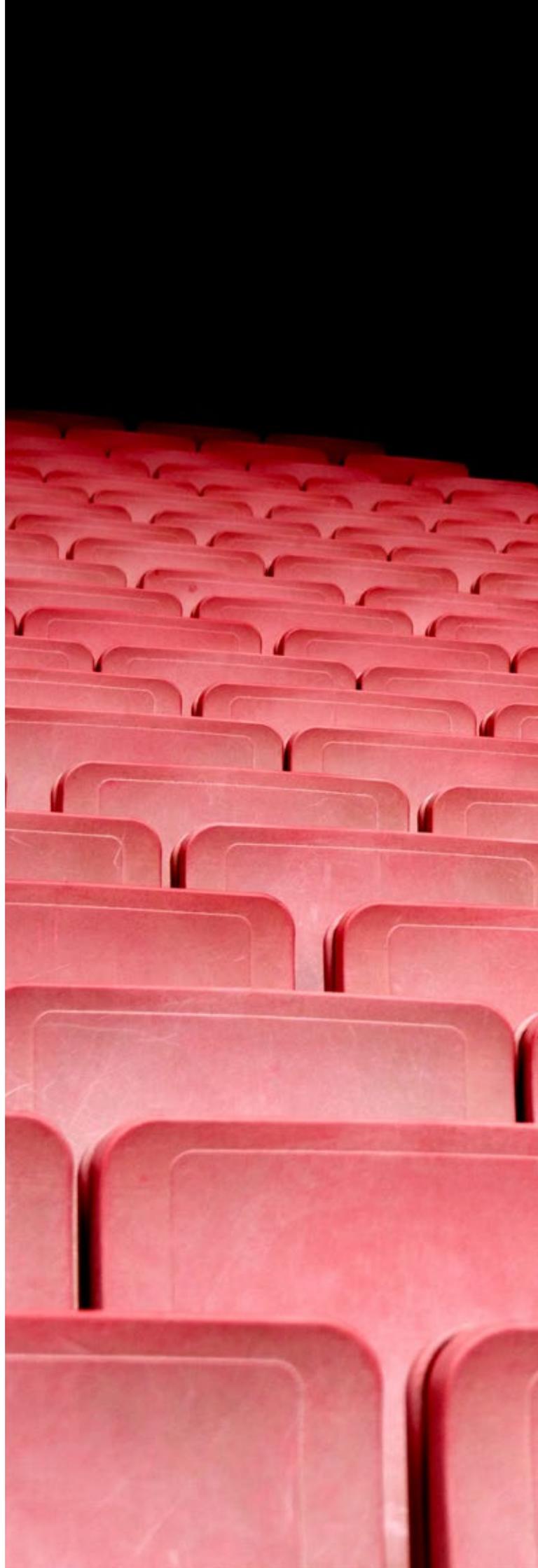
bra el congreso y se enviará inmediatamente, con acuse de recibo u otro medio que garantice su entrega, a la comisión ejecutiva que convoca el congreso principal. En caso de que no hubiera garantías de que el Acta de Elección llegara a tiempo, ésta se entregará en mano a su destinatario dentro de las fechas previstas en el calendario de congresos.

**4.** Junto con el Acta de Elección, se adjuntarán las reclamaciones existentes contra la elección de delegados y delegadas, que deberán hacerse por escrito y estar suficientemente detalladas y motivadas.

**5.** Las reclamaciones, para tener validez, deberán presentarse ante la mesa del congreso que se impugna. La mesa deberá hacerse cargo de los escritos de impugnación, registrarlos en el acta del congreso y pronunciarse además de entregarlos, para su trámite, a la comisión ejecutiva.

**6.** La sustitución de un delegado o delegada titular deberá comunicarse mediante escrito motivado, adjuntándose la renuncia expresa y firmada del delegado sustituido, que deberá ser suplido por el siguiente delegado en orden de lista y del mismo sexo de la lista del delegado titular.

La renuncia se enviará con la máxima antelación posible, por la comisión ejecutiva de la organización que lo eligió, a la comisión ejecutiva de la organización que celebra el congreso. La sustitución podrá ser realizada hasta el momento en que sean acreditados los delegados y delegadas por la comisión de verificación de credenciales.



## El Comité. Normas generales

### Naturaleza del órgano y participación en el mismo

**Art. 1. 1.** El comité asegura la participación de las organizaciones que conforman UGT en la dirección del Sindicato y garantiza el control de la gestión de la comisión ejecutiva. Desarrolla las funciones que le otorgan los estatutos e impulsa la aplicación de las resoluciones de los congresos.

Si por falta de medios, o cualquier otra causa prevista en sus estatutos, alguna organización careciera de comisión ejecutiva porque la responsabilidad de la gestión, por decisión del congreso, la hubiese asumido la comisión ejecutiva superior, nunca podrá carecer de un órgano de participación. Para garantizar siempre la participación de los sindicatos comarcales constituidos, de las secciones sindicales o de los afiliados y afiliadas, se constituirán asambleas generales cuyo funcionamiento estará regulado por los estatutos aprobados por el congreso del ámbito superior.

En aquellas situaciones en las que no se puedan constituir comités, se establecerán en los estatutos y/o normas de ámbito superior los criterios para organizar la participación de los afiliados y afiliadas en la elección de delegados y delegadas a los congresos y para la elección de los miembros del comité de dicho ámbito.

En última instancia las comisiones ejecutivas de las federaciones y uniones estatales y de las UCAS serán las responsables de que se cumpla este principio.

**3.** El reglamento general de las asambleas lo aprueba el congreso de ámbito superior, la asamblea podrá adaptarlo a sus peculiaridades

sin entrar en contradicción con el aprobado por el congreso.

**Art. 2. 1.** Podrán contar con representantes de pleno derecho en el comité, aquellas organizaciones (federaciones y uniones) que cumplan con las garantías democráticas básicas: reuniones periódicas de su comisión ejecutiva, celebración reglamentaria del comité y celebración de los congresos.

**2.** En aquellos casos en que, por decisión congresual, la gestión de la federación o de la unión la realice la comisión ejecutiva del ámbito superior, las secciones sindicales y los afiliados y afiliadas del territorio elegirán en la asamblea general a sus representantes de pleno derecho en el comité.

La asamblea general tendrá las funciones de un comité, tanto para la elección de representantes de su ámbito para participar en ámbitos superiores, como para controlar y fiscalizar la labor del responsable o los responsables ejecutivos elegidos en el congreso de la UCA para gestionar estos casos. Su composición, funcionamiento y competencias se regulará en los estatutos de Comunidad Autónoma o en los reglamentos y normas del nivel de Comunidad Autónoma.

**3.** Las organizaciones que incumplan estos requisitos democráticos básicos, no podrán mantener representantes de pleno derecho en el comité. La comisión ejecutiva del ámbito del comité podrá exigir en todo momento a las organizaciones que acrediten el cumplimiento de los requisitos referidos.

En caso de reiterado incumplimiento de estas normas, la comisión ejecutiva del ámbito del

comité, tomará las medidas disciplinarias necesarias para garantizar el derecho de participación democrática de los sindicatos constituidos y de las secciones sindicales y afiliados y afiliadas de sindicatos sin constituir que participarán a través de las asambleas generales.

### **Artículo 3. Elección de miembros al Comité y suplencias al mismo**

- 1.** Las organizaciones que elijan miembros al comité, deberán enviar a la comisión ejecutiva del ámbito correspondiente al mismo, el Acta de Elección de los representantes elegidos, certificada por la presidencia y secretaría de actas del congreso que les eligió.
- 2.** La elección se hará por voto mayoritario mediante listas completas, cerradas y bloqueadas.
- 3.** Para la presentación de listas y elección de miembros al comité, las federaciones y uniones cumplirán, por analogía, lo dispuesto para la elaboración de listas y elección de delegados y delegadas a los congresos.
- 4.** La representación de cada federación y unión en el comité, será proporcional a su número de afiliados y afiliadas. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje y, para aquellas que no alcancen el cuarenta por ciento se incrementará el porcentaje del sexo que no lo alcance en un diez por ciento. Esta cuota de género operará obligatoriamente para las uniones de Comunidad Autónoma y para las federaciones estatales. En los ámbitos inferiores, atendiendo a las dificultades afiliativas que pudiesen surgir, se contemplarán las posibilidades de su cumplimiento. En el cálculo resultante de

la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados). Asimismo el conjunto de la Confederación establecerá sistemas de participación en todos los niveles que fomenten la presencia de afiliados y afiliadas menores de 35 años.

- 5.** Los miembros natos del Comité (miembros de la Comisión Ejecutiva y secretarios o secretarías generales de federaciones y uniones) no podrán ser sustituidos en sus ausencias de las reuniones. Pierden su condición de miembros del Comité cuando cesan en su responsabilidad. Los miembros del Comité en representación de los órganos confederales perderán su derecho de asistencia al Comité en el momento que cesen en su responsabilidad en el correspondiente órgano.

### **Artículo 4. Composición del Comité**

El comité tendrá una composición que establezca una relación adecuada entre el número de miembros de la comisión ejecutiva y los miembros que controlan su actuación. Por tanto, el número de miembros de pleno derecho del comité (sin contar los miembros de la comisión ejecutiva) será de, al menos, tres veces el número de miembros de la comisión ejecutiva correspondiente.

## La Comisión Ejecutiva. Normas generales

### CAPÍTULO I. Naturaleza y composición

Sus funciones están orientadas y adecuadas al desarrollo de las tareas en el ámbito interno de la Organización, y a las actuaciones derivadas de la acción externa del Sindicato.

Las comisiones ejecutivas serán las responsables de garantizar la participación democrática de los afiliados y afiliadas de su ámbito en los órganos establecidos: congresos, comités y asambleas generales, aplicando los estatutos y normas aprobados por los congresos.

2. En cuanto a los miembros que la componen, es recomendable establecer un número suficiente que permita abordar más fácilmente todas las tareas asignadas y que garantice la necesaria pluralidad en los debates antes de la toma de decisiones.

#### Funcionamiento interno de la Comisión Ejecutiva

1. La comisión ejecutiva se reúne con carácter ordinario como mínimo una vez al mes, siendo lo deseable establecer reuniones semanales. Será convocada por la secretaría general o por la secretaría que ésta decida o, en su defecto, por la mitad más uno de sus miembros.

Los miembros de la comisión ejecutiva tienen la obligación de acudir a las reuniones. Las ausencias serán debidamente justificadas.

2. El orden del día será elaborado por la secretaría encargada de esta tarea y ratificado por la secretaría general.

3. Los miembros de la comisión ejecutiva tienen derecho a que se incluya en el orden del

día algún punto de su interés. Deberán solicitarlo con tiempo suficiente, salvo que se trate de un asunto urgente.

4. En sus reuniones ordinarias la comisión ejecutiva analizará los resultados electorales y de afiliación, así como el funcionamiento del comité electoral. Impulsará las medidas necesarias para garantizar la obtención de los niveles de representación y de afiliación fijados por los congresos.

5. De las reuniones de la comisión ejecutiva se levantará acta. La elaboración de las actas será responsabilidad de un miembro de la comisión ejecutiva, designado específicamente para ello. Las actas serán firmadas por el secretario o la secretaria de actas y por el secretario o secretaria general y se incluirán en un Libro de Actas que llevará la comisión ejecutiva.

6. La reunión ordinaria de la comisión ejecutiva será convocada con, al menos, veinticuatro horas de antelación, comunicando a sus miembros el orden del día correspondiente, la hora y el lugar de celebración. Al inicio de la reunión se someterá a aprobación el orden del día, y a continuación se dará lectura al acta de la reunión anterior pasándose, seguidamente, a su aprobación.

7. En las reuniones extraordinarias, el orden del día, la hora y el lugar de celebración, serán comunicados a los miembros de la comisión ejecutiva con la máxima antelación posible en función del carácter urgente de la convocatoria.

8. Las deliberaciones de la comisión ejecutiva son secretas. Se hará constar en el acta los votos particulares que hubiese sobre los acuerdos adoptados.

9. Para que los acuerdos de la comisión ejecutiva sean válidos, se requiere que todos sus miembros hayan sido convocados a la reunión y que haya mayoría absoluta al inicio de la misma.

10. Los acuerdos de la comisión ejecutiva se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes en la reunión. En caso de empate, se procederá a otra votación. Si se produjera un nuevo empate, decidirá el voto de calidad del secretario o secretaria general.

11. Los acuerdos tomados por la comisión ejecutiva vinculan a todos sus miembros que deben respetarlos, defenderlos, cumplirlos y hacerlos cumplir. Si se vulnera un acuerdo tomado por la comisión ejecutiva, por parte de alguno de sus miembros, la comisión ejecutiva valorará la entidad del incumplimiento y decidirá, por mayoría simple, si solicita la dimisión de quien transgredió el acuerdo.

12. Todo acuerdo que suponga un desembolso económico, se someterá a la comisión ejecutiva para su aprobación a partir de un importe que establezca esta ejecutiva en su reglamento de funcionamiento.

13. El desarrollo y aplicación concreta de los programas de contenido económico será aprobado

y controlado periódicamente por la comisión ejecutiva.

14. La comisión ejecutiva asignará a cada uno de sus miembros tareas concretas a desarrollar. La coordinación de los miembros de la comisión ejecutiva la ejercerá la secretaria general o el miembro de la comisión ejecutiva en quién ésta delegue.

15. La comisión ejecutiva podrá nombrar en su seno comisiones restringidas para abordar asuntos concretos y formar las comisiones asesoras que estime conveniente, incluso con miembros que no pertenezcan a la comisión ejecutiva.

16. Los nombramientos y ceses de las personas que ostentan la responsabilidad de aquellos organismos -institutos, fundaciones, órganos institucionales, y otros cuya competencia corresponde a la comisión ejecutiva deberán ser aprobados por ésta.

17. La comisión ejecutiva elaborará anualmente un plan de trabajo donde vendrán recogidas las actividades y objetivos a realizar, estableciendo un presupuesto para su cumplimiento. El programa y el presupuesto se aprobarán por la comisión ejecutiva y se incluirán en los presupuestos anuales que debe aprobar el comité.

## La Comisión de Control Económico

### Criterios de actuación para la emisión de Informes

1. La comisión de control económico seguirá los siguientes criterios para la emisión de sus informes:

a) Comprobará que la documentación que se le presenta, coincida con las anotaciones contables.

b) Comprobará que los saldos que figuran en las cuentas, concuerdan con los ofrecidos por el balance y la cuenta de resultados.

c) Comprobará que la gestión económica recoge todos los aspectos sustanciales de la evolución económica, así como del grado de cumplimiento de la previsión económica. Dedicará especial atención al desarrollo de los programas y al seguimiento de la liquidación de cuotas.

d) Comprobará en la ejecución de la previsión económica los motivos que han originado desviaciones en las partidas aprobadas.

e) Comprobará que las partidas no previstas están debidamente documentadas.

f) Podrá solicitar informes económicos externos que complementen sus actuaciones, poniendo-

los en conocimiento de la comisión ejecutiva y del comité.

g) Efectuará todas las comprobaciones que considere necesarias para el cumplimiento de su cometido.

h) Propondrá la adopción de las medidas que considere más adecuadas para salvaguardar el buen uso de los recursos económicos.

i) En situaciones económicas especialmente graves, trasladará a la comisión ejecutiva de ámbito superior y al comité correspondiente, un informe para la adopción de medidas urgentes.

## Compromiso con la Ética en el seno del Sindicato. Código ético de UGT

### I. Ámbito de aplicación

El presente código ético de UGT va dirigido a los y las integrantes de la Organización que de una u 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 (ver en el ANEXO una definición pormenorizada de cada uno de los supuestos) son las destinatarias expresas de este código ético.

### 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 pro-

fesionales 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. Respeto 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 contratados o subcontratados 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 cau-

ces 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. Se ha de evitar acudir y participar en actos o lugares de esparcimiento que sean ajenos e impropios de los trabajadores y trabajadoras.

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 implícito 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 la Normativa Interna en el artículo 7.2 del Capítulo III de las Normas de Gestión. 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 repre-

sentación-, 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.

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.

### **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.

### **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 del cuadro sindical debe ser revisado, actualizado o modificado cada dos años. Corresponde al Comité Confederal la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación del presente código ético.

La Secretaría de Organización y Comunicación 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.







## **2. La Administración de la Confederación y sus organizaciones**



## 2. La Administración de la Confederación y sus organizaciones

**La Confederación en todos sus ámbitos y actuaciones debe regularse por los principios de autofinanciación, transparencia y solidaridad**

### Portal de transparencia

Transparencia y ética son dos valores fundamentales para nuestra Organización, además de las exigencias legales sobre transparencia que se estipulan para las organizaciones sindicales, en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, nuestra apuesta nos lleva a ir mucho más allá. Creemos que es una herramienta fundamental para hacer crecer nuestra organización de forma más abierta, permeable y democrática. Por ello, en el Portal de Transparencia mostramos, entre otras cosas, como es nuestra organización, qué hacemos, como nos organizamos, como tomamos las decisiones o cuales son nuestros ingresos y gastos.

Por todo ello, UGT mantendrá su compromiso con:

- Seguimiento y extensión a todos los organismos.
  - Mantenimiento del Portal de Transparencia.
  - Garantizar la transparencia en el funcionamiento de las entidades en el entorno de la Formación.
  - Seguimiento de la Comisión de Ética.
  - Recoger y trasladar la documentación establecida para su publicación en el Portal de Transparencia en la web Confederal.
- Información sobre su actividad (funciones, normas de funcionamiento, estructura organizativa).
  - Información sobre los recursos económicos que llegan a las organizaciones procedentes de las administraciones públicas, específicamente los contratos, convenios, programas y subvenciones.

## La Administración Sindical de la Confederación

**Art. 2. 1.** La descentralización funcional de UGT debe conjugarse con el hecho de que todos los recursos económicos y patrimoniales están al servicio de toda la Confederación y al de la solidaridad intersectorial e interterritorial entre sus organizaciones.

**2.** Es conveniente avanzar en el principio de la confederabilidad de los recursos técnicos y económicos, a fin de conseguir la racionalidad de la gestión y garantizar los servicios básicos a todos los afiliados, afiliadas, delegados y delegadas con los menores costes posibles.

**Art. 3.** La administración sindical en la que estarán integradas las organizaciones, estará encuadrada en el Servicio Confederal de Gestión (SCG). Se coordinará a través de las UCAS y se regirá por un órgano de gobierno controlado por las federaciones mancomunadas y la unión, estando sujeto a los reglamentos que sean aprobados por el Comité Confederal. Su objetivo es conseguir un mejor aprovechamiento de los recursos para dar un servicio de carácter universal y garantizado profesionalmente.

Las normas básicas de funcionamiento de la administración sindical de UGT serán equivalentes en todo el Estado. La Comisión Ejecutiva Confederal y las federaciones coordinarán sus actuaciones.

Como quiera que hasta el momento algunas federaciones (en especial aquellas que tienen su ámbito de actuación en los servicios y administraciones públicas) facilitan servicios jurídicos especializados, de manera excepcional podrán seguir prestándolos, con independencia de que estos servicios o parte de ellos pudieran ser prestados por la administración sindical. La

CEC y las comisiones ejecutivas de las federaciones afectadas coordinarán sus actuaciones con el fin de analizar estas situaciones excepcionales y su mantenimiento en el tiempo.

**Art. 4.** Corresponderá al órgano de gobierno de la administración sindical de la Confederación la toma de decisiones sobre las materias que acuerden y su desarrollo. Entre ellas:

- a) Conocer los presupuestos de cada ejercicio.
- b) Fijar los criterios de la Política de Recursos Humanos y de utilización de los recursos.
- c) Aplicación de todos los reglamentos que se establezcan.
- d) Decidir sobre el grado de flexibilidad para adherirse a parte o a la totalidad de los servicios.
- e) Fijar los criterios e impulsar la mancomunidad de Servicios.

**Art. 5.** Las funciones de la administración sindical en cada territorio podrán ser las siguientes:

- a) Atención directa a los trabajadores y trabajadoras en desempleo.
- b) El servicio colectivo de contabilidad, gestión financiera, administrativa en general y fiscal, siempre que el organismo titular del CIF (código de identificación fiscal) delegue esta función.
- c) Gestión de recursos humanos de acuerdo con los criterios de la Confederación.
- d) Informática, comunicaciones y aplicación de nuevas tecnologías.

e) Administración de patrimonio, edificios cedidos, obras y proveedores. f) Relación y control de entidades participadas y colaboradoras.

g) Archivo documental y almacenaje.

h) Administración y gestión de los servicios jurídicos de UGT mancomunados.

i) Aparato Administrativo de Elecciones Sindicales y Afiliación.

j) Gabinete de Comunicación.

k) Gabinete Técnico y Económico.



## Servicio Confederal de Gestión

El SCG es la estructura de gestión administrativa de la Unión General de Trabajadores, única para el conjunto de la Organización (confederal) porque se desarrolla mancomunadamente entre uniones y federaciones. La totalidad del servicio se rige por criterios comunes, basados en la eficiencia, profesionalidad y rigor. La componen de forma mancomunada la CEC, las FFEE y las UCA's.

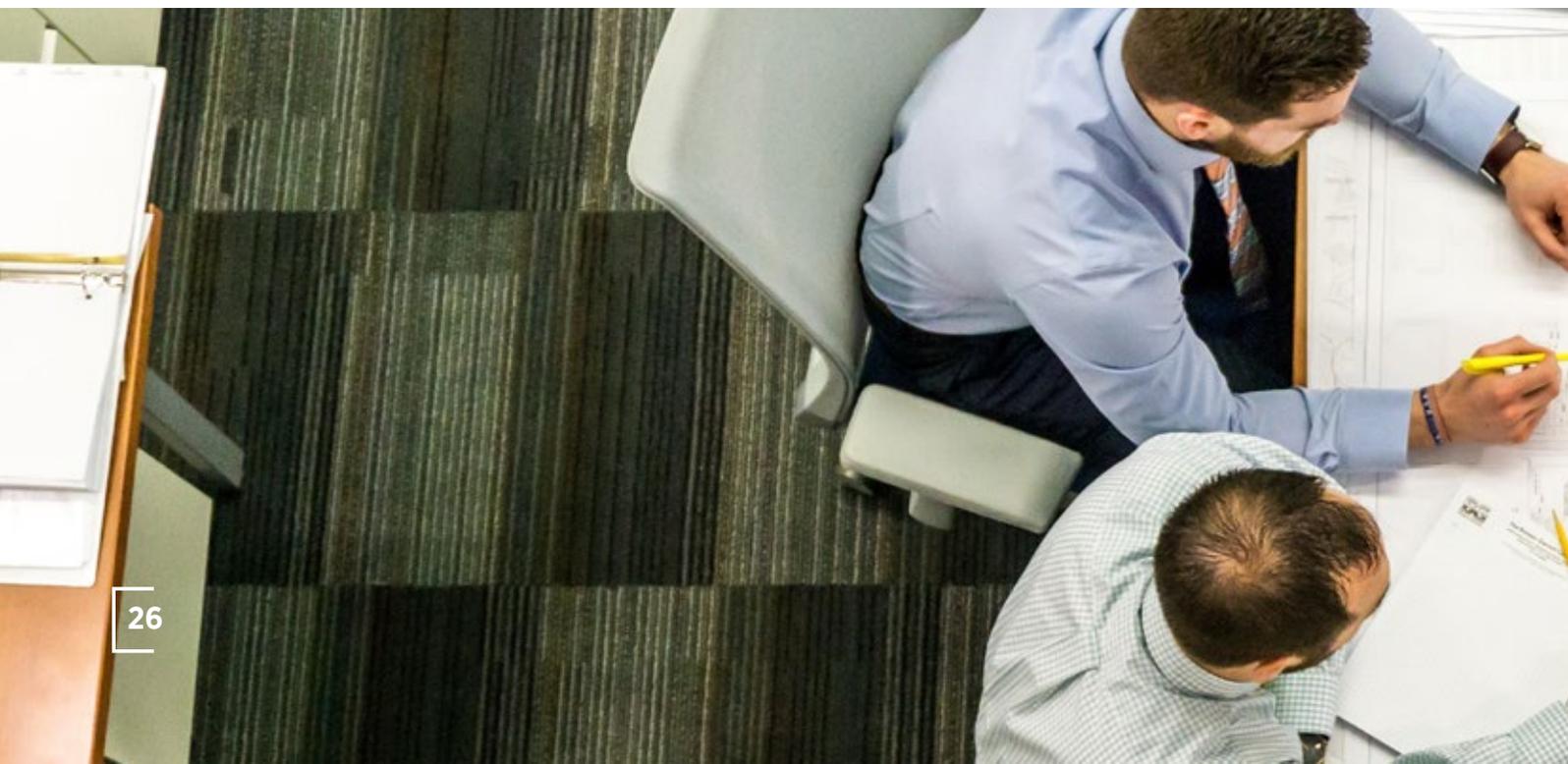
El Servicio Confederal de Gestión fijará en el ámbito Confederal los criterios que deben servir de orientación para la mancomunidad en los ámbitos inferiores.

El SCG es el encargado de realizar las tareas administrativas esenciales del Sindicato, las vinculadas directamente al catálogo de actuaciones esenciales que componen el Servicio Confederal Básico. La responsabilidad de que el SCG funcione correctamente recae en la CEC, que habilitará los medios para su implantación en los territorios, correspondiéndole la planificación, la administración y la dotación del personal necesario para estos fines.

El Comité Confederal, a propuesta de la CEC, dotará al SCG de un reglamento de funcionamiento donde se regulará la participación en sus órganos de dirección (FFEE y UCA's). El catálogo de servicios que UGT habrá de prestar a sus afiliados y afiliadas será definido por la Comisión del SCG, la CEC planteará dicho catálogo para su aprobación en el primer Comité Confederal que se celebre.

A semejanza del SCG se creará el Servicio Territorial de Gestión (STG), como la estructura de gestión administrativa de la Unión General de Trabajadores en el territorio, única para el conjunto de la Organización territorial porque se desarrolla mancomunadamente entre la unión y las federaciones. La totalidad del servicio se rige por criterios comunes, basados en la eficiencia, profesionalidad y rigor. La componen de forma mancomunada la CE de la UCA y de las Federaciones de COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

El STG fijará en el ámbito territorial los criterios que deben servir de orientación para la mancomunidad en los ámbitos inferiores, de acuerdo con los criterios fijados por el SCG.



## Servicio Territorial de Gestión

1. El Servicio Territorial de Gestión (STG) es la estructura de gestión administrativa de la Unión General de Trabajadores, es única para el conjunto de la Organización territorial porque se desarrolla mancomunadamente entre la unión y las federaciones. La totalidad del servicio se rige por criterios comunes, basados en la eficiencia, profesionalidad y rigor. La componen de forma mancomunada la CEUCA y las FFRR.

El STG fijará en el ámbito territorial los criterios que deben servir de orientación para la mancomunidad en los ámbitos inferiores.

2. El STG es el encargado de realizar las tareas administrativas esenciales del Sindicato, las vinculadas directamente al catálogo de actuaciones esenciales que componen el Servicio Confederal Básico.

3. La responsabilidad de que el STG funcione correctamente recae en la CEUCA, que habilitará los medios para su implantación, correspondiéndole la planificación, la admi-

nistración y la dotación del personal necesario para estos fines.

4. El Comité Territorial, a propuesta de la CEUCA, dotará al STG de un reglamento de funcionamiento donde se regulará la participación en sus órganos de dirección. El catálogo de servicios que la UGT habrá de prestar a sus afiliados y afiliadas a través del STG será responsabilidad de la CEUCA y se detallará en el primer Comité Territorial que se celebre, para someterlo a su aprobación. En los territorios donde las Comisiones de Agentes Sindicales y de Servicios Jurídicos estuvieran constituidas y hayan alcanzado acuerdos para el funcionamiento de ambos servicios, se trasladará la gestión ordinaria de las mismas al STG. En los territorios donde no se hayan constituido o no hayan conseguido llegar a acuerdos de funcionamiento ambas comisiones seguirán sus trabajos hasta lograrlos y posteriormente poder trasladar la gestión ordinaria al STG.



## Servicio Confederal Administrativo (SCA)

Forma parte del SCG, y es el que recauda y distribuye los ingresos por cuota de la Confederación. Tiene en exclusiva la función de emitir la certificación de cuotas con las que se establece la representación en los congresos de todas las organizaciones y estructuras que componen UGT.

Las delegaciones del SCA tendrán un funcionamiento que estará supervisado a nivel confederal. Para la coordinación en cada ámbito, se creará una comisión compuesta por las federaciones y la Comisión Ejecutiva de la UCA.

El Servicio Confederal Administrativo (SCA) y sus delegaciones deberán autofinanciarse a través de la capitalización de sus propios potenciales. En tanto se consolida su total autofinanciación, será sostenido económicamente por toda la organización, respetando criterios de proporcionalidad con los ingresos reales por cotizaciones de cada uno de los organismos con derecho a reparto de la cuota.



## Servicio Confederal de Recursos

El Registro Confederal de Recursos es la relación de liberados y liberadas institucionales y con horas sindicales junto a los contratados y contratadas por la Organización para desarrollar tareas sindicales. Se establece para disponer de un conocimiento cierto y compartido de los recursos disponibles, para su aprovechamiento efectivo conforme a los principios de economía, eficacia y eficiencia.

El Registro Confederal de Recursos (RCR) está implementado dentro del Aplicativo de Gestión Informática (AGI). Está sustentado por registros federales y de UCAS con actualizaciones constantes y simultáneas, para el conocimiento de todos los responsables en la administración de las horas sindicales en sus respectivos ámbitos de actuación.

EL RCR está sustentado por registros de las FFEE y de las UCAS de todos los representantes a dedicación completa de la Organización. Estos registros se actualizarán, constante y simultáneamente, para el conocimiento de todos los responsables en la administración de las horas sindicales en sus respectivos ámbitos de actuación.

Los representantes a dedicación completa de distinta procedencia y el personal contratado por la organización, se ubicarán en su actividad y en el ámbito de actuación al que ha sido asignado según las necesidades de las tareas a abordar por el conjunto de la organización.

Tanto las federaciones como las uniones tienen la responsabilidad de gestionar estos medios. Se evaluará la eficacia de esta gestión como una tarea de la actividad ordinaria de la organización que valorará el respectivo comité.

Las Federaciones de CCAA, previa autorización de la Federación Estatal, tendrán acceso al AGI

a los efectos de proceder a dar altas y bajas de representantes sindicales y empresas para una mejor actualización de los ficheros. De estas actuaciones se informará a la UCA.

En el Registro Confederal de Recursos se debe especificar el origen de la liberación: si es de empresa pública o privada, si es liberado por acuerdo institucional o por acumulación de horas sindicales, o si es contratado por la Organización.

En las cuestiones económicas, fiscales y de contratación imperarán fórmulas que permitan que la actividad sindical no provoque mermas en los ingresos económicos y las condiciones de trabajo de los y las representantes a dedicación completa.

Las cantidades percibidas a título individual provenientes de dietas o complementos por participación institucional de representación en consejos de gobierno o de administración, así como por gastos en la negociación colectiva, serán de la organización de UGT a la que se está representando, que asumirá también los gastos que se deriven de estos conceptos y compensará los efectos que puedan tener sobre la fiscalidad de los afectados. Cada organización certificará públicamente estos ingresos a fin de evitar consecuencias fiscales a las personas.

La consecución de los puntos anteriores es la base imprescindible para abordar una segunda fase organizativa de captación de medios, formación sindical adecuada a las necesidades de los delegados y delegadas y representantes a dedicación completa según la actividad que desarrollen y lo más principal: para la ejecución de los planes de trabajo del Sindicato.

## Normas de gestión económica y financiera

Todas las cuentas corrientes, depósitos bancarios, patrimonio financiero, mobiliario e inmobiliario deberán constar obligatoriamente a nombre de la organización correspondiente de la Confederación con personalidad jurídica propia, y en ningún caso, a título personal o de terceras personas físicas y jurídicas. Las firmas bancarias reconocidas lo serán, al menos, de tres miembros de cada comisión ejecutiva, pudiendo actuar dos mancomunadamente.

Todas las cuentas bancarias y financieras incluirán en su denominación el nombre de la organización, acompañado de las siglas UGT, con indicación expresa del número fiscal identificativo propio. Se otorgará poder a favor de la Comisión Ejecutiva Confederal para la intervención en cualquier entidad bancaria en caso de disolución de la organización correspondiente.

Las organizaciones con personalidad jurídica y fiscal propias podrán constituir entidades externas para el desarrollo de sus fines. Dichas entidades, que podrán tener carácter no lucrativo o mercantil, deberán quedar inscritas en el registro de empresas y entidades colaboradoras, y la información deberá ser actualizada periódicamente.

Los representantes de UGT en dichas entidades externas serán elegidos directamente por la Comisión Ejecutiva Confederal, federal o de comunidad autónoma, según corresponda. Esa misma comisión ejecutiva conocerá y ratificará, en aquellas entidades en las que se tenga una participación mayoritaria, los nombramientos de los principales directivos.

Todas las entidades propias y participadas de UGT estarán obligadas a realizar una auditoría externa de carácter anual, debiendo poner sus

resultados a disposición de la Comisión de Control Económico Confederal, que podrá realizar cuantas comprobaciones considere oportunas.

Las comisiones de control económico, en cada uno de sus ámbitos, podrán conocer directamente la contabilidad de las empresas o entidades en las que participen las organizaciones de UGT.

Para la actividad económica habitual de las organizaciones de UGT es necesario el concurso de un número importante de empresas proveedoras de bienes y servicios. UGT debe controlar en todo momento que dichos proveedores respondan a los principios de legalidad y buen hacer profesional, así como cumplir especialmente la normativa laboral vigente. Para ello, cada una de las organizaciones debe exigir la información actualizada de los proveedores habituales, requisito básico para seguir ofreciendo sus productos. Para los proveedores superiores a 60.000 euros anuales, cada organización mantendrá un registro permanente de información, que se pondrá en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Confederal. En caso de que alguna empresa de este registro actúe para varias organizaciones o en el ámbito de todo el Estado, el registro tendrá carácter Confederal.

La gestión de costes de personal estará integrada en cada organización, correspondiendo las decisiones en esta materia en exclusiva a la comisión ejecutiva correspondiente.

El personal contratado laboralmente que ofrece sus servicios técnicos y administrativos al Sindicato dependerá, a todos los efectos, de la organización a la que están adscritos y que tenga autonomía presupuestaria y de gestión Comisión Ejecutiva Confederal, FFEE y UCAS

coordinándose con la Comisión Ejecutiva Confederal, que dará su apoyo técnico a la gestión y mantendrá un archivo actualizado de todo el personal con actividad permanente en la Confederación, que consolidará históricamente para uso de las organizaciones que requieran cubrir necesidades de personal.

La Comisión Ejecutiva Confederal, previa consulta a las organizaciones de la Confederación y teniendo en cuenta las necesidades del conjunto en términos presupuestarios y prestación de servicios a los afiliados y afiliadas en los territorios, negociará con la Sección Sindical de los trabajadores y trabajadoras de UGT, un acuerdo de condiciones laborales para el personal técnico y administrativo que tendrá carácter de Convenio Marco para todas las organizaciones de la Confederación. A este fin, se constituirá una comisión específica nombrada por el Comité Confederal.

El personal contratado laboralmente por las federaciones estatales y los organismos que formen parte de una federación o que, siendo contratados de éstas, sean adscritos a la Confederación, estarán afiliados a dichas organizaciones en sus distintos ámbitos, salvo quienes voluntariamente quieran estar afiliados a la Federación que encuadre en su ámbito organizativo el CNAE 94.20.

El personal contratado laboralmente por la Comisión Ejecutiva Confederal, las UCAS y las asociaciones de profesionales o de trabajadores por cuenta propia que se adscriban a la Confederación, estará afiliado a la Federación que encuadre en su ámbito organizativo el CNAE 94.20.

El trabajador o trabajadora que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en UGT, por haber sido elegido en los órganos de la misma, solicitará excedencia forzosa a la or-

ganización en la que esté adscrito, mientras permanezca en el cargo, según lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Presupuestos**

La Confederación en todos sus ámbitos, debe regularse por el principio de la auto-financiación y del equilibrio presupuestario, limitando su actividad a la que le permitan sus ingresos estables o razonablemente esperados. La cuota es el elemento fundamental de nuestros presupuestos de ingresos. En todo caso debe cubrir suficientemente el mantenimiento de los gastos de estructura, en especial el de los costes de personal no adscrito a programas y el de mantenimiento de las sedes.

La Comisión Ejecutiva Confederal, así como las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS, serán los únicos órganos con capacidad de gestión económica independiente. En todo caso, en cada congreso de las mencionadas organizaciones se delimitará el grado de descentralización financiera y delegación de poderes en sus organismos de ámbito inferior.

Todas las organizaciones de UGT con personalidad jurídica propia, deberán elaborar presupuestos anuales que en ningún caso podrán ser deficitarios.

La Comisión Ejecutiva Confederal, así como las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS elaborarán sus previsiones económicas anuales, en las que incluirán las de sus organismos inferiores. Estas previsiones serán consolidadas y conocidas por el Comité Confederal y aprobadas en sus respectivos comités dentro de los tres últimos meses de cada ejercicio anual y estarán integradas por:

a) Presupuesto de funcionamiento, que se elaborará en función de los ingresos y recursos propios del Sindicato.

b) Presupuesto de programas, en el que se recogerán las subvenciones finalistas previstas en las que la organización participe como entidad colaboradora de las Administraciones Públicas.

El volumen económico máximo por programas (incluidos los solicitados por UGT aunque sean ejecutados por empresas participadas, fundaciones o empresas externas) no podrá exceder el 40% de los presupuestos de cualquier organización (quedan excluidas las partidas percibidas por los conceptos de representación y/o participación institucional). Solo en caso extraordinarios podrán exceder esa proporción, previa autorización expresa de la ejecutiva del órgano superior.

En los casos de los presupuestos de las ejecutivas de FFEE y UCAS deberán contar con la autorización expresa de la CEC. Para la CEC el órgano que podrá dar autorización es el comité confederal.

Al mismo tiempo, en aquellos programas que sea necesario contratar personal, se destinara un importe equivalente al 5% del coste anual de dicho personal, a un fondo que no podrá tener otro destino que cubrir las contingencias económicas que se deriven de ese personal.

c) Presupuesto de inversiones y pago de deudas anteriores, que se financiará con los excedentes del presupuesto de funcionamiento.

d) Memoria explicativa de los objetivos, prioridades y actuaciones a realizar, a los que van destinados los presupuestos anuales propuestos.

## Presentación de cuentas

Todas las organizaciones con capacidad de gestión económica deberán llevar una contabilidad adecuada, que permita una información suficiente a los afiliados y afiliadas, y será presentada ante los comités correspondientes.

Las organizaciones formularán antes del 31 de marzo de cada año el Balance y la Cuenta de Resultados. Desde esa fecha y con anterioridad al 30 de junio, las cuentas serán presentadas ante la Comisión de Control Económico Confederal, adjuntando un informe económico externo. En caso de no ser así, la Comisión de Control Económico Confederal procederá a solicitar su propio Informe, siendo por cuenta de cada organización el coste del mismo.

Las cuentas formuladas por cada organización deberán integrar las de sus organismos inferiores. Las FFEE integrarán las de sus federaciones territoriales, sindicatos provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales. Las UCAS, las de sus uniones provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales.

La reiteración de una situación deficitaria en una organización en tres o más ejercicios, podrá ser motivo de intervención de la Comisión Ejecutiva Confederal a propuesta de la Comisión de Control Económico y previa autorización del comité correspondiente. Dicha intervención significará la pérdida voluntaria de autonomía de gestión económica por la organización afectada hasta la normalización de su situación económica.

La Comisión Ejecutiva Confederal y la Comisión de Control Económico Confederal podrán, cuando las circunstancias así lo aconsejen, revisar las cuentas de las organizaciones confederadas.

## Recursos del Sindicato

### La cuota

La cuota es el elemento económico esencial del Sindicato. Es objetivo prioritario que cada afiliado y afiliada pague su cuota como vínculo de unión y compromiso con la Organización.

El Congreso Confederal fija los principios reguladores de la cuota y establece los criterios, cuantías y distribución de la Cuota Básica Confederal, de la Cuota Reducida y de las Cuotas Especiales, que se recogen en los Estatutos Confederales y obligan a todas las organizaciones de UGT.

La cuota reducida tipo (B) equivalente al setenta por ciento de la Cuota Básica Confederal, se aplicará a las personas afiliadas cuyos ingresos anuales íntegros procedentes de rentas del trabajo o de protección por desempleo sean iguales o inferiores a 14.000 euros anuales. A petición del afiliado o afiliada que pase a situación de desempleo sin ingresos, la federación correspondiente concederá una moratoria en el pago de la cuota. Esta moratoria será de seis meses prorrogables por otros seis meses. Durante este periodo la persona afiliada tendrá derecho al uso de los servicios del Sindicato.

El SCA sólo aceptará liquidaciones de cuotas reducidas previa autorización escrita de la federación estatal correspondiente.

Se establecen dos tipos de cuota especial:

a. La Cuota Especial tipo (C) equivalente al cincuenta por ciento de la Cuota Básica Confederal, se aplicará a las personas adscritas de la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP) cuyos ingresos anuales íntegros por rentas del trabajo sean superiores a 7.000 euros.

b. La Cuota Especial (D) equivalente al treinta por ciento de la Cuota Básica Confederal, se aplicará a las personas que ingresen menos de 7.000 euros anuales íntegros por rentas del trabajo o protección por desempleo, pudiendo ser jubilados o pensionistas, personas que se encuentran en situación de paro, o personas que por el contrato laboral que tienen, ingresen menos de la cuantía anual indicada.

La cuota D deberá renovar anualmente su acreditación ante la comisión ejecutiva federal correspondiente, y deberá disponer de la autorización de la CEC.

El Reglamento de Cuotas establecido regulará, entre otras materias, la gestión de la cuota sobre los principios de eficiencia y responsabilidad.

Los afiliados y afiliadas pagarán cuotas extraordinarias por servicios específicos cuando éstos sean solicitados y no estén incluidos en la cuota ordinaria. Dichas cuotas no podrán ser superiores al coste real del servicio ofrecido y no generarán derechos políticos.

### Las subvenciones públicas

UGT y todas sus organizaciones podrán acceder a las subvenciones reguladas en cada ámbito de las Administraciones Públicas, tanto las que sean de carácter institucional, como aquellas en las que el Sindicato actúe como entidad colaboradora de las Administraciones Públicas. Las subvenciones públicas obtenidas como consecuencia de una determinada acción serán de carácter finalista.

La gestión de los programas subvencionados no podrá ser nunca deficitaria, quedando

cubiertos los gastos de estructura de la organización dedicados a esa gestión.

Las FFEE verán recuperado su derecho a percibir estos recursos procedentes de la subvención otorgada anualmente a los sindicatos por los Presupuestos Generales del Estado, destinándose con carácter exclusivo para elecciones sindicales el porcentaje previsto en el Fondo de Servicios.

La Comisión Ejecutiva Confederal destinará los recursos procedentes de la subvención a la confederabilidad, la solidaridad y acciones especiales, siendo presentados al Comité Confederal y aprobados dentro de los presupuestos.

## **Patrimonio**

Cada organización podrá tener patrimonio propio, debiendo recoger en sus estatutos las limitaciones básicas de su gestión, indicándose expresamente que, en caso de disolución o separación de la Confederación, todo su patrimonio pasará a disposición de UGT siendo administrado por la Comisión Ejecutiva Confederal, excepto en los supuestos de fusión o constitución de nuevas organizaciones dentro de UGT.

Con objeto de conocer el mapa patrimonial de UGT existe un registro único a nivel Confederal donde se inscriben y actualizan los datos sobre el patrimonio inmobiliario existente en UGT y en sus organizaciones sindicales adscritas. Dicho registro incluye la totalidad del patrimonio inmobiliario en sus diferentes tipologías.

Las UCAS y las federaciones estatales podrán conocer el contenido de este registro.

Es competencia de la Comisión Ejecutiva Confederal la custodia y actualización de dicho registro.

Nuestras organizaciones utilizan, como sedes de su actividad sindical, locales del Patrimonio Sindical Acumulado. Proponemos la transferencia en propiedad de este Patrimonio a las organizaciones sindicales y empresariales.

Mientras se produce el traspaso de titularidad, se propondrá al Ministerio de Empleo que articule fórmulas jurídicas, incluso modificando la Ley 4/86, que permitan un tratamiento inmobiliario con el objetivo de rentabilizar los espacios que utilizamos y que asuma el adecuado mantenimiento del mismo.

UGT ampliará sus inversiones inmobiliarias, adquiriendo edificios propios, en la medida en que las necesidades lo demanden y las disponibilidades económicas así lo permitan.

La enajenación y permuta de inmuebles será aprobada por el comité correspondiente.

## **Ingresos por servicios**

Cuando las organizaciones presten servicios, tanto de carácter interno a sus organismos inferiores, como de carácter externo a terceros, los ingresos percibidos han de cubrir los costes de los mismos.

## **Donaciones**

UGT a través de sus organizaciones, podrá recibir donaciones económicas de sus afiliados y afiliadas, así como de terceras personas físicas o jurídicas. Dichas donaciones podrán tener adscripción finalista, según la voluntad del donante, o incorporarse a los ingresos ordinarios del Sindicato, y podrán acogerse a las desgravaciones que estén previstas en el impuesto.

A photograph of a man at a protest, wearing a blue surgical mask and a dark red long-sleeved shirt. He has his right fist raised high in the air. He is holding a clear plastic water bottle in his left hand. The background shows other people at a protest, some holding signs, and a building with many windows. The entire image has a reddish-pink color overlay.

# 3. Servicios básicos del Sindicato



# 3. Servicios básicos del Sindicato

## Formación Sindical

La formación sindical es esencial para que los afiliados y afiliadas se comprometan con la estrategia del sindicato, para lograr una identidad de valores y principios ideológicos, para incrementar la afiliación y conservarla, y para conseguir que nuestra organización sea un referente para la clase trabajadora.

La formación sindical ha de llegar a toda la organización, afiliados, afiliadas y responsables sindicales, al objeto de transmitir las señas de identidad de UGT a todos sus miembros. UGT debe establecer como objetivos específicos mejorar las competencias de liderazgo, organización y gestión de dirigentes y representantes, así como la implantación de redes de aprendizaje organizacional que permitan la formación continua de delegados y delegadas y cuadros sindicales.

Estos objetivos requieren medidas adecuadas para desarrollar la formación sindical a todos los niveles, Confederal, UCA's y federaciones y secciones sindicales.

La Escuela Julián Besteiro, como escuela de formación sindical de la Confederación, es la encargada de la formación, en sus distintos niveles, de los cuadros, y los delegados y delegadas de UGT. Bajo la dirección de la CEC realizará sus funciones, de manera coordinada con las FFEE y las UCAS, a través de su consejo rector. La Escuela Julián Besteiro cooperará con escuelas sindicales de organizaciones afi-

liadas a la CES y a la CSI y con el resto de las escuelas sindicales de UGT.

Es el comité confederal quien marcará los objetivos generales y la estrategia en la formación sindical. El comité confederal aprobará un plan de formación sindical para el conjunto de la organización y que permite que las necesidades específicas sectoriales y/o territoriales se concreten en los diferentes comités federales y de uniones.



## Servicios Jurídicos

Los servicios jurídicos son un instrumento básico de la acción sindical. Es conveniente una constante actualización de la gestión de los servicios jurídicos, que se adecúe permanentemente a la situación económica y organizativa de UGT.

El funcionamiento de los servicios jurídicos tenderá a desarrollarse a través de un gabinete dirigido por una mancomunidad de las federaciones estatales. Este gabinete jurídico mancomunado se estructurará territorialmente y será gestionado por un órgano formado por las federaciones territoriales y una representación de la UCA correspondiente.

La labor de coordinación técnica y colaboración entre los diversos servicios jurídicos territoriales de UGT, será realizada a través del Departamento Jurídico Confederal, que ofrecerá a todos los servicios el acceso a la información técnica necesaria para el mejor cumplimiento de sus objetivos. La formación del personal que integra las asesorías, así como la búsqueda de nuevos cuadros que en el futuro puedan ser miembros de este servicio, debe ser una de sus tareas prioritarias.

La coordinación de las acciones judiciales y la puesta en común de las estrategias jurídicas del conjunto de la Organización son elementos fundamentales de la acción sindical y de las políticas organizativas. Por ello, se realizará una jornada anual de coordinación jurídica en la que participarán los miembros de los diferentes gabinetes jurídicos de todos los organismos, estén mancomunados o no.



## Negociación Colectiva

La negociación colectiva contempla una diversificación de medidas que supera la simple negociación salarial. Cada vez son más importantes los aspectos complementarios de los convenios en materias sociales y de futuro, como son la prevención de riesgos laborales, las ayudas sociales a la familia, la prevención de accidentes e invalidez, la ayuda alimentaria, a la cultura, al ocio, y, muy particularmente, la previsión social complementaria en materia de fondos de pensiones y seguros colectivos. Por ello, la gestión de los compromisos en dichas materias deberá contar con la participación sindical.

En materia de seguros y prestaciones complementarias, y manteniendo el principio básico de que es el Estado quién debe garantizar el sistema de pensiones y prestaciones sociales, la Comisión Ejecutiva Confederal coordinará las actuaciones con las federaciones, a fin de asegurar el tratamiento profesional de estas materias y una estrategia sindical homogénea.

La negociación colectiva es y debe ser para UGT el referente primordial hacia los trabajadores y trabajadoras. Por este motivo se debe proporcionar a todos los trabajadores y trabajadoras, al menos, un convenio colectivo que garantice sus derechos, obligaciones y salarios.

## Entidades de Servicios

UGT debe sindicalizar sus servicios, haciendo de éstos verdaderos instrumentos de la acción sindical y la afiliación, por encima de cualquier otro objetivo. Para ello, y en la medida que sea posible, la actividad debe ser desarrollada por las propias organizaciones de forma solidaria y coordinada.

La Confederación, con conocimiento del Comité Confederal podrá promover otras entidades si fueran necesarias para la prestación de nuevos servicios.

Las entidades de servicios de la Confederación tienen presencia estatal, con vocación de estar presentes en todos los ámbitos territoriales, sin ningún tipo de limitación dentro de UGT que no sea la de racionalidad en la expansión y sus posibilidades.

Las delegaciones territoriales de cada entidad deberán coordinarse estrechamente con las organizaciones territoriales de UGT que, respetando el funcionamiento empresarial, deberán marcar las pautas sindicales de actuación de estas entidades en cada territorio.

Se podrán acordar fórmulas de descentralización de la gestión que permita una mayor compenetración de las acciones.

La Comisión Ejecutiva Confederal, a través de los responsables que se propongan, deberá resolver los problemas de competencia entre las actividades que desarrolla cada entidad, que pudieran ser motivo de solapamiento con actividades realizadas directamente por UGT.

Con independencia de los instrumentos que se indican a continuación, la Comisión Ejecutiva Confederal podrá llegar a acuerdos con otras

entidades externas para colaboraciones específicas, o incluso de participación minoritaria, para el cumplimiento de determinados fines u ofertas de servicios en ámbitos no prioritarios pero convenientes para el desarrollo de nuestra organización.

La Confederación promueve la prestación de servicios a través de las siguientes entidades ya constituidas

### **Editorial Publicaciones UNIÓN**

Esta entidad es la encargada de la publicación de la revista periódica UNIÓN, así como de todas las publicaciones para distribución o venta que promueva la Comisión Ejecutiva Confederal.

### **Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC)**

La FFLC es la fundación histórica promovida por UGT. Se responsabiliza del mantenimiento del archivo histórico y del tratamiento de la documentación que va produciendo el Sindicato.

Se especializa en el estudio de nuevas materias en áreas de acción social, relaciones con otros colectivos, particularmente en el ámbito universitario, y colabora con otras fundaciones, prioritariamente aquellas vinculadas a sectores progresistas de la sociedad.

### **Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD)**

El ISCOD es el encargado de la gestión de proyectos en países en vías de desarrollo, a través de programas de la Administración Pública y con la gestión del 0,7 por ciento de la cuota pagada por los afiliados y afiliadas. Todo ello en

estrecha colaboración con las organizaciones internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de los Trabajadores/as de las Américas y los secretariados internacionales.

### **Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIATE)**

La Fundación UNIATE dará servicios específicos a nuestros afiliados y afiliadas jubilados y pensionistas, particularmente en materia de viajes, cultura, residencias, pisos tutelados, servicios a domicilio y otros. Debe convertirse en uno de los instrumentos para el mantenimiento de los afiliados y afiliadas en UGT después de su jubilación y para la integración en el Sindicato de los y las actuales pensionistas.

### **Asesoramiento en Seguros y previsión, ATLANTIS y Gestoras de Fondos de Pensiones (GPP y FONDITEL)**

La gestión de los seguros, particularmente los de carácter colectivo y vinculados a la empresa, las prestaciones complementarias a la seguridad social y el asesoramiento técnico a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, en las comisiones de control de planes y fondos de pensiones es una labor básica complementaria de la acción sindical.

### **Los instrumentos de servicios en otros ámbitos de la Confederación**

Las FFEE y las UCAS han desarrollado diversas iniciativas en materia de servicios creándose al efecto fundaciones y empresas con distinto grado de participación.

Este proceso debe resultar positivo en la medida en que ofrezca una mayor participación y acercamiento de los servicios a la afiliación y a la representación de UGT en los centros de trabajo.

La descentralización efectuada en esta materia y la consiguiente creación de las entidades que los prestan, será positiva en la medida que exista una suficiente transparencia y una gestión económica adecuada. Todo ello mediante un proceso objetivo de información, contraste y control.

Las entidades actualmente en funcionamiento, y las de nueva creación, depositarán de forma continuada en el Registro de empresas y entidades colaboradoras de UGT la documentación básica de su funcionamiento.





3 B

3 C

4 B

4 C

5 B

5 C

# 4. Estructuras organizativas

6 B

6 C

7 B

7 C



# 4. Estructuras organizativas

## Las federaciones y las uniones: normas generales, estructura y funciones

Los diferentes niveles o instancias organizativas de las federaciones y uniones deben responder a la realidad sindical y administrativa del país.

Cada ámbito organizativo debe tener unas tareas concretas a desarrollar, una comisión ejecutiva en consonancia con las funciones a realizar con capacidad jurídica limitada a las mismas, un presupuesto económico que permita la consecución de los objetivos señalados y un comité que asegure la participación de las organizaciones y garantice el control de la gestión de la citada comisión ejecutiva.

Los congresos de las FFEE y de las UCAS deberán establecer dichos conceptos para el conjunto de sus respectivas organizaciones.

Las FFEE vertebran la Confederación y, por ello, deben también estructurarse territorial y sectorialmente... La sectorialización es fundamental para lograr una mayor identificación de los diversos colectivos de trabajadoras y trabajadores con el Sindicato, favoreciendo así plantear sus reivindicaciones más específicas.

Las uniones coordinan la acción de las federaciones en el ámbito territorial y atienden las necesidades básicas del conjunto de las organizaciones de su ámbito, de manera profesional y eficaz, bajo el control del comité correspondiente. Mantienen las relaciones del Sindicato con la sociedad, asumiendo la representación

institucional de UGT en los temas que afectan al conjunto de las trabajadoras y los trabajadores como ciudadanos.

### Las Federaciones

Una especificidad que distingue a UGT de otros sindicatos es su modelo sindical basado en la actuación de las FFEE que la integran, que deben construir un modelo de relaciones laborales homogéneo y solidario para todos los trabajadores y trabajadoras.

Las federaciones tienen carácter estatal y se organizan como mejor convenga a sus fines sindicales, estructurándose sectorial y territorialmente. Vertebran la Confederación, trabajando por la consecución de unas relaciones laborales homogéneas y la unidad del mercado de trabajo, convirtiéndose en un contrapoder ante los poderes económicos y en un interlocutor indispensable para las patronales y el empresariado en general. Además, mantienen la interlocución institucional con gobiernos y administraciones en los asuntos que les son propios.

Las federaciones tienen la competencia e interés directo sobre:

- La negociación colectiva.
- La afiliación y recaudación de la cuota.

- Las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.
- La formación sindical y formación para el empleo de carácter sectorial.
- La representación institucional sectorial ante las Administraciones, organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas.
- Las relaciones internacionales sobre temas sectoriales.
- El desarrollo de una política de servicios comunes que prime a nuestra afiliación frente a las personas no afiliadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que sobre estas materias correspondieran también a la Confederación.

Las federaciones deben fomentar la presencia y participación activa de las mujeres, los jóvenes y los profesionales en las tareas del Sindicato, recogiendo y defendiendo sus reivindicaciones e incorporándolos a las tareas de dirección de la federación.

La federación en su congreso federal elaborará unos estatutos federales que serán de obligada aplicación en el conjunto de la federación.

Las estructuras organizativas que articule la federación en su seno, estarán a lo dispuesto por los estatutos federales y podrán dotarse, de acuerdo con éstos, de un reglamento de funcionamiento que deberá recibir el visto bueno de la comisión ejecutiva federal.

Las federaciones dispondrán al menos del sesenta por ciento de los delegados en los

Congresos que se celebren en la Confederación y sus uniones a todos los niveles.

Asimismo, tendrán, al menos, el sesenta por ciento de los miembros de los comités de la estructura territorial.

### **Número y composición de las Federaciones que integran UGT**

UGT establece la existencia de tres Federaciones Estatales (FICA, FESP y FESMC).

Para garantizar la estabilidad del diseño del perímetro fundamental de los sectores de las tres Federaciones, su modificación requerirá una mayoría de dos tercios de los delegados y delegadas del Congreso Confederal.

UGT cuenta también con:

Tres uniones estatales (UPA, UPTA y UJP) que agrupan a los pequeños agricultores, a los trabajadores por cuenta propia y a los jubilados y pensionistas.

### **Estructura organizativa de las Federaciones**

El congreso federal determinará los diferentes ámbitos organizativos, sectoriales y territoriales de la federación y les asignará competencias concretas. En función de éstas concederá poderes de ejecución (a través de la comisión ejecutiva federal) y establecerá la composición básica de sus órganos de decisión, dirección y control.

Dada la heterogeneidad del tejido productivo y empresarial, en el que conviven empresas de gran tamaño con secciones sindicales consolidadas y con capacidad de abordar todos los aspectos de

la acción sindical y la negociación colectiva, con pequeñas empresas con dificultades de organización, que precisan de un apoyo constante del Sindicato, es imprescindible que, a través de los sectores, las secciones sindicales garanticen la solidaridad interna, y den una respuesta eficaz y cercana al conjunto de la afiliación.

### **Organismos de la federación**

**Sección Sindical Básica:** Agrupa a los afiliados/as de un centro de trabajo o de una empresa con dos o más afiliados/as y que no alcanza el número suficiente para constituir una sección sindical orgánica en función de lo establecido para ello por la federación correspondiente.

Las secciones sindicales básicas, agrupadas junto con los afiliados y afiliadas que no tienen sección sindical constituida, estarán representadas en el Comité del Sindicato y en la Conferencia o Pleno Sectorial territorial, conforme a lo dispuesto en las normas de la Federación correspondiente.

**Sección Sindical Orgánica:** Agrupa a los afiliados/as de un centro de trabajo o de una empresa a partir del número de afiliados/as establecido por la correspondiente Federación para tener participación orgánica directamente. Tiene Comisión Ejecutiva y su órgano de control es la Asamblea General. Participan de forma directa en la Conferencia Sectorial Territorial y en el Comité del Sindicato territorial con arreglo a lo establecido en los Estatutos o reglamento de cada Federación. En los Estatutos de la Federación correspondiente establecerá la organización de las Secciones Sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial.

**Sindicato Territorial:** Agrupa a los afiliados y afiliadas, directamente o a través de las secciones sindicales, de un territorio (provincia o comarca) con estructura orgánica propia.

En función de las características del territorio puede agrupar a las secciones sindicales y afiliados/as por convenio colectivo o en agrupaciones de carácter sectorial, estableciendo las normas de participación en su reglamento de funcionamiento.

Tiene Comisión Ejecutiva, sus órganos de Control son el Comité Territorial y el Congreso Territorial. Participa en el Comité de la Unión Territorial y en el Comité de la Federación territorial correspondientes.

**Federación territorial:** Se conforma en base a los sindicatos territoriales en el ámbito de una Comunidad Autónoma. Encuadra a los sectores en su ámbito. Tiene Comisión Ejecutiva y sus órganos de Control son el Comité y el Congreso territorial. Participa en el Comité de la Unión territorial y en el Comité de la Federación Estatal.

**Sector territorial:** Es la estructura de la Federación en la que se encuadran las secciones sindicales y los afiliados y afiliadas sin sección sindical de un sector concreto para una mejor coordinación y homogeneización de la acción sindical en el mismo. Su órgano de control es el Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria. Participa en el Pleno o Conferencia Sectorial Estatal y también en el Comité de la Federación Territorial con arreglo a lo establecido en los estatutos o reglamento de la Federación.

**Federación Estatal:** La Federación tiene carácter estatal, estructurándose sectorial y territorial-

mente y organizándose como mejor conviene a sus fines sindicales.

Se conforma en base a las federaciones territoriales. Encuadra a los sectores estatales. Tiene Comisión Ejecutiva, Comisión de Control Económico, Comisión de Garantías y, sus órganos de Control son el Comité Federal y el Congreso Federal. Participa en el Comité Confederal.

### **Sector Federal**

Es la estructura de la Federación Estatal en la que se encuadran los sectores territoriales, y las secciones sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial.

Los estatutos federales deben garantizarla participación efectiva de los sectores, pudiendo utilizar cualquier de las siguientes formulas:

- Al Secretario o Secretaria Sectorial lo propone la Conferencia Sectorial y es elegido por Congreso Federal (en la secretaría sectorial) como miembro de la CEF, y podrá tener un equipo de trabajo permanente, elegido en la Conferencia Sectorial. Podrá participar en el Comité Federal con arreglo a lo establecido en los Estatutos de la Federación.
- Al Secretario o Secretaria sectorial, junto al equipo de trabajo permanente, lo elige la Conferencia Sectorial. El Sector participará en el Comité Federal, siendo su Secretario o Secretaria miembro nato y siendo también, este mismo, miembro del Consejo Federal.
- El Secretario o Secretaria Sectorial será un miembro de la Comisión Ejecutiva surgida del Congreso. El sector participará en el Comité Federal.

Los sectores son estructuras que organizan a los afiliados y afiliadas de una o varias ramas de actividad productiva (vinculadas entre sí por afinidad, dependencia, u otras) dentro de cada federación. Las secciones sindicales agrupan a los afiliados y afiliadas de una empresa o centro de trabajo y conforman los sectores, en los que están encuadradas y de los que dependen.

Como base de los sectores, en un plano teórico, se toman las 21 familias que establece el NACE, ya que esta es una clasificación de la actividad económica normalizada, internacional y con unas definiciones claramente establecidas y diferenciadas, además es el criterio que la organización fijó para regular la adscripción sectorial.

La configuración sectorial debe garantizar que los sectores:

- 1º. Puedan desarrollar políticas orientadas a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito.
- 2º. Puedan realizar la coordinación y homogeneización de la negociación colectiva sectorial y la desarrollada por las secciones sindicales que lo compongan.
- 3º. Tengan la suficiente entidad para que sus reivindicaciones sean tenidas en cuenta en todos los niveles, tanto interno como a nivel internacional e institucional.
- 4º. Hagan efectiva la democracia y la participación en todos sus niveles, y un funcionamiento que asegure la máxima eficacia en su labor, como condiciones imprescindibles para que puedan ejercer el papel que les corresponde.

5º. Tengan objetivos medibles y cuantificables relacionados con la actividad que deben desarrollar para lo que es necesario que cuenten con los medios necesarios, materiales, humanos y económicos, reflejados en los presupuestos de la federación según se contemple en las normas de la organización.

A los órganos federativos les corresponde establecer la estrategia sindical general de la Federación y su dirección, así como practicar la necesaria coordinación y solidaridad.

Los sectores deben coordinar la acción sindical marcada por la Federación, concretándola y adaptándola a la realidad de su ámbito.

La labor de afiliación y de la representación sindical son funciones fundamentales de los sectores y de las secciones sindicales.

Asimismo, la diversidad de condiciones económicas y laborales existentes en algunos sectores puede hacer necesaria una subsectorialización que permita abordar los temas con mayor cercanía, pero sin que ello suponga una multiplicación de estructuras. Las federaciones podrán establecer la creación de subsectores con el objetivo de atender de una manera más cercana y concreta las reivindicaciones y problemática de nuestros afiliados y afiliadas.

De la misma forma -y principalmente en las empresas con implantación pluriprovincial o estatal, y en función de los diferentes ámbitos de interlocución con la dirección en los Estatutos de la Federación correspondiente se establecerán los criterios para la coordinación y la participación de las diferentes secciones sindicales que tengan la consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial.

Finalmente, ha de asegurarse que los órganos de dirección y control sean un fiel reflejo de la diversidad de la afiliación, y para garantizarla se debería contemplar que ningún sector u organización pueda superar el 20% de la representación en dichos órganos.

### **Conferencia sectorial congregual**

En la Conferencia Sectorial se debatirá sobre la problemática del sector y se aprobará un plan de trabajo sectorial.

Podrá elegir un equipo de trabajo adecuado a la realidad sectorial en función de los medios humanos y materiales disponibles. Y funcionara a efectos presupuestarios con los mismos criterios que la CEF.

Se celebrará una conferencia sectorial por cada uno de los sectores.

El Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria estará constituido por la Secretaría Sectorial, el equipo de trabajo, los Secretarios o Secretarias sectoriales de las Federaciones de Comunidad Autónoma, y un número de miembros cuyo reparto será proporcional a la afiliación sectorial de cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma.

Este reparto será establecido a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal y ratificado por el Comité Federal. En los Estatutos de la Federación correspondiente se regulará la participación en el Pleno o la Conferencia de las Secciones Sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial.

En casos puntuales, podrán participar otras personas que se consideren necesarias para

informar o exponer ante los Plenos o Conferencias asuntos de máximo interés para el Sector. El Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria se reunirá al menos una vez al año. El Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria será convocado por la CEF o la Secretaría del Sector, con carácter previo a la reunión del Comité Federal Ordinario. De forma extraordinaria podrá ser convocada por la CEF, por la Secretaría Sectorial siempre que lo considere necesario (previa notificación a la CEF) o por la mayoría de sus miembros. En los plenos o conferencias sectoriales se analizará el desarrollo del plan de trabajo y debatirá la problemática del sector y los asuntos de su ámbito que se consideren en cada momento. La Secretaría Sectorial correspondiente, y a los efectos de conseguir una acción sindical homogénea y común, coordinará a los diferentes grupos industriales y/o multinacionales existentes en el ámbito de cada sector.

## **La Sección Sindical**

La sección sindical es el elemento fundamental de la participación democrática de nuestro sindicato y agrupa a todos los afiliados y afiliadas de una empresa o centro de trabajo. La constitución y el fortalecimiento de las secciones sindicales son pilares de la estrategia organizativa de las federaciones para acercar el Sindicato a los trabajadores y a las trabajadoras.

La vinculación entre la participación de los afiliados y afiliadas en las tareas de la sección sindical y el crecimiento de la afiliación es una realidad. Las secciones sindicales deben convertirse en instrumentos para el crecimiento de la afiliación y propiciar al tiempo la participación en las tareas sindicales tanto en el ámbito de la empresa como en ámbitos superiores.

La participación de los afiliados y afiliadas en el seno de las secciones sindicales se materializa mediante los mecanismos adecuados para asegurar a todos y a cada uno de sus miembros la participación en la elección de sus órganos de dirección, el control de la gestión de los mismos, la determinación de los candidatos y candidatas a los órganos unitarios y de representación de los trabajadores y el conocimiento y discusión de todas aquellas cuestiones que afectan a la actividad sindical.

La participación de los afiliados y afiliadas de colectivos de trabajadores y trabajadoras con características particulares en las actividades de la sección sindical se regulará en los estatutos de las FFEE.

Las actividades a desarrollar por la sección sindical y su configuración organizativa deberán regularse por el congreso federal, que aprobará un reglamento de la sección sindical que se incorporará a los estatutos federales. Este reglamento, adaptado a las peculiaridades de la federación correspondiente, estará en consonancia, no pudiendo contradecirlo, con el Reglamento de la Sección Sindical que se recoge en la presente Normativa Interna.

La sección sindical está vinculada, cuando sea de este ámbito, al sindicato comarcal, y en el caso de ser de otro ámbito, a aquella organización u organismo de la que dependa. Podrá dotarse, con la autorización de la comisión ejecutiva de la federación territorial correspondiente y con conocimiento de la comisión ejecutiva federal, de un reglamento de funcionamiento donde se regulen las facultades reconocidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y su participación en la negociación colectiva, que estará sujeta a la coordinación y dirección que sobre esta materia tiene la co-

misión ejecutiva federal y, por delegación, la correspondiente federación territorial.

En aquellos grupos de empresas que tengan diversos sectores industriales o de servicios con carácter intersectorial, cada sector estará encuadrado sindicalmente en su federación, de acuerdo con su actividad. La Comisión Ejecutiva Confederal velará por la coordinación de las federaciones afectadas.

### **La Federación y los Territorios**

La federación debe organizarse territorialmente, dentro del marco establecido por la Confederación, con funciones claramente definidas.

Las FFEE se estructurarán en federaciones territoriales (FFTT) de ámbito de Comunidad Autónoma, a efectos de dirigir y coordinar sus actuaciones territorialmente y garantizar la solidaridad y homogeneidad en el seno de las mismas.

La base organizativa de la federación territorial la constituyen los sindicatos comarcales, intercomarcales, provinciales e insulares, que impulsarán la presencia de la federación en los centros de trabajo mediante la constitución y el mantenimiento de las secciones sindicales y los sectores. Asimismo, organizarán las tareas de apoyo a las pequeñas empresas mediante la puesta en marcha de equipos de organizadores sindicales, que visiten sistemáticamente los centros de trabajo de su competencia, para dinamizar y apoyar la acción sindical.

### **Las Uniones y su cometido en la Confederación**

La unión, como expresión práctica y solidaria del conjunto de las federaciones que integran

UGT, debe garantizar la defensa y aplicación de una política de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras de toda España.

Trabajando para que el desarrollo del Estado de las Autonomías sea compatible con la existencia de un marco único estatal de relaciones laborales y con un sistema de protección social basado en el principio de la solidaridad. Tendiendo a una sociedad igualitaria y logrando un conjunto homogéneo, independientemente del sector de que se trate; reclamando del Estado la garantía de un mínimo común de calidad en la provisión de servicios públicos fundamentales para las diferentes Comunidades Autónomas.

La Confederación establece territorialmente su organización con el objeto de coordinar la acción de las federaciones, asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes, prestar una atención sindical suficiente a todos los afiliados y afiliadas y aplicar las resoluciones y directrices sobre las políticas confederales de UGT, garantizando, con todo ello, la realización efectiva del principio de solidaridad.

Las UCAS de UGT (organizaciones que podrán tener personalidad jurídica y fiscal propia) a través de sus correspondientes comités, limitarán la capacidad de endeudamiento que puedan asumir y que estará relacionada con el sostenimiento de sus gastos en relación con los ingresos por cuota.

### **Estructura organizativa**

La unión se podrá organizar territorialmente en los niveles siguientes: comunidad autónoma, provincia, isla y comarca e intercomarcal.

Asimismo, la UCA se podrá estructurar, en función de sus necesidades, en diferentes niveles organizativos, de acuerdo a los parámetros que se establezcan por su Congreso.

Cada nivel organizativo tendrá competencias concretas, que se recogerán en los estatutos de la unión de comunidad autónoma.

En función de las competencias atribuidas, se concederán poderes de representación, se configurarán los órganos (congreso, comité, comisión ejecutiva, consejo y comisión de control económico) correspondientes a dichos ámbitos organizativos, se establecerá la distribución de la cuota y se asignarán los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Las uniones territoriales (provinciales, insulares y comarcales) serán dirigidas por una comisión ejecutiva, elegida en congreso por los afiliados y afiliadas de su demarcación territorial. Deberán responder de su gestión ante el congreso y el comité de su ámbito y se las dotará de presupuesto para el desarrollo de sus tareas.

Las UUTT se regirán por los estatutos de la UCA; podrán dotarse de un reglamento de funcionamiento, que deberá llevar el visto bueno de la comisión ejecutiva de la UCA.

En aquellos casos en los que por decisión congresual la gestión de una unión pasa a ser responsabilidad de la comisión ejecutiva de ámbito superior, bajo ningún concepto desaparecerá el órgano de control entre congresos; a tal efecto, la asamblea general sustituirá la figura del congreso y del comité, pero garantizará la participación democrática de las organizaciones constituidas y de los afiliados y afiliadas del territorio.

## **Tareas a desarrollar**

La unión, entre otras tareas, tiene asignados los siguientes cometidos:

Desarrollar la acción ante las instituciones, representando los intereses generales de la población trabajadora en las cuestiones de su exclusiva competencia, análogamente a lo establecido para la Confederación.

Establecer y dirigir la administración sindical, atendiendo a los principios y criterios del Servicio Confederal de Gestión, para cumplir con garantía y eficiencia las tareas administrativas básicas del Sindicato relacionadas con la afiliación y los servicios, todo ello bajo la coordinación de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Desarrollar la política de servicios comunes fijada por el Servicio Confederal de Gestión.

Coordinar en su ámbito de actuación las tareas que afecten a más de una federación.

Colaborar en la formación sindical de los cuadros, representantes y personas afiliadas, a través de los planes de formación sindical, y en su caso, mediante el establecimiento de escuelas de formación propias, que se coordinarán con la escuela de formación confederal, y mediante la colaboración con las FFTT.

Cubrir las carencias de las federaciones con escasa implantación, de acuerdo con la federación estatal correspondiente, garantizando las tareas organizativas básicas y la atención a todos sus afiliados y afiliadas según lo establecido por el Servicio Confederal de Gestión.

Abrir, mantener, atender y coordinar una red de locales sindicales (Casas del Pueblo) en los municipios, base desde donde irradiará la acción de UGT hacia todos los trabajadores y trabajadoras y las y los ciudadanos.

Garantizar la participación democrática de los afiliados y afiliadas en los órganos establecidos en cada caso.



## Organización específica para algunos colectivos

UGT aspira a organizar en su seno a todos los trabajadores y trabajadoras. Para ello, se dota de un modelo organizativo flexible que dé respuesta a las especificidades de algunos colectivos de trabajadores, con el objeto de que puedan defender con más eficacia sus intereses y así, entre todos, construir un Sindicato con fuerza e implantación, en el objetivo de conseguir una sociedad mejor.

### Trabajadores por cuenta propia

UGT apuesta por organizar en su seno a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que, en función de sus problemas, necesitan respuestas concretas y una alta prestación de servicios, cuestiones ambas que tendrán mejor solución mediante su organización específica.

La Unión de Pequeños Agricultores (trabajadoras y trabajadores autónomos de los sectores agrarios y ganaderos) se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análoga a los de las federaciones estatales.

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos se organizará en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análogos a los de las federaciones estatales. Las federaciones que tengan encuadrados a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia en organizaciones específicas, las podrán mantener en su seno o decidir la integración de estas organizaciones en la UPTA.

### Jubilados y Pensionistas

La Unión de Jubilados y Pensionistas se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de

participación y representación interna análogos a los de las federaciones estatales.

A la Unión de Jubilados y Pensionistas pasan a ser adscritos todos los afiliados y afiliadas de las federaciones que han adquirido la condición de jubilado, jubilada o pensionista. También serán adscritos a la Unión de Jubilados y Pensionistas aquellos que, reuniendo la condición antedicha, se afilien por primera vez a UGT.

La Unión de Jubilados y Pensionistas carece de comisión de garantías.

El Comité Confederal aprobará sus presupuestos anuales y la financiación será con una parte, con carácter finalista, de la cuota de los afiliados y afiliadas adscritos. La UJP carece de comisión de control económico.

La UJP estará representada en el Congreso Confederal por su Secretario o Secretaria General y un número de delegados y delegadas a determinar por el Comité Confederal.

La UJP estará representada en el Comité Confederal por su Secretario o Secretaria General y un miembro más.

### Profesionales y Directivos

UGT debe ofrecer alternativas a los profesionales y directivos para organizarlos en el Sindicato. Se trata de evitar el individualismo y su exclusión del marco de los convenios colectivos, de atender sus reivindicaciones específicas así como luchar contra la constitución de plataformas, sindicatos, etc., de corte corporativo o de franja.

La afiliación de los profesionales y directivos a UGT nos facilitará afrontar los grandes retos que se nos

avecinan en el marco europeo y mundial. Sus conocimientos y su especial posición en la producción de bienes y servicios y en las relaciones laborales, deben ser aprovechados por el Sindicato.

La conexión de los profesionales y directivos con el Sindicato se debe producir a través de la acción sindical que desarrolla UGT, participando en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que les afectan específicamente. Por ello, la vía de entrada de los profesionales y directivos en el Sindicato se materializa a través de su afiliación a la federación correspondiente.

Cada federación contará con su Agrupación de Técnicos y Cuadros, a la que se adscribirán los profesionales y directivos afiliados a dicha federación.

Así mismo, cada unión territorial constituirá una Unión de Técnicos y Cuadros, a la que se adscribirán los profesionales y directivos afiliados a sus federaciones de su territorio.

El conjunto de Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de las FFEE y de las Uniones de Técnicos y Cuadros de la uniones territoriales constituye la UTCUGT Confederal, la cual se dotará de un reglamento de funcionamiento que aprobará el Comité Confederal; se configurará como un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal, que nombrará a su coordinador o coordinadora.

La UTC-UGT se dotará de una junta directiva nombrada por la Comisión Ejecutiva Confederal, a propuesta de UTC, y -siempre que esté constituida tendrá presencia en el Congreso, en el Comité y en el Consejo. Igualmente, las FFEE y las UCAS darán presencia, en los órganos correspondientes a sus agrupaciones de Técnicos y Cuadros.

La UTC-UGT garantizará e impulsará el desarrollo de actividades específicas ligadas al conocimiento y establecimiento de propuestas y soluciones a su problemática laboral. Todo ello a través de la elaboración de estudios, celebración de debates y la información y formación de sus miembros, así como mediante la creación de grupos de trabajo, temporales o estables, que generen información y propuestas que apoyen las iniciativas institucionales y de acción sindical de UGT.

Entre sus tareas, y bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva Confederal, se encuentran la atención a la actividad europea e internacional, la relación con otros colectivos de su misma naturaleza y el impulso para garantizar la presencia de los profesionales y directivos en las tareas cotidianas del Sindicato, con especial atención a su participación en las candidaturas de elecciones sindicales y en las mesas de la negociación colectiva.

## **Trabajadores en situación de desempleo**

UGT organizará a las personas en desempleo, ayudándoles a encontrar un empleo digno y defendiendo sus derechos ciudadanos básicos.

Además de las políticas que viene desarrollando el Sindicato, orientadas a conseguir la creación de más y mejor empleo, debemos exigir una mejora sustancial de las prestaciones por desempleo y de las políticas sociales que les afectan.

Los trabajadores y trabajadoras en paro, mientras se mantenga su situación, se encuadrarán en la Confederación del siguiente modo:

a) Los parados y paradas demandantes de primer empleo se afiliarán a la federación que se estime

más acorde con su cualificación académica o profesional y/o con sus intereses profesionales.

b) Los demás parados y paradas lo harán en aquella federación que organice el sector o empresa coincidente con su última actividad.

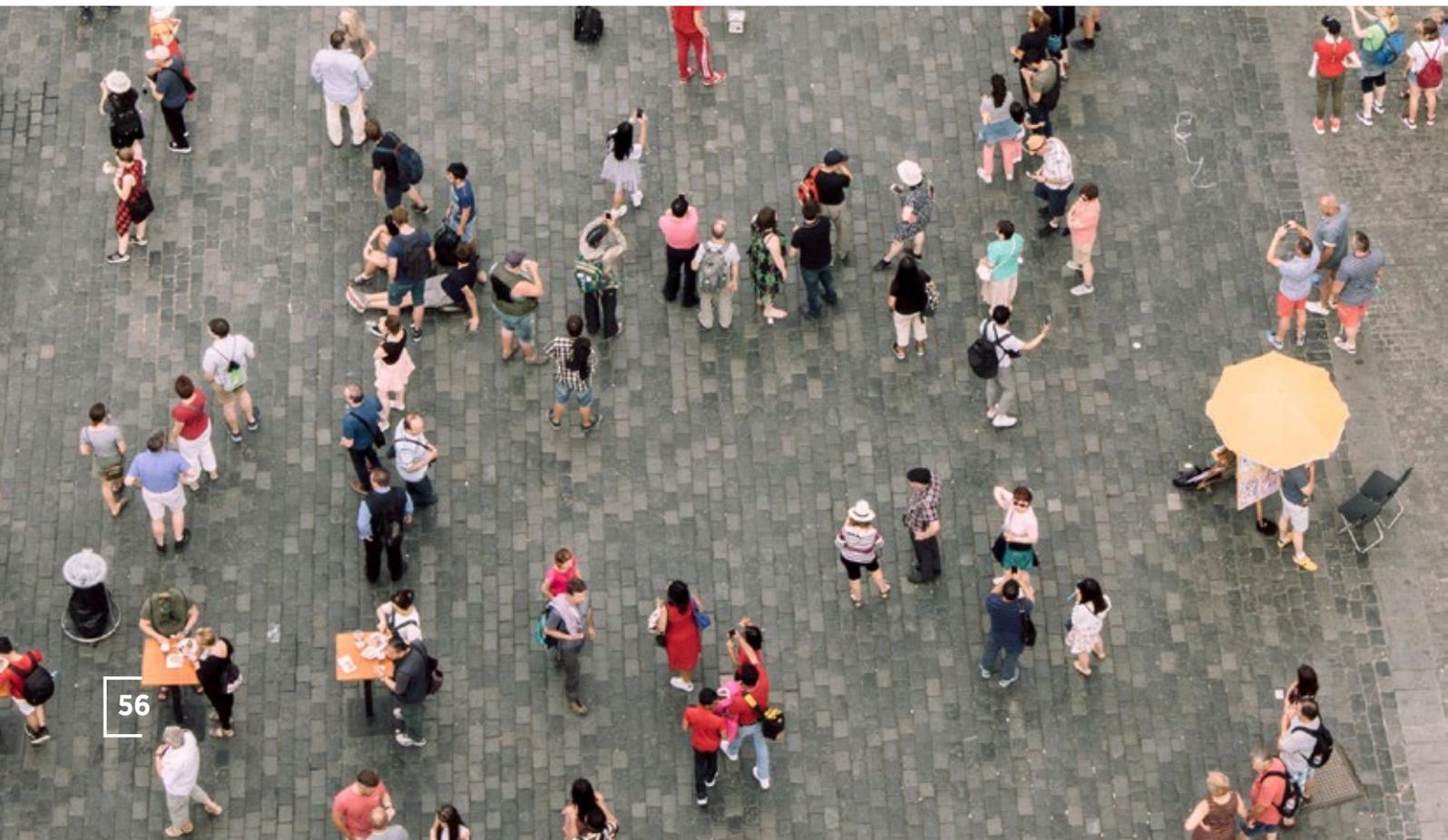
En el Aplicativo Confederal, se abrirá un registro de trabajadores y trabajadoras en paro de carácter territorial en el que se inscribirán obligatoriamente todos los trabajadores y trabajadoras en paro adscritos a las federaciones. Los afiliados y afiliadas inscritos en ese registro, tendrán derecho preferente a los servicios que presta el Sindicato relacionados con el acceso a un puesto de trabajo: formación, información y orientación.

Para las personas inscritas en este registro, las uniones y federaciones trabajarán los siguientes aspectos:

Donde sea posible se conformarán modalidades organizativas (no orgánicas) que establezcan canales de comunicación con otras organizaciones o colectivos de personas desempleadas para buscar, de forma coordinada, soluciones para ellas.

Además de la formación a la que puedan acceder los afiliados y las afiliadas en general, se organizarán cursos específicos orientados a la actualización y posterior reincorporación al mercado laboral de la afiliación en situación de desempleo. Estos cursos podrán ser impartidos por afiliados y afiliadas.

Se establecerán contactos con universidades, entidades formativas y administraciones públicas para que se generen acuerdos de colaboración con la finalidad de que el acceso a la formación siga siendo posible.



## Instrumentos de acción para una sociedad justa y una base social diversa

El Manifiesto de UGT con motivo de su 130 aniversario incluye entre sus compromisos utilizar la acción colectiva como medio para eliminar todas las desigualdades que precarizan la vida de las mujeres y los hombres, apostando por una sociedad justa, plural y diversa.

En un contexto social en que las características de las personas y sus condiciones sociales, son utilizadas muchas veces para perpetuar discriminaciones y desigualdades, limitar su inclusión social y laboral, y debilitar su capacidad de defender sus derechos, necesidades e intereses, es necesario que UGT tengan instrumentos para de forma específica luchar por sus derechos, y para ello actuara a través de:

### **RUGE. Asociación de jóvenes de UGT**

Ruge es el instrumento de UGT para el desarrollo de sus políticas de juventud y la herramienta específica para abrir el sindicato a los más jóvenes. Será también un espacio de aprendizaje sindical que permita la formación de nuevos cuadros y que garantice el proceso de renovación de los mismos en el futuro.

A esta asociación de UGT podrán afiliarse personas y adherirse asociaciones juveniles. Pertenece a todos los jóvenes de entre 16 y 35 años que no estén afiliados a otros sindicatos de trabajadores. Los afiliados y afiliadas de UGT comprendidos en la franja de edad citada anteriormente serán adscritos y por lo tanto son también miembros de pleno derecho de RUGE.

RUGE participará en los órganos de UGT tal como fijan los Estatutos Confederales.

## Mujer

UGT es una organización feminista que lucha y defiende la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

La discriminación en razón del género está a la orden del día en las relaciones laborales. Baja tasa de actividad, alto paro, precariedad en el empleo y posición discriminatoria y subordinada en las relaciones laborales; son algunos de los más importantes aspectos que, actualmente, diferencian a hombres y mujeres.

Los objetivos serán:

- Contribuir y participar en el movimiento feminista.
- La lucha contra la violencia de género y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus formas.
- La elaboración y aplicación de una política de igualdad entre mujeres y hombres, transversal para el conjunto de las mujeres trabajadoras, y de la sociedad, con independencia del lugar o sector de trabajo.
- El asesoramiento a los diferentes organismos de la confederación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y en los intereses económicos y sociales que nos son propios.
- Trabaja activamente por el incremento de la representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones del Sindicato: comisiones ejecutivas, comités y congresos; ofrecer información, formación y asesora-

miento acerca de la problemática de la mujer; participar en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que afecten específicamente a las mujeres; procurar la inclusión de mujeres en las listas a elecciones sindicales y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, así como facilitar su acceso a la representación institucional del Sindicato.

- El seguimiento de la aplicación de la política de igualdad entre mujeres y hombres en la confederación.

Con el objetivo de facilitar la incorporación de las mujeres al Sindicato, y garantizar su acceso a los órganos de decisión, dirección y control, potenciando su presencia en los órganos de representación laboral y ofreciéndoles mayor participación en la negociación colectiva y en las tareas de representación institucional.

UGT establece en sus congresos un sistema de participación en los congresos, comités y comisiones ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada federación y unión. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje. Y para aquellos que no alcancen el 40% se incrementará el porcentaje del sexo que no lo alcance en un 10%.

Para garantizar las tareas de coordinación en las políticas de igualdad de género en la organización se constituirá la Coordinadora de Igualdad de género de la UGT que estará

formada por las compañeras y compañeros responsables tanto en el ámbito territorial, como en el de las federaciones estatales. Esta se reunirá de manera ordinaria cada cuatro meses y será convocada por la secretaria que en la CEC tenga la responsabilidad de las políticas de igualdad de género. Esta coordinadora se dotará de un reglamento de funcionamiento que aprobará la CEC.

Se constituirá la Comisión para la Vigilancia y el Control de las Políticas de Igualdad de Género, integrada por secretarías de organización y acción sindical de Federaciones Estatales, y Uniones de Comunidad Autónoma junto con representantes de la CEC UGT. Su composición se determinará a propuesta de la CEC de la UGT y será ratificada en el primer Comité Confederal. Sus funciones serán la elaboración de informes de carácter anual que contengan la información y el análisis de la aplicación del principio de igualdad de manera transversal en la Organización, conforme a las resoluciones congresuales. Estos informes se presentarán a la CEC y al Comité Confederal.

El Área de la mujer, organismo dependiente de la comisión ejecutiva, que nombrará a su responsable, debe desempeñar un importante papel para mejorar la representación de las mujeres en las estructuras del Sindicato, como condición necesaria para avanzar en la conquista de sus reivindicaciones. Para ello trabajará en cada uno de los ámbitos de la acción sindical, con el fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y contará con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

El Área de la mujer, tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo según lo establecido por los Estatutos Confederales.

## Acción LGTBI / UGT

### Introducción

La defensa de los derechos de las personas LGTBI es una prioridad de UGT para lograr la plena igualdad de todas las personas. A pesar de los avances sociales logrados en el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género, en el ámbito laboral se siguen produciendo y reproduciendo numerosas formas de discriminación, siendo el empleo uno de los lugares donde las personas LGTBI menos visibles se hacen. Delitos de odio, acoso, violencia son algunas de las formas más comunes en las que se produce la discriminación, generando indefensión en las víctimas e impunidad en los agresores.

Para reforzar su apuesta en favor de la igualdad y su lucha contra la discriminación UGT dispondrá del área de Acción LGTBI.

El conjunto de ACCION LGTBI de las FFEE y de las Uniones territoriales que estén creadas, constituirán el Acción LGTBI/ UGT Confederal, la cual se dotará de un reglamento de funcionamiento que aprobará el Comité Confederal; se configurará como un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal, que nombrará a su coordinador o coordinadora.

Su participación en los Congresos, comités y demás órganos los determinarán los Estatutos Confederales.

UGT tiene como objetivo fundamental avanzar en la cohesión y en el compromiso social y laboral dirigiendo nuestras reivindicaciones hacia una sociedad más igualitaria, una mejora de la inclusión laboral y social, así como la erradicación de la pobreza.

Nuestra prioridad debe dirigirse al desarrollo de un nuevo modelo de bienestar social, universal y suficiente, que nos permita afrontar las nuevas situaciones de pobreza y la falta de empleo, especialmente de los más vulnerables; garantizando unas prestaciones mínimas suficientes para las personas que no tienen recursos suficientes. Así como un modelo de protección a las situaciones de dependencia basado en la universalización de derechos sociales.

Además, nos comprometemos a garantizar unas relaciones laborales igualitarias sobre la base de nuestro modelo social, debiendo incluir a personas trabajadoras que, por sus características intrínsecas, o por la regulación de relaciones laborales específicas necesitan un reforzamiento y políticas de mejora de la inclusión en el empleo y mantenimiento del mismo.

UGT establece como prioridad sindical la consagración del principio de igualdad de trato y de oportunidades, denunciando las discriminaciones legales que se vienen produciendo y velando específicamente por un empleo de calidad, inclusivo e igualitario.

La Comisión Ejecutiva Confederal, para dar un tratamiento inclusivo basado en derechos sociales, creará un área específica de bienestar social para identificar, promover y realizar acciones positivas necesarias para alcanzar la integración laboral que combata las altas tasas de inactividad, desempleo y precarización laboral de:

- Personas trabajadoras con discapacidad.
- Personas trabajadoras afectadas de VIH y el sida.
- Personas trabajadoras en riesgo de exclusión por causas sociales, económicas, etc.

## Personas trabajadoras vulnerables

UGT tiene como objetivo fundamental avanzar en la cohesión y en el compromiso social y laboral dirigiendo nuestras reivindicaciones hacia una sociedad más igualitaria, una mejora de la inclusión laboral y social, así como la erradicación de la pobreza.

UGT prioriza el desarrollo de un nuevo modelo de bienestar social, universal y suficiente, que nos permita afrontar las nuevas situaciones de pobreza y la falta de empleo, especialmente de los más vulnerables; garantizando unas prestaciones mínimas suficientes para las personas que no tienen recursos. Así como un modelo de protección a las situaciones de dependencia basado en la universalización de derechos sociales.

Nuestro objetivo es garantizar unas relaciones laborales igualitarias sobre la base de nuestro modelo social, debiendo incluir a personas trabajadoras que, por sus características intrínsecas, o por la regulación de relaciones laborales específicas necesitan un reforzamiento y políticas de mejora de la inclusión en el empleo y mantenimiento del mismo.

UGT establece como prioridad sindical la consagración del principio de igualdad de trato y de oportunidades, denunciando las discriminaciones legales que se vienen produciendo y velando específicamente por un empleo de calidad, inclusivo e igualitario.

La Comisión Ejecutiva Confederal, para dar un tratamiento inclusivo basado en derechos sociales, creará un área específica de bienestar social para identificar, promover y realizar acciones positivas necesarias para alcanzar la integración

laboral que combata las altas tasas de inactividad, desempleo y precarización laboral de:

- Personas trabajadoras con discapacidad.
- Personas trabajadoras afectadas de vih y el sida.
- Personas trabajadoras en riesgo de exclusión por causas sociales, económicas, etc.

## Personas trabajadoras migrantes

Sociedades y mercados de trabajo están conformados por personas de diferentes nacionalidades. Contribuir a elaborar políticas migratorias laborales justas a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como denunciar la discriminación, el racismo, la xenofobia y situaciones de explotación, son obligaciones para nuestra organización sindical.

La normativa de extranjería determina el acceso y permanencia en el mercado de trabajo de la población migrante, e incluso sus condiciones laborales o de protección social o su sobrerrepresentación en sectores y/o ocupaciones.

Además, las personas de nacionalidad extranjera son las principales víctimas de graves delitos, como la trata de seres humanos o el trabajo forzoso, que constituyen la más grave vulneración de derechos humanos y laborales.

Por otra parte, la salida de trabajadores y trabajadoras desde España, el retorno de la emigración, la libre circulación en la Unión Europea, la prestación de servicios transnacional... nos sitúa también frente a una realidad en la que el Sindicato tiene que actuar.

El área de migraciones, dependiente de la comisión ejecutiva confederal, llevará a cabo las tareas necesarias para que el Sindicato tenga una presencia real entre el colectivo de migrantes, como condición necesaria para avanzar en la conquista de sus reivindicaciones.

Entre sus tareas están:

- Promover la equiparación de derechos entre trabajadores y trabajadoras autóctonos e inmigrantes, atendiendo, cuando sea oportuno, la realidad de ocupaciones o sectores con sobre representación.
- Promover la adecuada regulación de los flujos migratorios laborales, desde o hacia España y la garantía de los derechos de trabajadores y trabajadoras migrantes.
- La prevención y erradicación de la discriminación y el racismo en el lugar de trabajo y abordar la trata de seres humanos y el trabajo forzoso.
- Ofrecer información, formación y asesoramiento a la población migrante.
- Participar en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales a los trabajadores migrantes.





A person is working on a laptop at a desk. The scene is overlaid with a semi-transparent pink filter. In the background, there is a white mug of coffee and a potted plant with green leaves. The person's hands are visible on the laptop keyboard. A pair of glasses and a pencil are on the desk in the foreground.

## 5. Tareas esenciales de la Confederación



# 5. Tareas esenciales de la Confederación

## Crecer. Incrementar la afiliación

Incentivar la afiliación es un objetivo prioritario de todos los miembros y estructuras del Sindicato. Las razones por las que un trabajador o trabajadora decide afiliarse a UGT pueden ser de carácter ideológico o práctico, pero en ambos casos hay una condición necesaria: que conozca y le interesen nuestras propuestas, que se sienta identificado o identificada con nuestras reivindicaciones y actuaciones, que sepa dónde estamos y cómo trabajamos, que quiera participar en el proyecto colectivo para el que existe UGT aportando sus pro-

pias ideas. Debemos ser capaces de aunar a las trabajadoras y los trabajadores en nuestra lucha y para ello, necesitamos mentalizarnos de que sólo una dinámica integradora puede fortalecernos.

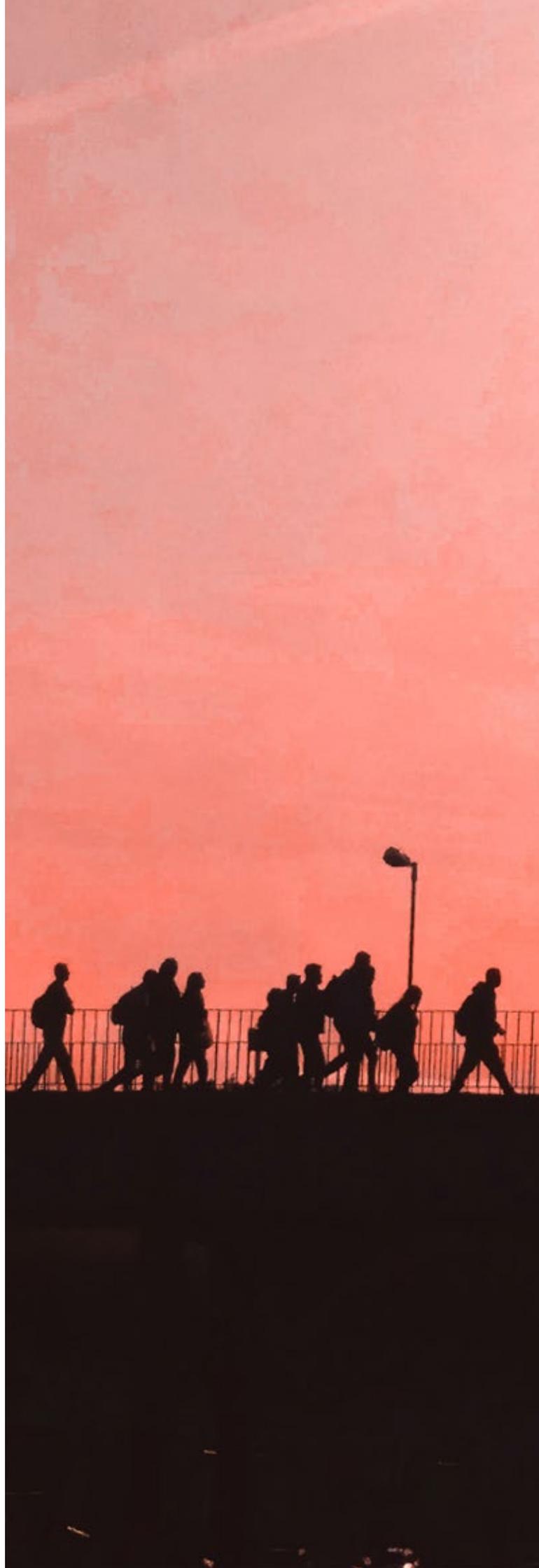
Las diferentes ejecutivas presentarán anualmente para su aprobación en sus respectivos comités los objetivos de crecimiento anual. Asimismo el comité confederal aprobará la estrategia para el crecimiento afiliativo para el próximo mandato congregual.



## Extender el sindicato. Aumentar nuestra representación

La legislación española sitúa las elecciones sindicales como la forma de representación de los trabajadores y trabajadoras. Los resultados electorales marcan los niveles de representatividad en la negociación colectiva y en los ámbitos institucionales. Es por ello, que es una tarea fundamentalmente y prioritaria de la organización, y debemos destinar el máximo de recursos y esfuerzos posibles.

Las diferentes ejecutivas presentaran anualmente los objetivos electorales para su aprobación en sus respectivos comités. El Comité confederal aprobara un objetivo común y una estrategia compartida para aumentar nuestra presencia en las empresas y mejorar nuestros porcentajes de representatividad.



## Fomentar la participación

Uno de los rasgos característicos de UGT es la democracia interna. Una democracia que se debe desarrollar cada día mejorando los instrumentos de participación en el seno del Sindicato. Para incorporar plenamente a todos los afiliados y afiliadas a la vida del Sindicato, se hace necesario, junto con los mecanismos tradicionales, impulsar formas complementarias de participación a la hora de tomar decisiones que resulten ágiles y prácticas.

Un mecanismo útil de articulación de la participación, es la consulta entre sus afiliados y afiliadas y/o delegados y delegadas, para asuntos como la negociación colectiva o la interlocución social en los diferentes niveles. Cuando se implemente, la organización y organismo correspondiente decidirá, en cada caso, el ámbito de la consulta y nivel de vinculación de la misma. El comité confederal aprobará un procedimiento básico de funcionamiento de las consultas.

Para mejorar la participación y el debate, y de promover una mayor implicación de los organismos de base del sindicato, especialmente los ámbitos sectoriales y las estructuras sindicales territoriales básicas (uniones y sindicatos comarcales, intercomarcales) y secciones sindicales, la CEC convocará anualmente una asamblea confederal consultiva que englobe a las diferentes estructuras y representantes de la Organización para que participen de primera mano de los planteamientos de las distintas políticas confederales y de los análisis que cada situación requiera.



A set of rusty, old-fashioned keys hanging from a door handle. The keys are made of dark metal and show signs of wear and rust. The background is a solid, deep red color. The text '6. Admisión de organizaciones sindicales' is overlaid on the left side of the image, enclosed in a white L-shaped bracket.

## 6. Admisión de organizaciones sindicales



# 6. Admisión de organizaciones sindicales

## Procedimiento para la Admisión de Organizaciones Sindicales

Para la admisión en la federación de una nueva organización sindical, habrá de remitirse por ésta a la comisión ejecutiva federal una petición en dicho sentido firmada y sellada por el responsable de la misma, acompañándola del acta o registro de su constitución y de sus reglamentos. Asimismo aportará el número de afiliados y afiliadas con sus datos personales y lugares de trabajo. Las FFEE regularán en sus estatutos el procedimiento de admisión de organizaciones sindicales. La comisión ejecutiva federal someterá al comité federal la propuesta de admisión, que deberá figurar en el orden del día de la convocatoria y será acompañada por la documentación pertinente que recogerá su criterio al respecto. La propuesta de admisión deberá con-

tar con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité federal.

La comisión ejecutiva federal trasladará a la Comisión Ejecutiva Confederal la resolución aprobada para que ésta la incluya en el primer Comité Confederal a celebrar, que deberá ratificar la admisión.

Asimismo se deberán establecer mecanismos que posibiliten la afiliación de aquellas personas provenientes de otras organizaciones sindicales, de tal modo, que se les respete su antigüedad original a efectos de servicios, siempre con la debida acreditación, pero no así para la asunción de cargos orgánicos, hasta que su antigüedad en nuestra Organización, para asumirlas, sea la establecida en nuestra Normativa.







# 7. Reglamentos



# 7. Reglamentos

## Reglamento de funcionamiento del Comité

### CAPÍTULO I. Composición y Funciones

**Art. 1. 1.** El comité es el órgano supremo de la Organización entre congresos. La duración de sus funciones será de congreso ordinario a congreso ordinario.

**2.** La composición, funcionamiento y competencias del comité se recogen en los estatutos y en las resoluciones del congreso.

**3.** La comisión ejecutiva (CE) facilitará la infraestructura y los medios humanos y materiales necesarios para el buen funcionamiento del comité y de sus comisiones de trabajo.

**Art. 2. 1.** El comité está compuesto por los miembros señalados en los estatutos. La sustitución de un miembro titular del comité por un suplente deberá comunicarse por escrito a la CE al menos una semana antes de la fecha de celebración del comité, salvo en casos excepcionales que impidan cumplir el plazo señalado.

**2.** Los miembros de la CE y los secretarios y/o secretarías generales de las federaciones y uniones son miembros natos del comité y no podrán ser sustituidos en sus ausencias de las reuniones.

**Art. 3. 1.** Las reuniones del comité están limitadas a sus miembros. No obstante, la CE podrá convocar a sus sesiones a aquellas personas que no siendo miembros del comité puedan facilitar las tareas del mismo.

**2.** Los miembros del comité podrán solicitar a la CE información específica sobre cualquier órgano, servicio o departamento de la Organización y podrán asistir a los congresos y a los comités de las organizaciones a las que representan.

**3.** Los miembros del comité y las personas que asistan a sus reuniones, se sujetarán a la reserva que este órgano pudiera determinar sobre los debates, acuerdos y resoluciones que se produzcan en sus sesiones de trabajo.

### CAPÍTULO II. Reuniones ordinarias y extraordinarias

**Art. 4. 1.** El comité se reunirá ordinaria o extraordinariamente de acuerdo con lo establecido en los estatutos. En la primera reunión que celebre, procederá a constituirse reglamentariamente de acuerdo con las acreditaciones emitidas por la CE, que deberá comprobar que todos los miembros que lo componen cumplen los requisitos exigidos para su elección. También en esta primera reunión deberá proceder a la adaptación de los estatutos o reglamento de funcionamiento a las resoluciones de los congresos de ámbito superior.

**2.** Las reuniones ordinarias del comité serán convocadas por la CE en los períodos y plazos señalados. La convocatoria, que se enviará a cada uno de los miembros del comité con cuatro semanas de antelación, señalará el lugar, día y hora de la reunión así como el orden del día, el acta de la reunión anterior y será acompañada

del informe elaborado por las comisiones ejecutivas sobre la situación política y económica coyuntural y así como los planes de trabajo cuando corresponda.

**Art. 5. 1.** Los miembros del comité podrán realizar las propuestas que estimen convenientes para su inclusión en el orden del día de las reuniones ordinarias. Las propuestas se efectuarán por escrito de manera detallada, y deberán estar en poder de la CE, junto con la documentación correspondiente, al menos dos semanas antes de la fecha señalada para la reunión del comité. La CE distribuirá a los miembros del comité las propuestas recibidas. La inclusión de estas propuestas en el orden del día, deberá ser aprobada por el comité al inicio de su reunión.

**2.** En las reuniones ordinarias del comité sólo se tratarán los temas incluidos en el orden del día y las propuestas aprobadas por el procedimiento señalado en el punto anterior. No obstante, el comité podrá tratar, si así lo decide, asuntos concretos que tengan carácter de urgencia.

**3.** El comité en sus reuniones ordinarias podrá modificar, por mayoría simple, el orden del día propuesto. La mesa, al inicio de la reunión, someterá a la consideración del comité el orden del día definitivo.

**Art. 6. 1.** Se celebrarán reuniones extraordinarias del comité cuando así lo solicite expresamente la mayoría absoluta de sus miembros con derecho a voto, o lo estime necesario la CE.

**2.** El orden del día de la reunión extraordinaria será fijado por quien la convoca y dado a conocer por la CE a los miembros del comité junto

con el lugar, día y hora de la reunión con una antelación, siempre que lo permita el carácter urgente de la convocatoria, de al menos una semana.

**3.** En las reuniones extraordinarias del comité únicamente se tratarán aquellos asuntos que figuren expresamente en el orden del día de su convocatoria.

### **CAPÍTULO III. Constitución del Comité y adopción de acuerdos y resoluciones**

**Art. 7. 1.** El comité quedará válidamente constituido a la hora señalada para su inicio, con la presencia de más de la mitad de sus miembros con derecho a voto. Si a la hora señalada no está presente la mayoría requerida se anunciará una segunda convocatoria para media hora más tarde. Si transcurrido este plazo no se alcanza aún la mayoría necesaria, el comité habrá de convocarse de nuevo.

**2.** Para que el comité pueda adoptar acuerdos y resoluciones y elegir o destituir personas, deberá estar presente más de la mitad de sus miembros con derecho a voto. Los acuerdos y resoluciones del comité, salvo que se requiera una mayoría cualificada según lo establecido en los Estatutos Confederales, se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos.

**3.** La definición de mayoría simple y mayoría absoluta, así como los requisitos para adoptar acuerdos y resoluciones, se recogen en los Estatutos Confederales.

**4.** Los acuerdos y resoluciones que adopte el comité serán comunicados inmediatamente

por la CE a todas las organizaciones de su ámbito de actuación.

**Art. 8. 1.** El comité, una vez constituido, elegirá una mesa compuesta por tres miembros: presidencia, vicepresidencia y secretaría de actas. Su misión consiste en dirigir las tareas del comité y el debate de los asuntos contenidos en el orden del día. Tomará los acuerdos por mayoría de sus miembros, decidiendo, en caso de empate, el voto de calidad del presidente o presidenta. Sólo podrán ser elegidos para formar parte de la mesa los miembros del comité con derecho a voto. La mesa estará compuesta por hombres y mujeres, garantizando una representación equilibrada por género.

**2.** De las reuniones del comité se levantará un acta que recogerá un resumen de los debates, la integridad de los acuerdos, las resoluciones adoptadas y aquellas posturas particulares relacionadas con los asuntos objeto del orden del día que se desee hacer constar expresamente. La CE enviará el acta junto con la convocatoria del comité; la mesa dará por leída el acta salvo que algún miembro pida aclaraciones y/o modificaciones, posteriormente se someterá a votación. El acta de la última reunión del comité, inmediatamente anterior a la celebración del congreso ordinario, se dará por leída y se someterá a aprobación junto con el informe de gestión, que será presentado y defendido ante el congreso por la persona que represente al comité, elegida por éste de entre sus miembros.

**3.** El acta será firmada por la presidencia y la secretaría de actas y entregada a la CE para el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas, y su incorporación al libro de actas del comité, que quedará bajo custodia de la CE.

## CAPÍTULO IV. Debates en general

**Art. 9. 1.** Corresponde a la mesa del comité dirigir los debates. Antes de comenzar un debate, la mesa anotará todas las peticiones de palabra y, teniendo en cuenta su número, fijará el tiempo que concede a cada orador u oradora. Cuando la mesa entienda que una propuesta o exposición puede entrañar un excesivo número de intervenciones, establecerá un máximo de turnos a favor y otros tantos en contra, limitando el tiempo concedido a cada orador u oradora.

**2.** En los debates, la persona que fuera contradicha en sus argumentaciones por otro orador u oradora, tendrá derecho a replicar o rectificar una sola vez por un tiempo máximo de cinco minutos. La rectificación debe limitarse a aclarar conceptos mal entendidos o mal interpretados y no se podrá utilizar para aportar nuevos argumentos.

**3.** Cuando en el desarrollo de los debates se hicieran alusiones que impliquen juicio de valor o inexactitudes sobre la persona o la conducta de un miembro del comité, la mesa concederá al aludido el uso de la palabra para que, sin entrar en el fondo del debate, conteste estrictamente a las alusiones realizadas.

**Art. 10. 1.** El comité conocerá los informes anuales de la comisión y del Consejo de Garantías y de la comisión de control económico y el informe anual elaborado por la CE sobre situación política y económica coyuntural. También se analizará la situación de la Organización, así como la aprobación y evolución de los planes de trabajo. La CE enviará estos informes a los miembros del comité en los plazos previstos en los estatutos.

**2.** El Informe de situación elaborado anualmente por la CE se dará por leído, siendo ampliado

oralmente, en nombre de la misma, por la secretaría general.

**Art. 11. 1.** Los miembros del comité que deseen intervenir en el análisis del informe de situación política y económica coyuntural sometido a debate, deberán solicitarlo a la mesa, que establecerá un solo turno de intervenciones con derecho a rectificación. La duración máxima de cada intervención se ajustará a cada orador u oradora en función del número de intervenciones solicitadas.

**2.** En el turno de réplica intervendrán los miembros de la CE. Los miembros del comité que fueran contradichos en sus argumentaciones tendrán derecho a replicar o rectificar por una sola vez y por un tiempo máximo de cinco minutos. De igual manera procederán los miembros de la CE que, con su intervención, cerrarán el debate sobre el Informe de situación política y económica coyuntural.

## CAPÍTULO V. Comisiones de Trabajo

**Art. 12. 1.** Con el objeto de facilitar las tareas del comité, éste podrá constituir en su seno comisiones de trabajo que estarán presididas por un miembro de la CE.

**2.** Las comisiones de trabajo orientan, canalizan y aseguran la actividad del comité mediante la elaboración de informes, documentos y propuestas de resolución, siguiendo las directrices establecidas por el comité en el marco de las resoluciones del congreso.

**3.** Las conclusiones de las comisiones de trabajo tendrán carácter de propuesta, no siendo vinculantes para el comité.

## Disposición Final

Cuando, en el desarrollo de las tareas del comité, se den situaciones que no se contemplen en el presente reglamento se aplicará, por analogía, el reglamento de congresos.

Las asambleas generales que sustituyan, por decisión congresual, a los congresos y comités, funcionarán según lo establecido en los estatutos de la organización del ámbito superior. En caso de darse situaciones no contempladas en dichos estatutos se aplicarán, por analogía, los apartados del presente Reglamento adecuados a las funciones de participación y control democráticos de los afiliados y afiliadas.



## Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético

### Art. 1. Creación y Naturaleza

1. Mediante la presente norma la Unión General de Trabajadores crea la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético, en adelante Comisión de Seguimiento, con la composición, organización, y funciones que se establecen en este reglamento.

2. La Comisión de Seguimiento, es un órgano consultivo, que emana del Código Ético de UGT para su seguimiento, evaluación y propuesta de actualización, así como para conocer, investigar e interpretar la adecuada aplicación del Código Ético en la actuación del Sindicato, de sus órganos y miembros.

3. La sede de la Comisión se establece donde resida la sede de la Comisión

### Art. 2. Funciones

Son funciones de la Comisión Ética:

1. Conocer y analizar la aplicación del Código Ético, y proponer medidas o actuaciones para favorecer su conocimiento efectivo, así como el cauce establecido para la tramitación de consultas y quejas.

2. Proponer cuestiones o ámbitos de muestreo en la encuesta interna anual que ha de realizar la organización para la evaluación y detección de dificultades en la aplicación del Código Ético, y realizar propuestas de mejora.

3. Recibir las consultas o quejas planteadas por cualquier afiliado, afiliada u órgano del Sindicato, en aquellos casos en los que la Comisión de Garantías Confederada no haya observado incumplimiento normativo y considere que pudieran

ser del ámbito de la Comisión de Seguimiento, sobre la adecuación de actos o comportamientos concretos, individuales o de órganos colegiados, a lo establecido en el Código Ético, y emitir dictámenes sobre los mismos.

4. Emitir informe anual al Comité Confederado sobre las consultas y quejas sometidas a su consideración y un informe general ante el Congreso Confederado Ordinario.

5. Informar bienalmente al Comité Confederado sobre la necesidad de revisar, actualizar o modificar el Código Ético.

### Art. 3. Composición

1. La Comisión de Seguimiento está compuesta por siete personas, cuatro pertenecientes al Sindicato y tres sin vinculación directa ni responsabilidades en el mismo.

2. La Comisión de Seguimiento tenderá a la paridad en su composición entre hombres y mujeres.

3. Los y las vocales pertenecientes al Sindicato serán afiliados o afiliadas a los que se les reconozca prestigio sindical y autoridad moral en UGT, y se les presuma absoluta imparcialidad y compromiso con la Organización.

4. Los y las vocales independientes serán personas ajenas a la Organización que, por su labor profesional y compromiso social, gocen de reconocimiento por su sensibilidad y conocimiento en materia de comportamiento ético.

5. Ser miembro de la Comisión de Seguimiento es incompatible con: a. Ostentar cargo orgá-

nico en el Sindicato, o cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, salvo en las secciones sindicales, mientras no mantenga vínculos activos y relevantes con la política de su federación o unión territorial. b. Percibir retribución, directa o indirecta, del Sindicato por cualquier concepto; percibir bienes sea cual sea su naturaleza; o percibir retribución en cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, indistintamente de cual sea el régimen jurídico o forma por el que se produzca dicha retribución. c. Los miembros de la Comisión de Seguimiento deben abstenerse de participar en la toma de decisiones cuando éstas afecten a persona o personas respecto de las que tengan lazos de amistad o enemistad manifiestas.

**6.** La Comisión de Seguimiento debe reflejar la pluralidad y diversidad del Sindicato y de la propia sociedad, por lo que los y las vocales que la compongan tendrán perfiles diversos en relación a ámbitos de actividad, edad, conocimientos, etc.

#### **Art. 4. Nombramiento, mandato y cese**

**1.** Los y las vocales de la Comisión de Seguimiento son elegidos o elegidas por el Congreso Ordinario, por mayoría absoluta de los delegados y delegadas del Congreso.

**2.** La duración de sus funciones se extiende de Congreso ordinario a Congreso ordinario.

**3.** Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el primer Comité Confederal tras producirse la baja, por mayoría absoluta de sus miembros, y por el tiempo que reste hasta la conclusión del periodo congresual en curso.

#### **Art. 5. Órganos**

Son órganos de la Comisión de Seguimiento, la sección y la Presidencia.

##### **1. El Pleno**

Conforma el Pleno la totalidad de los y las vocales de la Comisión de Seguimiento, y podrá constituirse con la presencia de tres cuartos de sus miembros.

Son competencias exclusivas del Pleno:

a) Emitir los informes que figuran entre las competencias de la Comisión de Seguimiento.

b) Conocer la totalidad de las quejas y consultas que sean presentadas en el Registro Único de la Comisión de Seguimiento, y decidir sobre su admisión a trámite, rechazo, o inhibición.

c) Decidir la forma de tramitación de las consultas o quejas (en pleno o sección) y nominar a los y las componentes de la sección que debe tramitar cada queja o consulta.

d) Resolver las consultas o quejas que puedan afectar a hechos o conductas con las que se de ejecución a acuerdos adoptados por un órgano confederal, de las federaciones estatales o de las uniones de comunidad autónoma, desviándose del sentido de esos acuerdos con su puesta en práctica de forma no ética.

e) Resolver las consultas sobre el contenido o la forma de acuerdos de órganos confederales, de federaciones estatales o de uniones de comunidad autónoma, cuando así lo solicite al menos el diez por ciento de los miembros del órgano.

f) Resolver las discrepancias por falta de unanimidad en las secciones.

g) Ratificar las resoluciones de las Secciones.

## **2. La sección**

a) Las secciones estarán formadas por tres vocales elegidos de entre los dos grupos de vocales, o con cualquier otro criterio siempre que sea acordado por unanimidad en el Pleno.

b) Cada sección tiene un o una ponente, que será designado en el momento de elección de la sección por el Pleno. Las secciones no tienen presidencia.

c) Las resoluciones o dictámenes de las secciones se adoptarán por unanimidad. En caso de que ésta no se produzca, se elevará la cuestión al Pleno para su resolución conforme al quórum en él exigido.

## **3. La Presidencia**

a) La Comisión Ética elegirá, por mayoría de dos tercios, al o la vocal que ejercerá la presidencia.

b) La duración de la presidencia será por periodos de cuatro años, sin posibilidad de renovación.

## **Art. 6. Principios de procedimiento**

La Comisión de Seguimiento, tramitará las consultas o quejas que se le planteen, y emitirá sus dictámenes o resoluciones conforme a las siguientes garantías de procedimiento:

1. Buscar la verdad material, sin alcanzar acuerdos sustentados en elementos meramente formales.

2. Promover de oficio las actuaciones que se consideren necesarias para el mejor cumplimiento de sus funciones.

3. Audiencia.

4. Contradicción.

5. Presunción de buena fe y de probidad de los afiliados, afiliadas y órganos del Sindicato, tanto respecto del que se formula la queja o consulta como respecto del o de la denunciante.

6. Transparencia, con el único límite de salvaguardar el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los afectados o afectadas.

7. Subsanación de deficiencias de la queja o en la tramitación.

## **Art. 7. Acuerdos para resoluciones y dictámenes**

1. Las consultas o quejas que deban ser resueltas y acordadas en Pleno requerirán una mayoría reforzada de CINCO miembros.

2. Las consultas o quejas que deban ser resueltas y acordadas por la sección se aprobarán por unanimidad.

3. Contenido de los acuerdos:

a. Los acuerdos han de motivarse exclusivamente a partir de valoraciones éticas. Han de contener una explicación amplia, clara y didáctica, de las razones por las que se resuelve que los asuntos tratados se ajustan o no a lo establecido en el Código Ético.

b. Los acuerdos deben analizar y valorar expresamente:

I. La totalidad de los hechos relevantes sobre la queja o consulta.

II. El contexto sindical en el que se producen los comportamientos o las decisiones de los órganos.

III. Las causas invocadas expresamente por las partes implicadas.

IV. Los motivos y las prácticas sindicales aplicables a los hechos sobre los que se requiere a la Comisión su pronunciamiento.

c. Cuando el acuerdo implique resolver que hay incumplimiento del Código Ético, con daños a la imagen de una persona o personas, el acuerdo podrá incluir propuestas para el restablecimiento de la imagen personal y sindical de los afectados y/o afectadas en el seno de la Organización o en el exterior de la misma.

**4.** La tramitación de las consultas o quejas incluye el trámite de ‘audiencia previa a la emisión del acuerdo firme’, es decir, se facilitará a las partes del procedimiento el proyecto de acuerdo, a los efectos de que puedan formular las alegaciones que sean convenientes, hagan apreciaciones sobre los medios de prueba aplicados, y la valoración que realiza la Comisión Ética. Este es un procedimiento de audiencia que podría denominarse de “recurso previo o innominado”.

**5.** Los acuerdos son irrecurribles ante otro órgano interno o externo al Sindicato.

**6.** El Pleno de la Comisión de Seguimiento está facultado para la revisión de sus propias resoluciones o dictámenes si tiene conocimiento de nuevas informaciones que puedan afectar al acuerdo adoptado.

**7.** La Comisión Ética tiene un plazo máximo de tres meses para la tramitación de las consultas o quejas, contando a partir del trámite de consideración inicial de las mismas por el Pleno. En casos de especial complejidad, el Pleno podrá ampliar el plazo hasta los seis meses.

## **Art. 8. Inhibición e incompetencia**

**1.** La Comisión de Seguimiento puede rechazar la tramitación de consultas o quejas si considera que el asunto planteado en las mismas no está relacionado con la aplicación e interpretación del Código Ético de UGT, o entiende que no están inspiradas en el principio de buena fe.

**2.** La Comisión de Seguimiento podrá admitir a trámite las consultas o quejas relativas a hechos o actuaciones que hayan sido tratados en otras instancias de control o garantías del Sindicato cuando esos expedientes estén definitivamente cerrados. En estos casos la Comisión de Seguimiento analizará las consultas o quejas planteadas, nunca las resoluciones adoptadas por otros órganos de control o garantías, exclusivamente en lo relativo a su adecuación o no al Código Ético.

## **Art. 9. Publicidad de los Acuerdos**

**1.** Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento han de darse a conocer públicamente en un lugar de fácil acceso, para lo que se habilitará un espacio específico en la web confederal del Sindicato.

**2.** Cada acuerdo de la Comisión de Seguimiento será publicitado a través de los medios de difusión ordinarios para conocimiento de los afiliados y afiliadas.

**3.** La publicidad de los acuerdos de la Comisión tiene como único límite lo establecido en la legislación vigente para la salvaguarda de los derechos al honor, la intimidad, la propia imagen, y la protección de los datos personales.

### **Art. 10. Deber de colaboración**

El Sindicato, todos sus miembros y órganos, están obligados a facilitar la labor de la Comisión Ética aportando la información que ésta requiera a la mayor brevedad posible. La falta de colaboración o de diligencia para la misma supondrá incurrir en responsabilidad disciplinaria.

### **Art. 11. Disponibilidad de medios materiales y personales**

La Comisión Ejecutiva Confederal proveerá de los medios materiales y personales necesarios para que la Comisión Ética realice de forma adecuada la función que tiene encomendada.

Disposición transitoria.-Una vez constituida, la Comisión aprobará en el plazo de un mes su reglamento de procedimiento para la tramitación de consulta y quejas, debiendo estar en funcionamiento los elementos materiales para sustentar la misma.



**RED  
VOLUCIÓN 6.0**