
COMPROMISO CON LA ÉTICA EN EL SENO DEL SINDICATO

CÓDIGO ÉTICO DE UGT

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1

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 personas 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.

Artículo 2

Este Código Ético forma parte del sistema de gobierno corporativo del sindicato. Todas aquellas personas que gestionen o dirijan equipos deberán, además, velar para que las personas a su cargo conozcan y cumplan el Código Ético.

Artículo 3

Cualquier medio de integración en UGT implica la aceptación plena y sin reservas de su Código Ético. Las normas de este Código Ético no están enfocadas para castigar. Al contrario, lo que se busca es reforzar las conductas positivas de las personas a las que son las destinatarias de este Código Ético.

Artículo 4

- 1- Tras la fijación del comportamiento deseable en los afiliados y afiliadas y cargos del Sindicato, integran los principios de la ética en sus rutinas, por todo ello, el Código, ante todo, debe ser conocido por las personas a las que les es de aplicación.
- 2- En consecuencia, debe ser leído de manera reflexiva y detallada. Ha de entrar a formar parte del sindicato, incluyendo a cargos ejecutivos, delegados de personal, secciones sindicales y empleados y empleadas de UGT.
- 3- La estructura de este documento es sencilla: comienza declarando los principios y valores compartidos por el personal del sindicato.

Artículo 5

- 1- A continuación, el Código describe los ámbitos de responsabilidad y los diversos compromisos que UGT asume con sus grupos de interés clave: los ciudadanos, los sujetos obligados, los propios empleados y la sociedad en su conjunto.
- 2- En definitiva, el Código busca orientar la acción y aspira a servir de guía para la toma de decisiones en situaciones complejas. A tal efecto, en él se explicitan las normas, los principios y los valores que deben ser tenidos en cuenta para actuar dentro de los más elevados estándares de ética profesional y organizativa.

Artículo 6

- 1- Singularmente las personas destinatarias naturales son:
 - a) 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.
 - b) Personas colaboradoras directas de los cargos orgánicos: conforman los equipos de trabajo que apoyan a personas miembros de los órganos de dirección y gestión del sindicato para el desarrollo de sus responsabilidades.
 - c) Personas 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.
 - d) Personas 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 personas miembros de los comités de empresa.
 - e) Agentes sindicales: trabajadores y trabajadoras del sindicato (no personas representantes sindicales) que desarrollan una actividad sindical básica en las pequeñas y medianas empresas.
- 2- Las personas que desempeñan todas estas funciones son las personas destinatarias expresas de este código ético.

Capítulo II Compromiso con la solidaridad, los valores sindicales y democráticos

Artículo 1

- 1- 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 personas miembros durante el

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



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.

- 2- 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, la persona, el cuadro sindical éticamente responsable tendrá un instrumento útil y práctico para encontrar la respuesta adecuada ante la mayoría de situaciones.
- 3- 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 la primera hasta la última de las personas que son 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

Artículo 2

La persona 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, etnia, religión, condición social, orientación, expresión e identidad de género, de salud, condición física o cualquiera otra que sea un menoscabo de la dignidad humana.

Artículo 3

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.

Artículo 4

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 persona del cuadro sindical. Para UGT es una prioridad la defensa de la igualdad de las trabajadoras y trabajadores asegurando la no discriminación, la creación de entornos seguros sin acoso. Especialmente garantizando la erradicación de la violencia de género en el entorno laboral.

Artículo 5

- 1- La persona 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 todas las personas afectadas.
- 2- La persona cuadro sindical ha de mantener un comportamiento, honesto 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.

Artículo 6

- 1- Para prevenir situaciones en las que pudiera quedar comprometida la independencia de la acción de la persona 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.
- 2- La persona 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.

Artículo 7

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

Artículo 8

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 Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100



todos y todas para mejorar nuestra organización. En este marco de exigencia se debe desenvolver la persona que es 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.

Artículo 9

- 1- La persona 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 las personas que forman parte de su sección sindical y/o federación de sus gestiones y actividad.
- 2- La persona 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.
- 3- Las personas cuadros sindicales tendrán como uno de sus objetivos estratégicos la captación de nuevos afiliados y afiliadas en su empresa o en las aledañas, especialmente en los centros de trabajo compartido o contratas o subcontratas que no cuenten con representación sindical de UGT. Para ello participará en su federación y/o unión de comunidad autónoma en campañas de afiliación y en el seguimiento de los procesos electorales y pos-electorales.
- 4- La persona cuadro sindical está comprometida a la asistencia activa a cuantos actos de la vida orgánica, movilización o actos sindicales sean convocados por el Sindicato.
- 5- La persona cuadro sindical, en los casos de discrepancia de criterios entre los afiliados o afiliadas y el Sindicato, ha de hacer primar los criterios que se encuentran en el mandato congresual en vigor, sin perjuicio de que acuda a los cauces internos para su interpretación o solución de conflictos.

Artículo 10

- 1- 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 de la empresa en su política de recursos humanos y trasladará sus conclusiones a su federación.
- 2- 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.

Artículo 11

La participación en consejos de administración y actividades institucionales en nombre del Sindicato, a veces, lleva implícita la percepción económica de cuantías por dietas u otros conceptos. Estos ingresos pertenecen al sindicato o a la organización que se está representando tal y como regula esta Normativa Interna en el artículo 18.2 del apartado 3G

de las Normas de gestión Económica y Financiera. Es muy importante para la imagen de las personas cuadros sindicales y en consecuencia para el sindicato que este precepto sea respetado escrupulosamente y conocido por los afiliados y afiliadas.

Artículo 12

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

C- Principio de participación

Artículo 13

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.

Artículo 14

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

2- 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.

3- 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.

4- La persona 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 alienen y garanticen la presencia real y activa de los afiliados y afiliadas en la toma de decisiones.

D- Información y formación

Artículo 15

En materias concretas como la formación, en la que cada persona tiene diversas responsabilidades, formar y ser formado o formada 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.

Artículo 16

- 1- La persona 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.
- 2- 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.
- 3- 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.
- 4- 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.
- 5- UGT diseña y ejecuta un programa específico de formación institucional para las personas que son cargos orgánicos, personas colaboradoras, representantes a dedicación completa o unitario.
- 6- La persona 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

Artículo 17

- 1- 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.
- 2- 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 y nuestras personas 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 la persona 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.

Artículo 18

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

Capítulo III

Obligación del Sindicato de difundir y favorecer de forma efectiva el conocimiento del código ético

Artículo 19

- 1- 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.
- 2- 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.

Capítulo IV

Ámbito temporal y revisión periódica del código

Artículo 20

- 1- El presente código tiene una vigencia temporal coincidente con un mandato congresual.
- 2- Sin perjuicio de lo anterior, el código ético podrá revisarse, actualizarse o modificarse cuando así lo decida el Comité Confederal.
- 3- La Vicesecretaría General de Organización lanzará una encuesta interna anual a todas las organizaciones, federaciones y uniones sobre su evaluación, descripción de dificultades o disfunciones en su aplicación, así como propuestas de mejora. De los resultados de la misma se dará traslado a la comisión de seguimiento.