

# RESOLUCIONES

# 44<sup>º</sup> CONGRESO CONFEDERAL

25/26/27 NOV 2024 | BARCELONA



# UGT



# NORMATIVA INTERNA





# ÍNDICE

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. ORGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL</b>                                   | <b>5</b>  |
| 1A. EL CONGRESO                                                                      | 6         |
| 1.B. EL COMITÉ                                                                       | 9         |
| 1.C. LA COMISIÓN EJECUTIVA                                                           | 12        |
| 1.D. LA COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL                                             | 15        |
| 1.E. LA COMISIÓN DE CONTROL ECONÓMICO                                                | 16        |
| <b>2. COMPROMISO CON LA ÉTICA EN EL<br/>SENO DEL SINDICATO – CÓDIGO ÉTICO DE UGT</b> | <b>17</b> |
| <b>3. LA ADMINISTRACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN Y SUS ORGANIZACIONES</b>                 | <b>27</b> |
| 3.A. PORTAL DE TRANSPARENCIA                                                         | 28        |
| 3.B. LA ADMINISTRACIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN                                  | 29        |
| 3.C. DIGITALIZACIÓN Y FIRMA DIGITAL                                                  | 31        |
| 3.D. SERVICIO CONFEDERAL DE GESTIÓN                                                  | 32        |
| 3.E. APLICACIÓN DE GESTIÓN INTERNA (AGI)                                             | 36        |
| 3.F. SERVICIO CONFEDERAL ADMINISTRATIVO (SCA)                                        | 51        |
| 3.G. REGISTRO CONFEDERAL DE RECURSOS                                                 | 55        |
| 3.H. NORMAS DE GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA                                        | 56        |
| 3.I. PRESUPUESTOS                                                                    | 60        |
| 3.J. PRESENTACIÓN DE CUENTAS                                                         | 62        |
| 3.K. RECURSOS DEL SINDICATO                                                          | 64        |
| <b>4. SERVICIOS BÁSICOS DEL SINDICATO</b>                                            | <b>73</b> |
| 4.A. FORMACIÓN SINDICAL                                                              | 74        |
| 4.B. SERVICIOS JURÍDICOS                                                             | 76        |
| 4.C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA                                                           | 90        |
| 4.D. ENTIDADES DE SERVICIOS                                                          | 91        |
| 4.E. LOS INSTRUMENTOS DE SERVICIOS EN OTROS<br>ÁMBITOS DE LA CONFEDERACIÓN           | 93        |
| <b>5. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS</b>                                                  | <b>95</b> |
| 5.A. LAS FEDERACIONES Y LAS UNIONES:                                                 | 96        |
| 5.B. LAS FEDERACIONES                                                                | 97        |
| 5.C. LAS UNIONES Y SU COMETIDO EN LA CONFEDERACIÓN                                   | 111       |

|                                                                                    |            |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>6. INSTRUMENTOS DE ACCIÓN PARA UNA SOCIEDAD JUSTA Y UNA BASE SOCIAL DIVERSA</b> | <b>115</b> |
| 6.A. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA                                 | 117        |
| 6.B. PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS                                             | 118        |
| 6.C. PERSONAS PROFESIONALES Y DIRECTIVAS                                           | 119        |
| 6.D. PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO                               | 127        |
| 6.E. RUGE (ORGANIZACIÓN JUVENIL DE UGT)                                            | 129        |
| 6.F. MUJER                                                                         | 130        |
| 6.G. ACCIÓN LGTBI/UGT                                                              | 132        |
| 6.H. PERSONAS TRABAJADORAS VULNERABLES                                             | 133        |
| 6.I. MIGRACIONES                                                                   | 134        |
| 6.J. ACCIÓN CLIMÁTICA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA                                 | 135        |
| <b>7. TAREAS ESENCIALES DE LA CONFEDERACIÓN</b>                                    | <b>139</b> |
| 7.A. CRECER, INCREMENTAR LA AFILIACIÓN Y AUMENTAR NUESTRA REPRESENTACIÓN           | 140        |
| 7.B. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN                                                     | 141        |
| <b>8. REGLAMENTOS</b>                                                              | <b>143</b> |
| 8.A. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ                                       | 144        |
| 8.B. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE UNA COMISIÓN EJECUTIVA                        | 149        |
| 8.C. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO        | 153        |
| 8.D. REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE AGENTES SINDICALES                                 | 159        |
| 8.E. REGLAMENTO DEL COMITÉ ELECTORAL                                               | 164        |
| 8.F. REGLAMENTO TIPO ÁREAS                                                         | 169        |

# **1. ORGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL**

## **I 1A. EL CONGRESO**

### **CAPÍTULO I**

#### **Convocatoria y plazos para la celebración del Congreso**

##### **Artículo 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.

##### **Artículo 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.

##### **Artículo 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.

### **CAPÍTULO II**

#### **Asignación de delegados y delegadas a las organizaciones que concurren a un Congreso**

##### **Artículo 4**

En los congresos para la elección de delegados y delegadas al Congreso Confederal, el número de personas delegadas de pleno derecho que componen el congreso, en el caso de las federaciones estatales, será de, al menos, dos veces el número de personas delegadas a elegir, en el resto de organizaciones será, al menos, de tres veces.

##### **Artículo 5**

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

### **CAPÍTULO III**

## **Acreditación de delegados y delegadas al Congreso y reclamaciones**

### **Artículo 6**

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 y delegadas quiénes han sido elegidos como personas titulares y suplentes.

### **Artículo 7**

El Acta de Elección de delegados y delegadas 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 las personas delegadas a elegir y número de personas 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 número de DNI y fecha de afiliación, Federación y Unión, tanto de titulares como de las personas suplentes. Deberá ir firmada por la Presidencia y la secretaría de actas de la mesa del Congreso además de por la secretaría de organización del organismo.

### **Artículo 8**

El Acta de Elección se cumplimentará por la comisión ejecutiva de la organización que celebra 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 la persona destinataria dentro de las fechas previstas en el calendario de congresos.

### **Artículo 9**

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.

### **Artículo 10**

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.

## **Artículo 11**

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

2 - 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.



## **I.B. EL COMITÉ**

### **Normas Generales**

#### **CAPÍTULO I Naturaleza del órgano y participación en el mismo**

##### **Artículo 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.

2 - 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.

3 - 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 las personas miembros del comité de dicho ámbito.

4 - 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.

5 - 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.

##### **Artículo 2**

1 - Podrán contar con personas representantes de pleno derecho en el comité, aquellas organizaciones y organismos 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 personas representantes de pleno derecho en el comité.

3 - La asamblea general tendrá las funciones de un comité, tanto para la elección de las personas representantes de su ámbito para participar en ámbitos superiores, como para controlar y fiscalizar la labor de la persona responsable o los responsables ejecutivos elegidos en el congreso de la UCA o de la federación 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.

4 - Las organizaciones que incumplan estos requisitos democráticos básicos, no podrán mantener las personas 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.

5 - 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, de las secciones sindicales y de los afiliados y las afiliadas de sindicatos sin constituir que participarán a través de las asambleas generales.

## **CAPÍTULO II**

### **Elección de personas al Comité y suplencias al mismo**

#### **Artículo 3**

1 - Las organizaciones y organismos que elijan a las personas miembros al comité, deberán enviar a la comisión ejecutiva del ámbito correspondiente al mismo, el Acta de Elección de las personas representantes elegidas, certificada por la presidencia y secretaría de actas del congreso que las eligió.

2 - La elección se hará por voto mayoritario mediante listas completas, cerradas y bloqueadas.

#### **Artículo 4**

1 - Para la presentación de listas y elección de miembros al comité, las organizaciones y organismos cumplirán, por analogía, lo dispuesto para la elaboración de listas y elección de delegados y delegadas a los congresos.

2 - La representación de cada organización u organismo en el Comité estará a lo dispuesto en el art. 3.4 de los Estatutos Confederales.

## **Artículo 5**

1 - Las personas miembros natos del Comité (miembros de la Comisión Ejecutiva y secretarios o secretarías generales de federaciones y uniones) no podrán ser sustituidas en sus ausencias de las reuniones. Pierden su condición de personas miembros del Comité cuando cesan en su responsabilidad.

2 - Las personas 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.

## **Capítulo III Composición del Comité**

## **Artículo 6**

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



## **I.C. LA COMISIÓN EJECUTIVA**

### **Normas Generales**

#### **CAPÍTULO I Naturaleza y composición**

##### **Artículo 1**

1 - 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.

2 - 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 en los congresos.

3 - En cuanto a las personas 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.

#### **CAPÍTULO II Funcionamiento interno de la Comisión Ejecutiva**

##### **Artículo 2**

1 - La comisión ejecutiva se reúne con carácter ordinario de manera presencial 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 personas miembros.

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

##### **Artículo 3**

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

2 - Las personas 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.

3 - 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.

#### **Artículo 4**

De las reuniones de la comisión ejecutiva se levantará acta. La elaboración de las actas será responsabilidad de una persona 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.

#### **Artículo 5**

1 - La reunión ordinaria de la comisión ejecutiva será convocada con, al menos, veinticuatro horas de antelación, comunicando a las personas que son 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.

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

#### **Artículo 6**

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

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

#### **Artículo 7**

1 - Los acuerdos de la comisión ejecutiva se tomarán por mayoría simple de las personas 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.

2 - Los acuerdos tomados por la comisión ejecutiva vinculan a todas las personas que son miembros que deben respetarlos, defenderlos, cumplirlos y

hacerlos cumplir. Si se vulnera un acuerdo tomado por la comisión ejecutiva, por parte de alguno o alguna de las personas que son miembros, la comisión ejecutiva valorará la entidad del incumplimiento y decidirá, por mayoría simple, si solicita la dimisión de quien transgredió el acuerdo.

## **Artículo 8**

1 - 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.

2 - El desarrollo y aplicación concreta de los programas de contenido económico será aprobado y controlado periódicamente por la comisión ejecutiva.

## **Artículo 9**

1 - La comisión ejecutiva asignará a cada una de las personas que son sus miembros tareas concretas a desarrollar. La coordinación de las personas miembros de la comisión ejecutiva la ejercerá la secretaría general o la persona de la comisión ejecutiva en quién ésta delegue.

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

## **Artículo 10**

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.

## **Artículo 11**

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.

## ■ 1.D. LA COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

1 - La Comisión de Garantías Confederal es el órgano que asegura en UGT el respeto de los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, de las organizaciones y de sus órganos de decisión, dirección y control y de sus respectivos miembros.

2 - Aplicará el régimen disciplinario. Presentará un informe anual de su actuación al Comité Confederal y un informe general ante el Congreso Confederal, que juzgará su gestión.

3 - La Comisión de Garantías está vinculada por los Estatutos Confederales y por las resoluciones del Congreso Confederal y del Comité Confederal.

4 - Para el buen desarrollo de su gestión recibirá los medios necesarios de la Comisión Ejecutiva.



## ■ 1.E. LA COMISIÓN DE CONTROL ECONÓMICO

### **CAPÍTULO I** **Criterios de actuación para la emisión de Informes**

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

- a. Tendrá en cuenta el informe de auditoría, regulado en el artículo 6, Normas de Gestión Económica.
- b. Comprobará el grado de cumplimiento de la previsión económica y los motivos, que han originado desviaciones en las partidas aprobadas.
- c. Dedicará especial atención al seguimiento de la liquidación de cuotas.
- d. Comprobará que la documentación que se le presenta, coincida con las anotaciones contables.
- e. Comprobará que los saldos que figuran en las cuentas, concuerdan con los ofrecidos por el balance y la cuenta de resultados.
- f. 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.
- g. Comprobará en la ejecución de la previsión económica los motivos que han originado desviaciones en las partidas aprobadas.
- h. Comprobará que las partidas no previstas están debidamente documentadas.
- i. Podrá solicitar informes económicos externos que complementen sus actuaciones, poniéndolos en conocimiento de la comisión ejecutiva y del comité.
- j. Efectuará todas las comprobaciones que considere necesarias para el cumplimiento de su cometido.
- k. Propondrá la adopción de las medidas que considere más adecuadas para salvaguardar el buen uso de los recursos económicos.
- l. 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.

**2.**  
**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 7**

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 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 8**

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 9**

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 10**

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 11**

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 12**

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 13**

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. Respecto a su representación**

### **Artículo 14**

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 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 15**

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 16**

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 17**

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 18**

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 19**

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 20**

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 alienten y garanticen la presencia real y activa de los afiliados y afiliadas en la toma de decisiones.

## **d. Información y formación**

### **Artículo 21**

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 22**

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. 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 23**

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 24**

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 25**

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 26**

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 Secretaría 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.

# **3. 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.**

## **■ 3.A. PORTAL DE TRANSPARENCIA**

1 - 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, cómo nos organizamos, cómo tomamos las decisiones o cuáles son nuestros ingresos y gastos.

2 - Por todo ello, UGT mantendrá su compromiso con:

- a. Información sobre su actividad (funciones, normas de funcionamiento, estructura organizativa).
- b. Información sobre los recursos económicos que llegan a las organizaciones procedentes de las administraciones públicas, específicamente los contratos, convenios, programas y subvenciones.
- c. Seguimiento y extensión a todos los organismos.
- d. Mantenimiento del Portal de Transparencia.
- e. Garantizar la transparencia en el funcionamiento de las entidades en el entorno de la Formación.
- f. Implementación del programa de prevención de delitos (compliance data), para detectar y prevenir rápidamente las situaciones que supongan un riesgo de actuación ilegal por parte, tanto de los equipos de las personas dirigentes como de las personas trabajadoras de la organización.
- g. Seguimiento de la Comisión de Ética.
- h. Recoger y trasladar la documentación establecida para su publicación en el Portal de Transparencia en la web correspondiente

## ■ 3.B. LA ADMINISTRACIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN

### Artículo 1

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.

### Artículo 2

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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 Comisión Ejecutiva Confederal 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.

### Artículo 3

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.

#### **Artículo 4**

Las funciones de la administración sindical en cada territorio podrán ser las siguientes:

- a. Atención directa a los trabajadores y trabajadoras en desempleo, en el ámbito de las políticas activas de empleo en relación a la orientación laboral.
- b. El servicio colectivo de contabilidad, gestión financiera, administrativa en general y fiscal, siempre que la organización titular del CIF (código de identificación fiscal) delegue esta función.
- c. Gestión de recursos humanos de su ámbito, 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.



## ■ 3.C. DIGITALIZACIÓN Y FIRMA DIGITAL

1 - La firma digital está establecida y reconocida legalmente por la normativa estatal. En UGT hemos de normalizar su uso para validar cualquier tipo de documento que se nos presente: candidaturas, avales, etc.

2 - Para su incorporación en los distintos ámbitos de la actividad del sindicato, tanto internos como externos: comités, congresos, elecciones sindicales, servicios jurídicos, etc. Se implementarán los medios y recursos adecuados para verificar la validez de aquellos documentos acompañados de firma digital.

## **■ 3.D. SERVICIO CONFEDERAL DE GESTIÓN**

### **Artículo 1**

1 - El Servicios Confederal de Gestión (SCG) es la estructura de gestión administrativa de UGT, 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. Lo componen de forma mancomunada la CEC, las FFEE y una representación de las UCAS.

2 - El SCG fijará en el ámbito Confederal los criterios que deben servir de orientación para la mancomunidad en los ámbitos inferiores y los servicios básicos a prestar/añadir.

### **Artículo 2**

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 Comisión del Servicio Confederal de Gestión y la responsable de la gestión será 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.

### **Artículo 3**

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 UCAS). 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.

## **3.D.1. Servicio territorial de gestión**

### **Artículo 4**

1 - En los Territorios se constituirán los Servicios Territoriales de Gestión (en adelante STG) que serán la estructura de gestión administrativa de UGT, única para el conjunto de la Organización territorial que se desarrollará mancomunadamente entre la unión y las federaciones territoriales que voluntariamente lo decidan.

2 - La responsabilidad de que el STG funcione correctamente recae en la Comisión Ejecutiva de la Unión Territorial, que habilitará los medios para su

implantación, correspondiéndole la planificación, la administración y la dotación del personal necesario para estos fines.

3 - En el mes de septiembre, y en todo caso antes de la celebración del Comité Confederal donde se traten los presupuestos, los STG deberán remitir un informe de actividades que incluirá el balance contable del ejercicio además del presupuesto del año siguiente. Trimestralmente los STG remitirán un informe de actividades y cumplimiento presupuestario para su análisis por parte del SCG

## **Artículo 5**

1 - El Comité Territorial, en su primera reunión y a propuesta de la CE UCA, dotará al STG de un reglamento de funcionamiento donde se regulará la participación en sus órganos de dirección y el catálogo de servicios que UGT habrá de prestar a sus afiliados y afiliadas a través del STG, que será responsabilidad de la CE de la UCA. 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.

2 - El Servicio Territorial de Gestión deberá contar con la autorización del SCG para constituirse. Estará integrado, de manera voluntaria, por las Federaciones Regionales y la UCA correspondiente para mancomunarse en algunos servicios (comisión de agentes sindicales, servicios jurídicos, gastos comunitarios, etc.) dependerá del SCG y actuará siguiendo su normativa. El Servicio Territorial de Gestión debe facilitar y remitir toda la información al SCG.

3 - El Servicio Confederal y el Territorial de Gestión enmarcarán entre sus funciones: La Aplicación de Gestión Interna (AGI); el Servicio Confederal Administrativo (SCA); el Registro Confederal de Recursos; la Comisión de Servicios Jurídicos.

## **3.D.2. Reglamento del servicio territorial de gestión**

### **Artículo 6**

1 - A las Sedes del Sindicato es donde acuden las personas afiliadas y los trabajadores en general cuando fuera de la empresa quieren contactar con UGT. Por ello, la atención que reciban ha de ser óptima y el servicio que les ofrezcamos lo más completo posible.

2 - Cualquier usuario de nuestras sedes recibirá al menos dos tipos de atención: la sindical y la jurídica.

3 - La atención sindical es responsabilidad de las federaciones y debe estar garantizada siempre que el local esté abierto. Si alguna federación no puede garantizar una atención permanente, buscará fórmulas de mancomunidad en las que podrá participar la Unión.

4 - La atención jurídica deberá garantizarse en las sedes que se acuerde, teniendo en cuenta una serie de criterios, como la población asalariada, la presencia de nuestros afiliados y afiliadas, etc. Esta atención puede no ser permanente, ni a todas horas, ni todos los días laborables, sino que puede fijarse en función de las demandas existentes.

## **Artículo 7**

1 - Las estructuras organizativas que residen en una misma sede deben garantizar la atención en los centros de trabajo y las tareas básicas del sindicato, como la afiliación y las elecciones sindicales de la comarca o demarcación territorial que conforme a lo acordado deba atender.

2 - Por lo tanto, para evaluar la eficacia y la utilidad de mantener una sede abierta se deberá evaluar el funcionamiento de estos tres ámbitos (la atención jurídica, la sindical y las elecciones sindicales) y el número de visitas que recibe, por lo que deberá llevar un registro de usuarios.

3 - La gestión económica y de servicios de los locales necesita de la máxima eficacia y eficiencia económica. Nuestros estatutos sitúan al servicio territorial de gestión como el lugar de coordinación territorial para llevar esa gestión correctamente.

## **Artículo 8**

1 - Los gastos comunitarios están dentro del ámbito competencial del Servicio Territorial de Gestión. Denominamos gastos comunitarios a aquellos derivados de los servicios para el conjunto de organizaciones y organismos en un mismo ámbito territorial y que deben ser sufragados proporcional y solidariamente por todos ellos. Se oponen a los gastos propios (por ejemplo, el teléfono) privativos de cada ente.

2 - En relación con los gastos comunitarios el STG decidirá como mínimo sobre:

- a. Servicios e infraestructuras que necesita el sindicato.
- b. Aprobación de presupuestos y costes ordinarios de mantenimiento de esos servicios e infraestructuras. En caso de necesidad, la aprobación de una ampliación de presupuestos y gastos extraordinarios.
- c. Nombramiento de persona responsable de supervisión de ejecución de los gastos.

d. Aprobación de aportaciones por parte de las organizaciones y organismos para afrontar los gastos y los criterios para establecerlas. La aportación puede estar calculada basándose en uno o varios criterios (M2 utilizados en los edificios, nivel de afiliación, etc...).

3 - Todas las organizaciones y organismos beneficiarias de los servicios participarán en el pago de los mismos conforme a los criterios establecidos por el STG.

4 - El impago de las aportaciones debidas facultará al Servicio Confederal de Gestión a tomar las medidas necesarias para el buen desarrollo y funcionamiento del Servicio mancomunado.

## **Artículo 9**

1 - También las distintas organizaciones y organismos deben tener en cuenta que en la política de personal debe asegurarse un proceso transparente, homogéneo y eficaz.

2 - Por ello se deberá tener en cuenta:

a. En el caso de la existencia de contratación de personal, se asegurará la publicidad interna de los puestos disponibles.

b. El sindicato dispondrá de una bolsa de personas desempleadas, donde se recurrirá, prioritariamente, en el caso de necesidad de contratar personal. Si el perfil necesario para cubrir el puesto no estuviera disponible, se iniciará un proceso riguroso y transparente de selección de personal, teniendo en cuenta la valoración de la afiliación como mérito.

c. Se promoverá y facilitará la movilidad geográfica de profesionales dentro de la Organización, así como entre organizaciones y organismos de un mismo territorio.

d. Las personas despedidas, bajo un expediente disciplinario o cualquier otro tipo de despido procedente, por una organización u organismo de UGT no podrán ser contratadas por ninguna otra, sin el visto bueno de la organización que adoptó la decisión y el del Servicio Confederal de Gestión.

e. Las organizaciones u organismos con deudas o préstamos internos, no podrán contratar personal salvo autorización expresa del órgano superior. En el caso, de las Federaciones territoriales deberán solicitarla a su Federación estatal (que lo pondrá en conocimiento de la CEC). En el caso de la FFEE y las UCAS informarán directamente a la CEC.



## ■ 3.E. APLICACIÓN DE GESTIÓN INTERNA (AGI)

1 - Es un programa informático con una gran base de datos y es la memoria histórica de nuestro sindicato. A él recurrimos, especialmente, en la obtención y explotación de datos, esenciales para nuestro trabajo en las elecciones sindicales.

2 - El departamento de AGI confederal se encargará de formar a la red de personas administrativas y de gestión del AGI bajo los criterios y directrices emanados de la CEC. El departamento AGI formará parte del servicio territorial de gestión y la red de administradores dependerán, en cuanto a las instrucciones técnicas de trabajo en materia de introducción de datos y demás temas relacionados con la explotación y gestión interna de la aplicación del departamento de datos AGI confederal y la explotación y gestión de los datos corresponderá a las CE de las UCAS.

### 3.E.1. Reglamento de uso y utilización del fichero de afiliación y representación sindical (AGI)

#### I. Definiciones

##### **Datos de carácter personal:**

Toda información sobre una persona física identificada o identificable (interesado); se considera persona física identificable a toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como un nombre, número de identificación, datos de localización, identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de la persona.

##### **Fichero:**

Todo conjunto estructurado de datos personales, accesibles con arreglo a criterios determinados, ya sea centralizado, descentralizado o repartido de forma funcional o geográfica.

##### **Tratamiento de datos:**

Cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

##### **Limitación del tratamiento:**

El marcado de los datos conservados con el fin de limitar su tratamiento en el futuro.

**Seudonimización:**

El tratamiento de datos de forma que no puedan atribuirse al interesado sin utilizar información adicional, siempre que esta información figure por separado y esté sujeta a medidas que garanticen que los datos no se atribuyan a una persona física identificada.

**Responsable del Tratamiento:**

Persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o conjuntamente con otros, determine los fines y medios del tratamiento.

**Encargado del tratamiento:**

Persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que trate datos personales por cuenta del responsable del tratamiento.

**Consentimiento del interesado:**

Toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que el interesado acepta, mediante declaración o clara acción afirmativa, el tratamiento de sus datos personales.

**Violación de la seguridad de los datos:**

Toda violación de la seguridad que ocasione la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales, conservados o tratados de otra forma, o la comunicación o acceso no autorizados a dichos datos.

**Sistemas de información:**

Conjunto de ficheros automatizados, programas, soportes y equipos empleados para el almacenamiento y tratamiento de datos de carácter personal.

**Usuario:**

Sujeto o proceso autorizado para acceder a datos o recursos.

**Recurso:**

Cualquier parte o componente de un sistema de información.

**Identificación:**

Procedimiento de reconocimiento de la identidad de un usuario/a.

**Autenticación:**

Procedimiento de comprobación de la identidad de un usuario/a.

**Control de acceso:**

Mecanismo que, en función de la identificación ya autenticada, permite el acceso a los datos o recursos.

**Contraseña:**

Información confidencial, constituida por una cadena de caracteres que puede ser usada en la autenticación de un usuario/a.

**Soporte:**

Objeto físico susceptible de ser tratado en un sistema de información y sobre el que se pueden grabar o recuperar datos.

**Copia de seguridad:**

Procedimiento que redunda los datos de un fichero automatizado en un soporte, posibilitando su recuperación ante un incidente.

## **II. Introducción**

1 - En la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) se reconoce expresamente la importancia de la información y de los sistemas de información, hoy día fundamentalmente basados en las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como la necesidad de su protección, por constituir un activo estratégico y vital, hasta el punto de poder llegar a poner en peligro la continuidad de la Confederación, o al menos suponer daños muy importantes si se produjera una pérdida total e irreversible de determinados datos.

2 - Con la entrada en plena aplicación del Reglamento Europeo de Protección de Datos, se consagran principios de responsabilidad proactiva para los Responsables del Tratamiento. Cada organismo como Responsable del Tratamiento debe poner a disposición de todos sus usuarios las medidas necesarias para ejecutar los controles de seguridad necesarios definidos por la Confederación.

3 - Los controles establecidos para conseguir esta protección serán proporcionales a la criticidad de los activos a proteger y a su clasificación.

## **III. Estructura interna y asignación de responsabilidades**

### **III.1. Aplicación de gestión interna (AGI)**

#### **Artículo. 1**

1 - AGI es la Aplicación de Gestión Interna del principal activo de información de la Confederación; datos personales de afiliación y representación sindical.

2 - Se recogen a través de la Ficha de Afiliación todos los datos de afiliación de la Organización, obteniendo el consentimiento de estos grupos de interesados para el tratamiento de sus datos con todo lo relacionado con la acción sindical. Los datos del delegado y delegada se obtienen de la candidatura y del acta electoral. Toda esta información está integrada y gestionada de forma centralizada para la Confederación desde AGI.

### **III.2. Niveles de responsabilidad**

#### **Artículo 2**

1 - El Responsable del Tratamiento de AGI será la Comisión Ejecutiva Confederal (en adelante la Confederación o UGT CEC), será quien determinará de forma integral las oportunas medidas de seguridad y fijará todos los protocolos a seguir en materia de Privacidad y Seguridad de la Información.

2 - En cumplimiento de las obligaciones que establece la legislación para las Organizaciones Sindicales, UGT establece un programa de prevención de

delitos o de cumplimiento normativo, Compliance, como herramienta de canal de denuncias para aseverar nuestro compromiso ético con el cumplimiento de las normas jurídicas. Las denuncias que lleguen se canalizarán a nuestros órganos estatutarios internos para su análisis y seguimiento.

3 - UGT se establece territorialmente en Uniones de Comunidad Autónoma (UCAS) y está integrada por tres Federaciones estatales que se constituyen en el ámbito del estado español para agrupar a las trabajadoras y a los trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos, así como por otros organismos más específicos para trabajadores autónomos (UPTA) y jubilados (UJP). Cada uno de estos organismos tiene su propio CIF, siendo desde todos ellos desde los que se realizan las diferentes acciones en el ámbito sindical. Estos organismos se convierten en Encargados del Tratamiento, siendo delegados y autorizados por parte de UGT CEC para poder tratar la información contenida en AGI con el objetivo de dar cumplimiento y ejecución global a toda la actividad sindical.

4 - Tal y como dicta la normativa en su artículo 28.10 del RGPD, si un Encargado del Tratamiento infringe las estipulaciones marcadas por el Responsable del Tratamiento será considerado en sí mismo Responsable del Tratamiento, respondiendo de las infracciones en las que hubiera incurrido.

5 - Si la actuación u omisión culpable o negligente de una de las partes originara la imposición a la parte contraria de pena, multa, sanción administrativa, sentencia judicial condenatoria o cualquier otra medida coercitiva, ésta última tendrá derecho a indemnización por la otra parte por los daños y perjuicios ocasionados por razón de su actuación, sin perjuicio de ejercer cualesquiera otras acciones que en derecho le corresponda.

6 - Por último, la responsabilidad en el tratamiento de datos personales parte de la Confederación, que será quien pondrá los medios adecuados para el cumplimiento. Pero ello no implica que debe ser cada usuario o usuaria quien asuma su parte de responsabilidad respecto al adecuado uso de dichos medios.

## **IV. Medidas para la privacidad y protección de datos**

### **IV.1. General**

#### ***IV.1.1. Sistema de Gestión de la Privacidad y Protección de Datos***

### **Artículo 3**

1 - La protección de datos personales está regulada en UGT por un conjunto de políticas, procedimientos, guías y registros, entre los cuales se encuentra este documento.

2 - Quienes no cumplan lo determinado en todos estos documentos podrán ser sancionados de acuerdo con la legislación laboral o normas del Sindicato, sin perjuicio de otras sanciones a que hubiere lugar, o bien personalizadas si están vinculados a UGT bajo contratos no laborales, de acuerdo con las cláusulas que figuren en dichos contratos en este último caso.

3 - Deberán realizarse periódicamente Análisis de Riesgos y Evaluaciones de Impacto en la Privacidad, y en función de las debilidades, determinar si es necesario elaborar planes de implantación o reforzamiento de controles.

4 - Se realizarán procedimientos periódicos de revisión de las medidas y controles de seguridad, tomando en cuenta las lecciones aprendidas de los análisis previamente realizados.

#### ***IV.1.2. Concienciación y formación***

##### **Artículo 4**

1 - Se fomentará la difusión de información y formación en Privacidad y Seguridad a empleados, empleadas y colaboradores, previniendo la comisión de errores, omisiones, fraudes o delitos, y tratando de detectar su posible existencia lo antes posible, y en caso de que existieren, procurándose una difusión muy restringida de las indagaciones.

2 - El personal deberá conocer al menos un resumen de las políticas, procedimientos, guías y registros establecidos internamente.

#### ***IV.1.3. Uso general de los recursos e infraestructura***

##### **Artículo 5**

1 - Los recursos informáticos de UGT son para uso exclusivo de las tareas propias de UGT por su personal o por personas a las que expresamente se les autorice por las comisiones ejecutivas de la Organización.

2 - Las personas usuarias tendrán el máximo cuidado en la manipulación y el uso de los equipos informáticos y toda la infraestructura complementaria. Evitarán realizar cualquier acción que pueda dañar la integridad física de la instalación.

3 - El usuario está obligado a utilizar la red corporativa sin incurrir en actividades que puedan ser consideradas ilícitas o ilegales, que infrinjan los estatutos, políticas, procedimientos, guías y registros internos de UGT o los derechos de terceros, o que puedan atentar contra la moral o las normas de etiqueta de las redes telemáticas.



4 - Los usuarios y usuarias que incumplan la normativa se expondrán a responsabilidad laboral, civil, administrativa o penal según los casos.

#### ***IV.1.4. Confidencialidad***

##### **Artículo 6**

1 - El usuario o usuaria deberá guardar confidencialidad de la información conocida por razón de su relación laboral o de cooperación con la Confederación, quedando prohibida la cesión, difusión o revelación de dicha información.

2 - Asimismo, el usuario o usuaria que intervenga en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal está obligado al secreto profesional respecto de estos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con la Confederación.

#### **IV.2. Sobre tratamiento de datos personales.**

##### ***IV.2.1. Recogida de datos personales***

##### **Artículo 7**

1 - Todo usuario o usuaria que en el desarrollo de sus funciones recabe datos de carácter personal de afiliados y afiliadas debe hacerlo de acuerdo a las normas internamente establecidas y respetando siempre la legislación vigente.

2 - Las Hojas de Afiliación de carácter oficial aprobadas desde la CEC contienen las leyendas informativas actualizadas a los requerimientos de la normativa de Protección de Datos. En este sentido, los usuarios o usuarias de UGT que vayan a gestionar un Alta, Modificación o Baja de un afiliado deberán recurrir a las Hojas de Afiliación y documentos aprobados oficialmente por la CEC, evitando recurrir a fichas alternativas que no hayan sido aprobadas por el canal oficial, y que no contengan las debidas leyendas informativas en materia de protección de datos.

3 - La única Ficha de Afiliación oficial autorizada es la incluida en el Anexo I de este documento.

##### ***IV.2.2. Ficheros temporales***

##### **Artículo 8**

1 - Los datos de afiliadas o afiliados actualizados se encuentran siempre en AGI. Todas las actualizaciones o modificaciones de dichos datos deben ejecutarse sobre esta aplicación por las usuarias o usuarios de la Organización a petición

del interesado. También pueden realizarse directamente por las afiliadas o afiliados a través de la App de UGT, todo lo cual se sincroniza en tiempo real con AGI. Es por ello que esta aplicación es la única de la Organización que se considera fiable y que cumple con los principios de calidad requeridos por la normativa de Protección de Datos.

2 - Es por lo anterior que, con carácter general, está prohibida la creación no autorizada de ficheros temporales con datos de afiliación y representación sindical. Los conjuntos de información que contengan datos de carácter personal creados por la persona usuaria a partir de AGI con el fin de facilitar el desarrollo de las funciones asociadas a su puesto de trabajo, tendrán la condición de ficheros temporales y deberán cumplir los siguientes puntos:

- a. Las medidas de seguridad exigibles a los ficheros temporales deberán garantizar un nivel de seguridad equivalente al correspondiente al de aquellos de los que se derivan (AGI).
- b. Los ficheros temporales tendrán una duración limitada en relación con la función para la que han sido creados.
- c. Su creación deberá ser expresamente autorizada por la CEC.
- d. Todo fichero temporal tendrá un responsable de este. Dicha responsabilidad recaerá en la persona que trate cada fichero. Este responsable lo será ante UGT del uso que de dicho fichero se haga y de que este uso esté de acuerdo con la finalidad para la que se creó.
- e. El fichero temporal creado no se enriquecerá con datos de carácter personal obtenidos de otras fuentes.
- f. Sólo podrá garantizarse la actualización de la información contenida en AGI, responsabilizándose el usuario o usuaria de comprobar que la información que utiliza en su fichero temporal se corresponde con la actualizada.
- g. Los datos del fichero de afiliados destinados a integrarse en listas de distribución de mensajería deberán extraerse siempre de la base de datos AGI, garantizando de esta forma que los datos siempre se encuentren actualizados. Por tanto, estará prohibido el uso de listados de distribución o Bases de Datos paralelas y no oficiales que no hayan sido extraídos del AGI y que no se encuentren permanentemente actualizados, en la medida de lo razonable, con dicha aplicación.
- h. Todo fichero temporal deberá ser eliminado una vez haya sido utilizado para la función para la que se creó o cuando haya cumplido el tiempo de vigencia de este si así se hubiera impuesto.

i. Se evitará el envío de ficheros temporales con datos de carácter personal mediante correo electrónico. En el caso de que así fuese necesario se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, entre las que se debe valorar, en todo caso, la proporcionalidad y posibilidad de recurrir a las técnicas de cifrado, o a la anonimización de los datos.

#### **IV.2.3. Gestión de soportes**

##### **Artículo 9**

1 - A estos efectos es necesario distinguir entre soportes informáticos y los listados y documentos en papel. Se entiende como soporte informático: disquetes, cintas, CD grabables, discos ZIP, dispositivo de almacenamiento USB o cualquier otro soporte que pueda contener información.

2 - Con carácter general está prohibida la creación no autorizada de soportes. En el caso de que ésta sea necesaria para el desarrollo de la actividad se seguirán las siguientes pautas:

- a. Se deberá solicitar una autorización al responsable autorizado para darla.
- b. Deberán estar claramente identificados.
- c. En el caso de que deban ser almacenados se hará en un local o en un armario con llave, estando el acceso restringido al usuario o usuaria que lo creó o a las personas que deban conocer dicha información para proceder al desarrollo de sus funciones y que hayan sido expresamente autorizadas.
- d. Los soportes no podrán salir del ámbito de UGT, salvo bajo la supervisión del usuario o usuaria que los creó y mediante autorización de la CEC.
- e. Cuando un soporte vaya a ser desechado o reutilizado deberán adoptarse las medidas necesarias para impedir cualquier recuperación posterior de la información almacenada en ellos, ya sean borrados profundos, destrucción, desmagnetización, cifrado, según sea aplicable.
- f. Si los soportes van a ser distribuidos o contienen información sensible deberán cifrarse su contenido o utilizar cualquier herramienta facilitada por el área de Informática que garantice que dicha información no sea inteligible ni manipulada durante su transporte.

3 - Una vez finalizada la jornada laboral no deberán permanecer encima de las mesas documentos o soportes informáticos que sean considerados como confidenciales. Deberán cerrarse los cajones y las puertas de los despachos, garantizando su permanente y efectiva custodia cuando los usuarios no se encuentren en las instalaciones de trabajo.

#### **IV.2.4. Copias de seguridad**

##### **Artículo 10**

1 - UGT solamente podrá garantizar la realización de copias de seguridad de la información contenida en los ficheros o bases de datos alojados en los servidores o carpetas públicas, responsabilizándose el usuario o usuaria de la pérdida de la información que se conserve al margen.

2 - En este sentido, la regla general en la Organización será el trabajo en el servidor en red, que cuenta con las medidas de seguridad definidas por UGT. El trabajo en modo local será autorizado con una finalidad temporal, para casos específicos, y siempre ubicando las versiones finales de los documentos en el servidor en red.

#### **IV.3 Sobre controles de acceso**

##### **IV.3.1 Controles de acceso**

##### **Artículo 11**

1 - Cada usuario o usuaria tendrá acceso únicamente a la información que le permita el perfil que le ha sido asignado en relación con las funciones que le corresponda desarrollar según su puesto de trabajo o la actividad que le haya sido asignada en la Confederación:

a. Sólo se otorgarán códigos de usuario a empleados o empleadas, pudiendo otorgarse también a otras personas que, sin tener esa condición, realicen actividades como responsables del Sindicato o como personal de confianza de estos, para los que será imprescindible la autorización expresa y por escrito de la persona autorizada para ello por el Organismo competente dentro de la Confederación.

b. Las cuentas de acceso de usuarios o usuarias a los sistemas informáticos de UGT son personales e intransferibles y de uso en el ámbito de actividad de la Confederación.

c. La persona usuaria dispondrá de códigos personales para acceder a los sistemas y/o aplicaciones. Cada código de usuario identificará a un usuario o usuaria y no a un grupo.

d. Los usuarios o usuarias serán responsables ante UGT de todas las actividades y accesos que se realicen con su código de usuario, por lo que está expresamente prohibido ceder o comunicar la contraseña a otros (así como aceptarla), incluso del mismo departamento o centro de trabajo, supervisores, jefes o responsables de todo tipo incluidos, y debe custodiarse

debidamente, y no teclearse bajo la mirada de otros.

e. En el caso de necesitar compartir datos o correo se usarán otros mecanismos como carpetas o directorios públicos o sistemas de trabajo en grupo.

f. La identificación de usuarios o usuarias se hará preferentemente mediante códigos que no sean deducibles a partir de datos muy conocidos de los propios usuarios, como número de empleado o primeras letras de nombre y apellidos.

#### **IV.3.2. Políticas de contraseñas**

##### **Artículo 12**

1 - En cuanto a las contraseñas, y salvo que, para determinados sistemas, por no disponer de ciertas facilidades o no requerir el mismo nivel de protección o que la CEC lo autorice expresamente, se cumplirán los siguientes puntos:

a. Las contraseñas que lleguen en los paquetes y programas, especialmente aquellas de administradores o usuarios con accesos amplios, se sustituirán.

b. La longitud será como mínimo de ocho caracteres.

c. Se asignarán de forma que cada usuario o usuaria la pueda recordar fácilmente sin consultar anotaciones (mejor si son pronunciables) y que a la vez sean muy difíciles de deducir por otros. Se intentará que el usuario establezca personalmente su contraseña de acceso en el primer inicio de sesión a los diferentes Sistemas.

d. Se podrán asignar dígitos, letras, números, símbolos especiales, y caracteres superiores e inferiores si el sistema lo permite, para que no resulten palabras que figuran en los diccionarios o derivadas de éstas como tiempos de verbos.

e. El código de usuario y la contraseña se comunicarán a la persona usuaria por vías seguras, y preferentemente por vías diferentes y no al mismo tiempo. Los envíos no tendrán indicación externa de su contenido ni podrán leerse al trasluz, ni abrir los sobres sin detectarse.

f. El administrador del sistema o el supervisor del usuario se asegurarán de que el receptor es el verdadero usuario.

g. No estarán almacenadas de forma legible en memoria interna más de lo imprescindible, ni asociadas a teclas de función, ni incluidas en conjuntos de sentencias, ni en soportes magnéticos, ni en pantalla, ni en papel no protegido y ni cuándo van por las líneas de comunicación.

h. Los posibles algoritmos, tablas de números u otros datos usados para la generación, en su caso, estarán protegidos debidamente.

i. Tendrán una vigencia máxima de 90 días, salvo sistemas o aplicaciones más críticas, en que podrían ser incluso de un solo uso.

j. El número de intentos de introducir la contraseña será limitado a un máximo de tres, en cuyo caso el usuario quedará suspendido hasta que intervenga un administrador.

2 - Los usuarios o usuarias deben firmar un acuerdo con UGT en el que reconocen sus posibilidades de acceso y su responsabilidad de uso y la no cesión ni revelación de contraseña. Cuando la persona usuaria sepa o sospeche que su contraseña es conocida, y sin perjuicio de que lo comunique si no ha sido una revelación accidental, variará inmediatamente su contraseña.

#### ***IV.3.3. Ausencia temporal del puesto de trabajo***

##### **Artículo 13**

En el caso de ausencia de uso del teclado durante un tiempo (diez minutos salvo para aquellos sistemas en que por sus características se fije otro límite, inferior o superior), el terminal, ordenador personal o estación, automáticamente dejará de mostrar por pantalla la misma información, siendo necesaria la autenticación del usuario o usuaria de nuevo para la reanudación.

#### ***IV.3.4. Registro de accesos***

##### **Artículo 14**

Los sistemas de UGT permiten el registro de la actividad de cada usuario o usuaria para facilitar las investigaciones y justificar las acciones disciplinarias en caso necesario, responsabilizándose a cada usuario de las acciones realizadas con su código. Por este motivo se deberá extremar el rigor en la custodia de la palabra clave y no cederla.

#### **IV.4. Sobre Teletrabajo o Movilidad**

##### **Artículo 15**

1 - Todos los usuarios o usuarias deben mantener las debidas medidas de seguridad y buenas prácticas en el uso de los recursos asignados, ya sean propios o corporativos, en régimen de Teletrabajo y/o Movilidad.

2 - No se deben descargar ni instalar aplicaciones o software en soportes de la Organización que no hayan sido previamente autorizados por ella.



3 - Se debe evitar la conexión de los dispositivos a la red corporativa desde lugares públicos, así como la conexión a redes WIFI abiertas no seguras.

4 - Si el equipo utilizado para establecer la conexión remota es personal, debe evitarse simultanear la actividad personal con la profesional y definir perfiles independientes para desarrollar cada tipo de tarea.

5 - El sistema antivirus instalado en el equipo desde el que se está accediendo a información sensible de la Organización debe estar operativo y actualizado.

#### **IV.5. Sobre uso de Internet y correo electrónico**

##### **IV.5.1. Acceso a Internet**

#### **Artículo 16**

1 - El uso del sistema informático de UGT para acceder a redes públicas como Internet se limita a los temas directamente relacionados con la actividad de la Confederación y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria o la actividad que le ha sido asignada en la misma.

2 - El acceso a canales de chat y debates en tiempo real facilita la instalación de utilidades que permiten accesos no autorizados al sistema, por lo que su uso queda estrictamente prohibido.

3 - Igualmente, queda prohibido el uso de plataformas o espacios de trabajo comunes en Internet (Dropbox, Google, etc.) especialmente para los contenidos sensibles y que puedan afectar a la Organización sin la debida autorización del responsable de la Organización, y la oportuna revisión de su idoneidad técnica por parte de Informática.

4 - UGT puede monitorizar y comprobar cualquier sesión de acceso a Internet iniciada por un usuario o usuaria de la red corporativa, siempre previo aviso al mismo para el establecimiento de las garantías de privacidad necesarias en cada caso.

5 - Cualquier fichero introducido en la red corporativa o en el terminal del usuario o usuaria desde Internet debe cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, las referidas a propiedad intelectual e industrial y a control de virus.

6 - Está prohibido el acceso o la introducción de contenidos obscenos, inmorales u ofensivos y, en general, carentes de utilidad para los objetivos de la Confederación, en la red corporativa.

#### **IV.5.2. Uso del correo electrónico**

##### **Artículo 17**

1 - Cada usuario o usuaria dispondrá de una cuenta de correo electrónico. Dicha herramienta es propiedad de UGT y se facilita con el fin de que su uso esté orientado al desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo o la actividad que le ha sido asignada en la Confederación. En este sentido, debe haber una clara diferenciación entre las cuestiones de carácter profesional con las cuestiones de carácter personal, utilizándose los medios corporativos del Sindicato exclusivamente para cuestiones profesionales.

2 - Se garantiza la confidencialidad del contenido de los correos electrónicos, siendo responsable del mismo el usuario o usuaria en la medida en que dicho contenido sea ajeno a la actividad de UGT y al desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.

3 - Se prohíbe el envío por medio del correo electrónico de información confidencial de UGT salvo autorización expresa. El contenido de dichos correos electrónicos deberá ser cifrado, para lo que el área de informática pondrá a disposición del usuario o usuaria las herramientas que sean necesarias.

4 - Se prohíbe el envío de mensajes de correo electrónico de forma masiva o con fines comerciales o publicitarios sin el consentimiento del destinatario, el denominado Spam.

5 - Además, es obligación del usuario o usuaria verificar que los listados de correos electrónicos se encuentran siempre actualizados frente al AGI, de tal forma que se evite el envío de comunicaciones a usuarios o usuarias que han causado baja en la Organización, o que hayan ejercitado un derecho de oposición o supresión. Además, debe de dejar al destinatario la posibilidad de darse de baja de estas listas. Todas las bajas de usuarios en este tipo de correos han de tenerse en cuenta. Se procederá a la eliminación de la cuenta de correo de la lista de distribución inmediatamente (envíos) y se comunicará tanto a DPO como AGI esta circunstancia para determinar las posibles actuaciones.

6 - Cuando sea necesario enviar correos a varios destinatarios (o envíos masivos), será necesario ubicarlos en la opción de Copia Oculta (CCO), de forma que cada uno de los receptores del correo electrónico recibido, no pueda acceder a los datos de los demás receptores. Puede que se utilicen aplicaciones de envío masivo, tipo Sendblaster, Mailchimp, etc. Todas ellas deben respetar los condicionamientos que se mencionan en el presente escrito.

7 - Todos los correos enviados desde cuentas corporativas de UGT deberán llevar consigo la firma corporativa, junto con el aviso de privacidad y confidencialidad.

8 - Es obligación de los usuarios o usuarias no abrir ni pinchar en archivos o enlaces recibidos en las cuentas de correo corporativo que provengan de fuentes desconocidas o no fiables. En caso de recibir un mensaje de este tipo se pondrá en conocimiento del DPO de la Organización.

9 - La persona usuaria será responsable de eliminar periódicamente la información recibida en la bandeja de entrada del correo electrónico corporativo, de forma que la documentación que deba conservarse sea ingresada en las carpetas del servidor en red o cualquier otro alojamiento autorizado por la Organización.

#### ***IV.5.3. Uso de Redes Sociales e Imagen corporativa***

### **Artículo 18**

1 - Está prohibido la creación o apertura de cuentas en RRSS o dominios web sin la previa autorización por parte de los diferentes Organismos de la Confederación.

2 - El nombre y la visibilidad de las cuentas o dominios generados debe ser siempre el oficial y genérico, utilizando logos y nombre oficiales del sindicato y no utilizando nunca nombres propios.

3 - Cualquier información de carácter personal que vaya a ser publicada a través de estos canales públicos de comunicación debe haber sido autorizada y consentida previamente por los interesados propietarios de esos datos (fotografías, imágenes, videos, etc).

#### **IV.6. Sobre gestión de Incidencias y Brechas de Seguridad**

##### ***IV.6.1. Registro de incidencias y brechas de seguridad***

### **Artículo 19**

1 - Se entiende por incidencia o brecha de seguridad cualquier anomalía que afecte o pueda afectar a la seguridad de los datos.

2 - Cualquier incidencia relacionada con AGI deber ser comunicada al Delegado de Protección de Datos (DPO) de la Organización. Será decisión de la CEC el presentar la correspondiente denuncia, en función del daño producido, la posible trasgresión de leyes o disposiciones, implicación de terceros, y el impacto en la imagen de UGT que el conocimiento del hecho pudiera suponer.

3 - La comunicación del incidente se realizará por el siguiente canal [dpo@cec.ugt.org](mailto:dpo@cec.ugt.org) y siguiendo los pasos previstos en el Procedimiento de Gestión y Notificación de Incidencias y Brechas de seguridad que UGT CEC ha puesto en conocimiento de todos los usuarios o usuarias de los sistemas.

#### **IV.6.2. De los ataques externos**

##### **Artículo 20**

La persona usuaria tendrá la obligación de utilizar los programas antivirus y sus actualizaciones (en caso de estar disponibles) para prevenir la entrada en el sistema de cualquier elemento destinado a destruir o corromper los datos informáticos. Será el personal de Informática quien apoye a los usuarios en esta labor.

#### **IV.7. Sobre solicitudes de Ejercicio de derechos por los interesados**

##### **Artículo 21**

1 - El usuario o usuaria deberá tener presente la existencia de un Procedimiento de Ejercicio de Derechos, aprobado formalmente desde la CEC, que regulará las acciones y plazos de actuación para el caso en que se reciba una solicitud de Ejercicio de Derecho por un titular de los datos de afiliación o representación sindical.

2 - La política de actuación de la Organización es atender con la máxima prioridad y eficiencia las solicitudes realizadas por parte de las afiliadas o afiliados, transmitiendo la seriedad y profesionalidad propias de la entidad, por lo que el afectado o interesado podrá ejercer sus derechos en cualquier momento, mediante escrito dirigido a la entidad, y siempre acompañado de acreditación de su personalidad.

3 - En caso de que el sindicato reciba una comunicación, por cualquiera que sea el medio, en la que se solicite el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión (derecho al olvido), limitación, portabilidad u oposición, el usuario o usuaria receptor de la misma lo pondrá inmediatamente en conocimiento del responsable del sindicato designado o DPO, quien procederá a contestar al afectado. El plazo de contestación a cualquier tipo de solicitud será de UN MES a partir de la recepción de la misma.

##### **Disposición Final**

Tanto las Federaciones, como las UCAS, UPTA, UPA o UJP podrán adaptar este Reglamento a las especificidades de su ámbito organizativo, siempre que no entren en contradicción con el articulado del presente Reglamento, con las resoluciones de los órganos confederales o con la legislación vigente en la materia.

## **3.F. SERVICIO CONFEDERAL ADMINISTRATIVO (SCA)**

### **Artículo 1**

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.

### **Artículo 2**

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.

### **Artículo 3**

El SCA deberá autofinanciarse a través de la capitalización de sus propios potenciales, respetando criterios de proporcionalidad con los ingresos reales por cotizaciones de cada uno de los organismos con derecho a reparto de la cuota.

## **3.F.1. Reglamento de funcionamiento del Servicio Confederal Administrativo (SCA)**

### **I. El SCA y sus funciones**

#### **Artículo 4**

Las federaciones, como responsables de la cuota sindical, constituyen un instrumento unitario para gestionar la misma en toda la Confederación, el Servicio Confederal Administrativo (SCA).

#### **Artículo 5**

El SCA es el organismo que recauda y distribuye los ingresos por cuota de la Confederación. El SCA distribuirá la cuota hacia la CEC, los fondos existentes, las Uniones de Comunidad Autónoma y hacia los ámbitos correspondientes de las federaciones que lo soliciten.

## **Artículo 6**

1 - El SCA tiene en exclusiva la función de emitir la certificación de cuotas con la que se establecerá la representación en los congresos de todas las organizaciones y estructuras que componen UGT.

2 - El SCA certificará únicamente las cuotas que le hayan sido pagadas y estén identificadas, correspondiéndose la representación de cada organización con las cuotas efectivamente pagadas por éstas a la Confederación.

3 - Cuando las federaciones y las uniones en sus distintos niveles deban celebrar un congreso, tienen la obligación de solicitar una certificación de cuotas al SCA para, de acuerdo con ella, establecer la asignación y distribución de delegados y delegadas a las organizaciones convocadas al congreso, según lo dispuesto en los Estatutos y Normativa Confederales.

## **II. Organización**

### **Artículo 7**

El SCA actuará bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva Confederal y su control y coordinación correrá a cargo de una comisión nombrada al efecto por el Comité Confederal.

### **Artículo 8**

El SCA se articula en el ámbito confederal, con delegaciones en cada una de las comunidades autónomas. Sus delegaciones territoriales se instalarán en las sedes de las UCAS en las que se estructura la Confederación.

### **Artículo 9**

El SCA será dirigido de forma ordinaria en sus funciones por un coordinador o coordinadora general, bajo la dirección de la CEC. Esta persona responsable tendrá todas las competencias de gestión para el desarrollo de su función e informará a la comisión de control y coordinación sobre la marcha del mismo.

### **Artículo 10**

En cada delegación territorial del SCA, las UCAS designarán un coordinador o coordinadora, previa consulta vinculante a las Federaciones Regionales, que trabajará en estrecha interrelación con el ámbito confederal y en base a los criterios que se establezcan en el presente Reglamento.



### **III. Funciones**

#### **Artículo 11**

1 - El SCA tendrá, dentro de sus tareas de gestión, las siguientes funciones:

- a. Las anotaciones en el fichero de afiliación de la situación de pago de la cuota sindical a UGT, tanto de quiénes abonen la misma por descuento bancario, como por descuento en nómina.
- b. Trasladar y recibir datos de las entidades financieras, relativas a la gestión de cobro, tanto a nivel confederal como de las distintas delegaciones del SCA.
- c. Gestionar a través de sus delegaciones el cobro de la cuota por descuento bancario, mediante una cuenta bancaria específica para este fin entre la UCA y las Federaciones.
- d. Recibir directamente las liquidaciones de las federaciones y secciones sindicales del pago por descuento en nómina.
- e. Distribución de la cuota a todos los organismos y fondos específicos de la Confederación, con igual fecha de valor para todos los organismos preceptores de la cuota.
- f. Gestión de las devoluciones de cuotas por descuento bancario a través de sus respectivas delegaciones territoriales, coordinándose con las unidades de recobros, así como las devoluciones de las cuotas por descuento en nómina de aquellas federaciones que así lo hayan expresamente delegado.
- g. Elaborar informes y estadísticas sobre evolución de la afiliación y las cotizaciones que serán remitidas a las organizaciones correspondientes y a los órganos de control y seguimiento de la Confederación.
- h. Seguir la evolución del pago de las cuotas, elaborando informes y estadísticas que remitirá, a través de la CEC, a las organizaciones correspondientes para su conocimiento y con el fin de mejorar la gestión en el cobro y distribución de la cuota y de la misma forma a las Federaciones por parte de las Delegaciones del SCA.

### **IV. Recursos Humanos y Materiales**

#### **Artículo 12**

El SCA y sus delegaciones territoriales estarán dotados de personal técnico y administrativo suficiente y de los medios materiales necesarios para el desarrollo adecuado de su actividad.

## **Artículo 13**

1 - El personal que preste sus servicios lo hará, preferentemente, a través de una relación laboral con dedicación exclusiva. Para otras modalidades, se seguirán los criterios que a tal efecto establezca la comisión de control y coordinación del SCA.

2 - El personal con relación laboral que integra el SCA estará adscrito al Convenio Marco de UGT y demás acuerdos que le sean de aplicación. En base al que corresponda, el órgano de gobierno de cada ámbito establecerá, para los servicios mancomunados, las condiciones de salarios, jornadas, horario del servicio, vacaciones y otros.

## **■ 3.G. REGISTRO CONFEDERAL DE RECURSOS**

### **Artículo 1**

1 - El Registro Confederal de Recursos (RCR) 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.

2 - El RCR está implementado dentro del Aplicativo de Gestión Interna (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.

### **Artículo 2**

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

2 - Las personas 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.

### **Artículo 3**

1 - 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.

2 - 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 las personas representantes sindicales y empresas para una mejor actualización de los ficheros. De estas actuaciones se informará a la UCA.

3 - En el RCR se debe especificar el origen de la liberación: si es de empresa pública o privada, si es liberado o liberada por acuerdo institucional o por acumulación de horas sindicales, o si es contratado o contratada por la Organización.

## ■ 3.H. NORMAS DE GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA

### **Artículo 1**

1 - 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.

2 - 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.

### **Artículo 2**

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 personas representantes a dedicación completa según la actividad que desarrollen y lo más principal: para la ejecución de los planes de trabajo del Sindicato.

### **Artículo 3**

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.

### **Artículo 4**

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 Confederada para la intervención en cualquier entidad bancaria en caso de disolución de la organización correspondiente.

## **Artículo 5**

1 - 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.

2 - Las personas representantes de UGT en dichas entidades externas serán elegidas 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 las personas que sean las y los principales directivos.

## **Artículo 6**

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, que podrá realizar cuantas comprobaciones considere oportunas.

## **Artículo 7**

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.

## **Artículo 8**

1 - La actividad financiera de las organizaciones de UGT debe estar guiada por los principios de austeridad, ética y eficiencia, asegurando la máxima transparencia posible en el sistema de elegibilidad de los proveedores de bienes y servicios. Para la articulación de las relaciones con los proveedores, es imprescindible la confección de protocolos en los cuales se plasmen los principios reseñados, que aseguren tanto la igualdad de acceso a la contratación con UGT como que la misma se formaliza de igual forma. Toda organización de UGT deberá redactar e implementar un protocolo en el que con transparencia y eficacia se establecerán los pasos a seguir en el procedimiento de contratación, en especial con los medianos y grandes proveedores y con los proveedores continuos. En un plazo de seis meses desde la aprobación de esta norma, cada organización elaborará e implementará los protocolos referidos.

2 - 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 y las proveedores habituales, requisito básico para seguir ofreciendo sus productos. Para proveedores superiores a 60.000 euros anuales, cada organización mantendrá un registro permanente de información, que se pondrá en conocimiento de la CEC. 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.

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

4 - 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.

## **Artículo 9**

1 - 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.

2 - La selección de personal de las organizaciones de UGT debe estar guiada por los principios de mérito, igualdad y transparencia, asegurando la máxima eficacia en los procesos de selección de personal. Para ello, es imprescindible que se establezcan procedimientos de selección de personal en cada una de las organizaciones de UGT que den transparencia y seguridad a las organizaciones, las personas trabajadoras de las mismas y el personal candidato dentro del respeto del ordenamiento jurídico laboral vigente y a los principios que inspiran esta organización. En un plazo de seis meses desde la aprobación de esta norma cada organización elaborará e implementará los protocolos referidos.

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



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

## ■ 3.I. PRESUPUESTOS

### **Artículo 1**

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.

### **Artículo 2**

1 - 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.

2 - Los presupuestos de las Federaciones regionales atenderán a los criterios de la correspondiente Federación Estatal con la que deberán consolidar estos presupuestos.

### **Artículo 3**

1 - Todas las organizaciones de UGT con personalidad jurídica propia, deberán elaborar presupuestos anuales que en ningún caso podrán ser deficitarios. Cuando por circunstancias especiales en la gestión económica se cerrará el ejercicio con déficit, en el presupuesto siguiente se planificará el equilibrio contable y económico.

2 - 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 casos 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 Comisión Ejecutiva Confederal. Para la Comisión Ejecutiva Confederal el órgano que podrá dar autorización es el comité confederal.

Al mismo tiempo, en aquellos programas que sea necesario contratar personal, se destinará 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.

## ■ 3.J. PRESENTACIÓN DE CUENTAS

### **Artículo 1**

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.

### **Artículo 2**

1 - 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.

2 - Las cuentas formuladas por cada organización deberán integrar las de sus organismos inferiores.

3 - Las FFEE integrarán las de sus federaciones territoriales, sindicatos provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales.

4 - Las UCAS, las de sus uniones provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales.

### **Artículo 3**

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.

### **Artículo 4**

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.

### **Artículo 5**

1 - Se contratará para el conjunto de la Confederación una empresa especializada en análisis y auditoría contable para analizar, de forma anual, la

contabilidad de la CEC, de las Federaciones y Uniones Estatales, y de las UCAS.

2 - Esta empresa realizará un análisis contable, y si es necesario documental, pudiendo acceder a los balances de situación, pérdidas y ganancias y sumas y saldos, así como a las partidas contables y estados financieros que considere oportunas, para contrastar el correcto funcionamiento económico, y que sean acordes con los fines definidos en los principios generales del Sindicato y a los aprobados en los diferentes órganos de decisión y control de cada organización.

3 - Las organizaciones podrán encargar a dicha empresa un análisis complementario y más detallado, dentro de su ámbito organizativo.

4- También, se realizará este análisis, en cuantas empresas o entidades participen de forma mayoritaria las organizaciones de UGT, cuando se estime necesario.

5 - En cada una de sus actuaciones, la empresa auditora realizará un informe que entregará exclusivamente a la Comisión Ejecutiva correspondiente de la organización afectada y a la Comisión de Control Económico de dicha organización.

6 - La Comisión Ejecutiva de la organización receptora de cada informe, deberá tomar las medidas necesarias y suficientes, en un plazo máximo de tres meses, si hubiera alguna deficiencia que subsanar.

7 - El Fondo de Servicios será el encargado de seleccionar y cubrir los costes de los servicios contratados, que preste dicha empresa de auditoría.

## ■ 3.K. RECURSOS DEL SINDICATO

### 3.K.1. La cuota

#### Artículo 1

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. Los medios económicos necesarios para llevar a cabo los fines sindicales de UGT se cubren mediante las cuotas aportadas por sus afiliados y afiliadas.

#### Artículo 2

1 - El Congreso Confederal fija los principios reguladores de la cuota y establece los criterios 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.

2 - 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 en cómputo anual a la cantidad fijada anualmente por el Comité Confederal

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

4 - Se establecen los siguientes 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 lo fijado anualmente por el Comité Confederal que revise las cuotas.

b. La Cuota Especial (D) equivalente al treinta por ciento de la Cuota Básica Confederal, se aplicará a las personas adscritas de la Unión de Jubilados y Pensionistas y a los afiliados y afiliadas cuyos ingresos anuales íntegros sean inferiores a la cantidad fijada anualmente por el Comité Confederal que revise las cuotas, esta cuota especial (D) se aplicará también a los afiliados y afiliadas que se encuentran en situación de paro y carezcan de ingresos o prestaciones. La Cuota Especial (D) deberá renovar anualmente su acreditación ante la comisión ejecutiva federal correspondiente, y deberá disponer de la autorización de la Comisión Ejecutiva Confederal.



c. Cuota especial (E) por importe de un euro mensual que se aplicará a jóvenes de hasta 25 años y que no tengan ningún tipo de ingreso.

d. Una cuota especial (F) de carácter voluntario que se aplicará a los afiliados y afiliadas que quieran colaborar reforzando económicamente al sindicato. Esta cuota deberá ser superior a la que correspondería por su situación económica o laboral. La cantidad que exceda a la cuota que le correspondería por su situación económica o laboral, será destinada íntegramente a las federaciones regionales.

5 - El importe de la cuota deberá revisarse anualmente por el comité confederal. El incremento no podrá ser inferior al IPC. En todo caso el importe mínimo de subida será de 25 céntimos de euro.

### **Artículo 3**

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

2 - La recaudación de la cuota por descuento en nómina deberá ser expresamente autorizada para su aplicación por la federación correspondiente y siempre que en la empresa o centro de trabajo a la que pertenezca el afiliado o afiliada exista la capacidad sindical que garantice el cobro de la cuota.

3 - 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.

## **3.K.2. Reglamento de Cuotas**

### **CAPÍTULO I La cuota, sus tipos y cuantía**

#### **Artículo 1**

1 - Los medios económicos necesarios para llevar a cabo los fines de UGT se cubren fundamentalmente mediante las cuotas aportadas por sus afiliados y afiliadas.

2 - La cuota deberá guardar relación con los ingresos de los afiliados y afiliadas, tendiendo a establecer un porcentaje sobre el salario bruto anual o prestación sustitutoria de cada afiliado o afiliada.

3 - La cuota se fijará con carácter mensual, aunque la gestión del cobro pueda tener otra periodicidad, nunca superior al año.

## **Artículo 2**

1 - La cuantía de la cuota, así como los tipos establecidos tienen carácter federal. Serán definidos en cada congreso federal, teniendo en cuenta lo dispuesto en las Resoluciones Confederales.

2 - Las federaciones, en los congresos federales, aprobarán los tipos de cuota ordinaria y su cuantía, así como los criterios para la aplicación de las cuotas reducidas y para el establecimiento de las cuotas extraordinarias.

3 - El congreso federal podrá autorizar expresamente al comité federal para que revise anualmente la cuantía de la cuota, según los criterios establecidos por el congreso.

## **Artículo 3**

1 - El Congreso Confederal establecerá una cuota que, con carácter de mínimo, deberán observar todas las federaciones. Se denominará Cuota Básica Confederal y sobre ella se establecerá la distribución de la cuota entre las organizaciones de la Confederación y los diferentes fondos.

2 - La Cuota Básica Confederal se actualizará anualmente, incrementándose de acuerdo con lo estipulado en las Resoluciones del Congreso Confederal.

## **Artículo 4**

1 - El Congreso Confederal establecerá una cuota, de obligada aplicación en el conjunto de UGT, para los afiliados y afiliadas cuyos ingresos sean inferiores a una cantidad estipulada. Se denominará Cuota Reducida y su importe será de un porcentaje sobre la Cuota Básica Confederal.

2 - La Cuota Reducida sólo podrá aplicarse si así lo autoriza la comisión ejecutiva federal (CEF) correspondiente, que tomará su decisión a solicitud de las personas interesadas y bajo la exigencia de justificación documental que respalde dicha petición.

3 - El Congreso Confederal establecerá una cuota, de obligada aplicación en el conjunto de UGT, para los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, los jubilados, jubiladas y pensionistas, y los desempleados y desempleadas sin ingresos. Se denominará Cuota Especial y su importe será de un porcentaje sobre la Cuota Básica Confederal.

## **Artículo 5**

1 - La Confederación y las federaciones determinarán, en el mes de octubre de cada año, los tipos y cuantía de las cuotas que entrarán en vigor desde el día primero de enero del año siguiente.

2 - Darán cuenta de ello al Servicio Confederal Administrativo (SCA), que elaborará una Tabla de cuotas para conocimiento general del Sindicato.

## **CAPÍTULO II**

### **Gestión de la cuota y modalidades de recaudación**

#### **Artículo 6**

Las cuotas se recaudarán por domiciliación bancaria, por descuento en nómina, mediante tarjeta bancaria y otros medios similares que puedan establecerse.

#### **Artículo 7**

1 - Las cuotas serán abonadas a la Confederación inmediatamente después de su percepción.

2 - En todas las liquidaciones de cuota deberá constar el mes concreto al que pertenecen las cuotas y los afiliados y afiliadas a los que les corresponden.

#### **Artículo 8**

El cobro de la cuota mediante el sistema de domiciliación bancaria (DB) se atenderá a los siguientes criterios:

- a. La forma de pago será por períodos mensuales, trimestrales, semestrales o anuales. La forma de pago mensual será mediante tarjeta de crédito o de débito. Para el descuento bancario de periodicidad mensual será necesaria la autorización previa de la federación estatal correspondiente.
- b. El soporte magnético se depositará en la entidad bancaria, dentro de los diez primeros días del período a cobrar.
- c. En las nuevas altas se liquidará por soporte magnético dentro de los diez primeros días del período siguiente a la fecha de afiliación, realizando el primer cobro por el mes corriente o por los meses que resten hasta llegar al periodo correspondiente.
- d. Se establecen dos variantes para la gestión del cobro:
  - d.1. Emite la federación estatal a través de un sistema federal generalizado para toda la federación. La federación enviará al SCA la parte de cuota correspondiente a la Confederación (CEC y UCA) y a los diferentes fondos.
  - d.2. Las federaciones que no cuenten con un sistema federal generalizado, podrán emitir a través de un sistema mancomunado, coordinado por las uniones, liquidándose las cuotas al SCA a través de los sistemas vigentes.

e. Las emisiones se harán dentro del sistema informático confederal para garantizar el control de la cotización y de los afiliados y afiliadas. Las organizaciones, deberán garantizar la integración de su información sobre cotizaciones, afiliados y afiliadas y otras materias de interés sindical, en dicho sistema.

f. Todas las organizaciones y organismos de UGT participarán en los rendimientos positivos o negativos que se generen por la gestión unitaria de la cuota sindical, en proporción a sus cotizaciones.

g. La gestión de las devoluciones se realizará a través del sistema mancomunado coordinado por la unión para todas las federaciones, ejecutando las tareas de recuperación de impagados, y por las propias federaciones cuando éstas realicen la emisión mediante un sistema federal generalizado. El procedimiento de gestión de las devoluciones se regulará en las normas administrativas confederales.

h. Los afiliados y afiliadas están obligados a comunicar inmediatamente a la administración sindical correspondiente cualquier cambio en su cuenta o entidad bancaria.

## **Artículo 9**

El cobro de la cuota mediante el sistema de descuento en nómina (DN) se atenderá a los siguientes criterios:

a. La CEF correspondiente deberá autorizar expresamente la modalidad de DN.

b. La sección sindical (SSE) interesada solicitará a la CEF autorización para el cobro por DN. La CEF concederá la autorización bajo el compromiso por parte de la SSE de cumplir con los siguientes requisitos:

b.1. Liquidación mensual de la cuota.

b.2. Ingreso mediante talón o transferencia de la empresa a la federación, que deberá liquidar con el SCA la parte correspondiente dentro de los diez días siguientes a su recepción, o directamente al SCA.

b.3. Envío de la relación de afiliados y afiliadas/ cotizantes a la administración sindical correspondiente, para su registro y mantenimiento en el sistema informático confederal.

## **Artículo 10**

1 - Cuando el afiliado o afiliada vaya a ejercer sus derechos o solicite las prestaciones del Sindicato, deberá identificarse, estando obligado a probar su afiliación si así se le requiere.

2 - Para justificar que se encuentra al corriente en el pago de sus cuotas, el afiliado o la afiliada deberá presentar, cuando así le sea requerido, los recibos del banco correspondientes al pago por domiciliación bancaria, o los recibos de nómina en los que conste la retención de la cuota.

### **Artículo 11**

Los afiliados y afiliadas que adeuden más de seis meses sus cuotas estatutarias y no hayan solicitado oportunamente una moratoria, quedarán suspendidos de todos sus derechos. A partir de ese momento se abrirá un plazo de tres meses, donde la organización competente podrá gestionar la recuperación de esas personas afiliadas. Con la exclusión, finalizarán inmediatamente todas las prestaciones del Sindicato, incluida la protección jurídica.

### **Artículo 12**

El uso de los servicios de la Confederación, así como todas las prestaciones que se establezcan en la misma, solamente se concederán a los afiliados y afiliadas que paguen una cuota cuyo importe sea el establecido por los estatutos. En las condiciones de prestación de los servicios se primará la antigüedad en la afiliación a UGT.

## **CAPÍTULO III Las subvenciones públicas**

### **Artículo 13**

1 - 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.

2 - La gestión de los programas subvencionados no podrá ser nunca deficitaria, quedando cubiertos los gastos de estructura de la organización dedicados a esa gestión.

3 - Se extremará la gestión de los programas subvencionados, se efectuará de forma adecuada. A tal efecto, se elaborará por la Comisión Ejecutiva Confederal una Guía con las instrucciones y recomendaciones a seguir en su implementación, sin perjuicio, de las ya comunicadas. El plazo para la confección de la guía será de seis meses a partir de la aprobación de esta Normativa.

## **Artículo 14**

Las Federaciones Estatales destinarán el 50% de los recursos procedentes de la subvención otorgada anualmente a los sindicatos por los Presupuestos Generales del Estado, destinándose esta cantidad a las federaciones regionales con carácter finalistas para las elecciones sindicales, el Comité Confederal concretará, en función de la normativa legal aplicable, la distribución y justificación de las partidas económicas reseñadas en el párrafo anterior.

## **Artículo 15**

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.

## **CAPÍTULO IV Patrimonio**

## **Artículo 16**

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.

## **Artículo 17**

1 - 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.

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

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

## **Artículo 18**

1 - 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.

2 - Mientras se produce el traspaso de titularidad, se propondrá al Ministerio de Empleo que articule fórmulas jurídicas (incluso modificando la Ley 4/86, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado) que permitan un tratamiento inmobiliario con el objetivo de rentabilizar los espacios que utilizamos y que asuma el adecuado mantenimiento del mismo.

### **Artículo 19**

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

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

## **CAPÍTULO V Ingresos por servicios**

### **Artículo 20**

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.

## **CAPÍTULO VI Donaciones**

### **Artículo 21**

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 de la persona donante, o incorporarse a los ingresos ordinarios del Sindicato, y podrán acogerse a las desgravaciones que estén previstas en el impuesto.





## **4. SERVICIOS BÁSICOS DEL SINDICATO**

## ■ 4.A. FORMACIÓN SINDICAL

### **Artículo 1**

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.

### **Artículo 2**

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

### **Artículo 3**

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

### **Artículo 4**

La Escuela Julián Besteiro, como escuela de formación sindical de la Confederación, es la encargada de la formación, en sus distintos niveles, de las personas cuadros, y los delegados y delegadas de UGT. Bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva Confederal 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 afiliadas a la CES y a la CSI y con el resto de las escuelas sindicales de UGT.

### **Artículo 5**

1 - 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.

2 - En este sentido, la Confederación apostará por el desarrollo de la Academia Sindical RUGE como lugar de promoción y encuentro sindical de jóvenes de la

organización de todos los territorios. Así mismo, se reconocerá internamente la realización y superación de esta formación.

## **Artículo 6**

1 - Para el desarrollo del Proyecto de formación de nuevos cuadros sindicales se adoptará un calendario anual de Formación Básica Sindical con un itinerario que traslade conocimientos esenciales para el desarrollo de la actividad sindical. Del mismo modo, se establecerá una formación sindical continua, que mantenga actualizados a los cuadros que ya tengan una cierta experiencia o trayectoria en la organización.

2 - Toda la Confederación trabajará para que, al final de la legislatura del 44º Congreso, toda nueva persona afiliada haya realizado dicho itinerario básico sindical. Asimismo, pondrá a disposición de la organización de jóvenes y de todas las personas delegadas una serie de documentos que les sirva de apoyo en su acción sindical diaria, entre otros, el manual de elecciones sindicales, resumen legislativo, manual de prevención de riesgos laborales, esquema de modelos de escritos, y algún otro documento específico del sector.

## **Artículo 7**

1 - Siguiendo el compromiso asumido por la Confederación en el 43º Congreso, se apostará por la Academia Sindical de RUGE en tanto iniciativa que busca desarrollar la formación de cuadros sindicales jóvenes de una manera más intensa e inmersiva que el resto.

2 - Para ello, esta academia combina tres vías diferentes de formación: la presencial, serán periodos más intensivos en los que el alumnado se desplazará a la Escuela Julián Besteiro; la teleformación, con un soporte digital que les ayude a continuar con los estudios; junto con la formación en el territorio, a través de un plan de trabajo que deberán superar con la ayuda de una persona MENTORA/TUTORA y una serie de actividades que les den el conocimiento práctico del trabajo que se realiza en el sindicato.

## **■ 4.B. SERVICIOS JURÍDICOS**

### **Artículo 1**

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.

### **Artículo 2**

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.

### **Artículo 3**

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 nuevas personas cuadros que en el futuro puedan ser miembros de este servicio, debe ser una de sus tareas prioritarias.

### **Artículo 4**

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 las personas miembros de los diferentes gabinetes jurídicos de todos los organismos, estén mancomunados o no.

### **Artículo 5**

1 - La protección y cobertura jurídica de los afiliados y afiliadas que mantengan relación contractual con UGT, así como los de sus empresas y sus organismos dependientes, será cubierta en idénticas condiciones a las del resto de las y los afiliados de su ámbito.

2 - En el supuesto de que un afiliado o afiliada que mantenga relación contractual con UGT, con sus Organizaciones federadas, empresas u organismos

dependientes, interpusiera demanda contra alguna de ellas y alegara, razonadamente y por escrito, que la persona profesional del servicio jurídico del sindicato al que se le hubiere asignado su defensa pudiera incurrir en conflicto de intereses, la Organización o el organismo responsable del servicio jurídico estudiará la alegación aportada. En caso de aceptarla, aprobará a la persona demandante la contratación de un servicio jurídico externo o de una persona profesional interno ajeno al servicio jurídico responsable de su defensa. La aprobación de este gasto requerirá la previa presentación por escrito del presupuesto del coste total del servicio jurídico externo contratado.

3 - El sindicato no se hará cargo de los honorarios profesionales que no hayan sido previamente aceptados por escrito por la Organización o el organismo responsable de los servicios jurídicos que deba aprobarlos, aunque el afiliado o afiliada justifique el pago de los mismos. Se procederá del mismo modo en el caso de que el conflicto de intereses fuera alegado por la persona profesional del servicio jurídico del sindicato que tuviera encomendada su defensa; esta alegación deberá ser comunicada por escrito, tanto al afiliado o afiliada afectada como a la Organización o al organismo responsable del servicio jurídico.

4 - En ambos casos, la Organización o el organismo se harán cargo de los honorarios profesionales externos, dentro de los límites que se establezcan por la mancomunidad del servicio jurídico establecido en cada órgano mancomunado o en su defecto por el organismo responsable de dar la asistencia jurídica, debiendo contestar también por escrito al afiliado o afiliada solicitante con la suficiente antelación para que le permita ejercitar sus derechos dentro de los plazos legalmente establecidos.

5 - El límite de dichos honorarios profesionales externos vendrá marcado por lo estipulado en las tarifas internas del sindicato para el cobro de los servicios jurídicos a las personas no afiliadas.

## **4.B.1. Reglamento de los Servicios Jurídicos**

### **Naturaleza y Principios**

#### **Artículo 1**

Los servicios jurídicos de UGT son un instrumento básico para la afiliación y complementarios de la acción sindical. Se constituyen como un servicio técnico que ha de garantizar el asesoramiento y la defensa de los afiliados y afiliadas y de las organizaciones que componen el Sindicato. En su funcionamiento mantendrá el criterio de solidaridad para prestar el servicio jurídico en condiciones homogéneas, con independencia del territorio o sector al que pertenezcan.



## **CAPÍTULO I**

### **Organización, deberes y obligaciones de las organizaciones y organismos.**

#### **Artículo 2**

1 - Los servicios jurídicos tenderán a establecerse a través de un servicio mancomunado. No obstante, una organización u organismo podrá constituir o asumir la atención jurídica de sus filiados y afiliadas. En ese caso, lo podrá realizar basándose en criterios de cercanía y mejora del servicio, garantizando la misma presencia y la asistencia jurídica que los servicios mancomunados en el territorio.

2 - En cualquier situación, para constituir o asumir la atención jurídica por parte de un organismo deberá contar con la aprobación previa de la propia Federación Estatal, así como del conocimiento de la Comisión Ejecutiva Confederal que le permitirá, a partir ese momento, quedar exonerado de aportar a la mancomunidad su cuantía económica correspondiente. Así mismo, informará anualmente de su actuación y resultados al Servicio Confederal de Gestión mediante presentación de una Memoria Anual, además de los requisitos aprobados en el Art. 27 de este Reglamento.

3 - La decisión de salir del Gabinete Jurídico mancomunado la podrán llevar a cabo los organismos mancomunados cuando la Federación Estatal correspondiente así lo apruebe y poniéndolo en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Confederal. No obstante, el abandono de un organismo de la mancomunidad implicará, previa audiencia de esta, de la obligación de subrogarse en una parte alícuota de obligaciones económicas, o de asumir recursos humanos proporcionales al volumen de afiliación de dicha organización. En todo caso, se preavisará con no menos de cuatro meses de antelación liquidándose, previamente, los saldos pendientes si los hubiera.

#### **Artículo 3**

1 - Deberes y obligaciones de las organizaciones y organismos en el territorio.

a. Informar a los usuarios y usuarias que deriven al servicio jurídico (mancomunado o no) de las condiciones, tarifas y horarios de este, dejando constancia escrita de haber recibido dicha información.

b. No computar como antigüedad otros períodos de tiempo que los posteriores al momento de afiliación real del trabajador o trabajadora al Sindicato, ni considerarse en dicho cómputo aquellos períodos respecto de los cuales se haya anticipado el pago de la cuota sindical. Si el afiliado o afiliada estuviera en las condiciones recogidas para la Admisión de Organizaciones Sindicales, será la Comisión Ejecutiva Federal la que emita



un certificado autorizando el uso de los Servicios Jurídicos del afiliado o afiliada en las condiciones que se recogen en el presente Reglamento en su Capítulo 3.

c. Las personas afiliadas que acudan a los servicios jurídicos deberán ser atendidas por el servicio mancomunado o específico correspondiente a la federación de pertenencia. Si por algún motivo no existiera esa posibilidad en la localidad correspondiente, la persona afiliada será atendida por el servicio disponible dentro de la Organización. El coste de dicha atención se repercutirá al organismo correspondiente del afiliado o afiliada y de acuerdo a las tarifas acordadas por el Servicio Territorial de Gestión.

2 – Si el afiliado o afiliada fuera asalariado del Sindicato, la asistencia jurídica se garantizará por el servicio jurídico correspondiente según lo establecido en la Normativa Interna.

#### **Artículo 4**

1 – Deberes y obligaciones específicas de las organizaciones y organismos mancomunados.

a. Cumplir con las obligaciones y normas de funcionamiento que el órgano de dirección haya acordado.

b. Hacer las aportaciones económicas que haya fijado el órgano de dirección.

c. Ningún servicio jurídico externo al servicio jurídico mancomunado tramitará procesos de las organizaciones mancomunadas. Si alguna organización mancomunada necesita utilizar servicios externos, debe justificarlo adecuadamente ante el órgano de dirección, obtener su autorización y asumir los costes generados.

d. Las federaciones territoriales y la Unión del territorio, vigilarán que los organismos de su ámbito de competencia (sindicatos, secciones sindicales, uniones comarcales) cumplan con el principio de lealtad con el gabinete jurídico mancomunado.

e. Se someterá a la decisión del órgano de dirección del gabinete jurídico mancomunado la reducción o exoneración de honorarios para casos excepcionales. El citado órgano valorará, entre otros motivos, el interés en la acción sindical, así como aquellos que se deriven de situaciones de marginación, exclusión o acoso y también aquellos que afecten a colectivos específicos y que sean especialmente vulnerables social y económicamente. También se valorarán aquellas situaciones que sean debidas a acuerdos o convenios suscritos con entes públicos o privados y que recojan diferentes contraprestaciones.

f. Con carácter general, en los incumplimientos de los deberes de las organizaciones para con el Servicio Jurídico Mancomunado, las sanciones serán fijadas por el órgano de dirección del servicio jurídico en el territorio. En todo caso, cuando la tramitación de los expedientes sea realizada por servicios externos y suponga un perjuicio económico para el resto de los mancomunados, se fijará por el órgano de dirección una indemnización acorde con el perjuicio económico que resulte.

## **CAPÍTULO 2**

### **Funciones y gestión**

#### **Artículo 5**

1 – Las funciones de los servicios jurídicos serán las siguientes:

- a. Atender las consultas referidas a problemas jurídicos que le planteen las personas afiliadas y las no afiliadas, si así se hubiese decidido en el órgano de dirección territorial.
- b. Prestar asesoramiento jurídico para iniciar las acciones administrativas y judiciales en defensa de los derechos de los y las demandantes del servicio.
- c. Asistir, judicialmente o extrajudicialmente, en la tramitación de los procesos hasta su finalización.
- d. Dar asesoramiento extrajudicial en lo relacionado con los intereses de los y las demandantes del servicio como trabajadores y trabajadoras dentro de su ámbito laboral.
- e. Atender al asesoramiento y a la defensa de las organizaciones de UGT.
- f. Depósito y custodia de los expedientes.
- g. Llevar la gestión burocrática que genera el servicio: cobros, pagos, recopilación de información y otras, con los medios informáticos y de soporte que se necesiten.

#### **Artículo 6 – Gestión de los servicios mancomunados**

1 – Los servicios jurídicos mancomunados estarán integrados en el Servicio Confederal de Gestión. El funcionamiento de estos tenderá a desarrollarse a través de una Comisión formada por la Comisión Ejecutiva Confederal, las Federaciones Estatales y un número determinado de Uniones de Comunidad Autónoma, a decidir en la reunión del primer Comité Confederal.

2 - El gabinete jurídico se estructurará territorialmente y será gestionado por un órgano formado por las federaciones territoriales que participen en la mancomunidad y una representación de la Unión de Comunidad Autónoma correspondiente. Este órgano de dirección territorial tendrá las siguientes funciones:

- a. Nombrar y cesar a la persona responsable del gabinete jurídico.
- b. Aprobar, controlar y modificar los presupuestos y las cuentas del gabinete jurídico.
- c. Decidir sobre la organización del servicio (punto de atención, horarios, tarifas, etc.).
- d. Aprobar la incorporación y las bajas del personal adscrito al gabinete jurídico.
- e. Recepción de cuentas y relación de casos atendidos por los gabinetes de su ámbito.
- f. Resolución de litigios sobre aplicación de este reglamento o sobre las funciones de los gabinetes jurídicos.
- g. Todas aquellas cuestiones relacionadas con el funcionamiento del gabinete.

3 - Las organizaciones y organismos mancomunados en el territorio tienen derecho a:

- a. Participar en el órgano de dirección que gestiona el servicio jurídico mancomunado correspondiente.
- b. Al encargo de asistencia del gabinete jurídico en el que estén mancomunadas, para el desarrollo de su acción sindical.
- c. A que se les dé información detallada y puntual de todos los expedientes que se tramiten pertenecientes a su ámbito.
- d. A la colaboración y participación sindical en los asuntos y expedientes que le sean de incumbencia. En todos los casos respetando la obligación del secreto profesional y la Ley Orgánica de Protección de Datos, e implementar un sistema de estándares de calidad a través de cuestionarios de satisfacción para los servicios jurídicos prestados, asegurando una atención homogénea y profesional en todos los casos.

## **CAPÍTULO 3**

### **Derechos de las personas afiliadas.**

#### **Artículo 7**

1 - Los servicios jurídicos irán dirigidos de forma prioritaria a las personas afiliadas del Sindicato y a los delegados y delegadas sindicales de UGT, que deberán recibir un asesoramiento y atención jurídica de calidad, responsable y profesional.

2 - Los servicios jurídicos atenderán la defensa de índole laboral y funcionarial, los derechos fundamentales de libertad sindical, de huelga, de elecciones sindicales, de seguridad social y en delitos contra la seguridad de las trabajadoras y trabajadores, así como de la contratación ilegal de personas inmigrantes; manteniendo cuando lo requiera la situación, un tratamiento sindicalizado de los conflictos en coordinación con las organizaciones correspondientes.

#### **Artículo 8**

El acceso a estos derechos deberá ser prestado prioritariamente en las sedes de UGT, siendo el servicio de aplicación general y homogénea en todo el país.

#### **Artículo 9**

Dentro del cuadro de tarifas de los servicios jurídicos, el Servicio Confederal de Gestión establecerá las tarifas en función de la antigüedad del afiliado o afiliada en el Sindicato. Tenderá a la gratuidad acorde con la antigüedad.

#### **Artículo 10**

Cuando, en el ejercicio de sus funciones, las Delegadas y Delegados, miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal, necesiten de asesoramiento, será de forma gratuita. En caso de que se precise asistencia jurídica, el órgano de gobierno de cada servicio jurídico decidirá la cuantía de la tarifa.

#### **Artículo 11**

Los afiliados y afiliadas no accederán directamente a los servicios jurídicos del Sindicato, sino que lo harán previa solicitud a su federación o al organismo de UGT directamente responsable de dichos servicios.

#### **Artículo 12**

El órgano de dirección dirimirá los conflictos de intereses y discrepancias que se produzcan en cada ámbito.

### **Artículo 13- Comisión de Calidad.**

1 - Se crea una Comisión de Calidad para que los usuarios y las usuarias que lo estimen oportuno puedan tramitar las quejas que sobre el funcionamiento de los servicios jurídicos consideren oportunas.

2 - La Comisión de Calidad tiene por objeto incrementar el grado de calidad en la prestación de todos los servicios de naturaleza jurídica. Para ello debe analizar estos, no solo de manera interna, sino también a través de todas las reclamaciones y sugerencias que puedan presentar los usuarios y usuarias, así como de los responsables directos de la prestación de estos servicios y siempre con el objetivo último de la mejora en la calidad del servicio.

3 - La Comisión será designada por el órgano de dirección del gabinete jurídico.

## **CAPÍTULO 4**

### **Obligaciones de las y los demandantes del servicio jurídico.**

#### **Artículo 14**

Los afiliados y afiliadas están obligados al pago de la cuota que se apruebe para cada período.

#### **Artículo 15**

1 - La o el demandante del servicio jurídico aceptará el o la profesional que le asigne UGT, en función de la propia organización del servicio. En ningún caso se abonarán facturas de servicios jurídicos externos que, de forma particular y sin autorización del servicio jurídico de UGT, contrate el o la demandante del servicio.

2 - La o el demandante no podrá tener adeudos pendientes en los Servicios Jurídicos por expedientes anteriormente autorizados en su hoja de encargo por el demandante. Hasta no haber sufragado la deuda no se iniciarán nuevos procedimientos.

#### **Artículo 16**

El o la demandante del servicio aportará toda la documentación que sea necesaria para la tramitación de su expediente.

#### **Artículo 17**

La o el demandante del servicio que acceda a la Asesoría Jurídica firmará, a efectos de constancia, el encargo profesional, el conocimiento de las normas, la conformidad con las tarifas vigentes y vendrá obligado a la formalización

de inicio del expediente: pago de los honorarios, provisión de fondos, gastos, procuradores y costas si las hubiese en su procedimiento, y otros.

### **Artículo 18**

En el caso que una resolución judicial imponga a la demandada el pago de las costas procesales, los usuarios o las usuarias, a la firma del encargo profesional, cederán el importe de las costas a la asesoría jurídica de UGT. Esta cesión será para todos los casos, tanto afiliados y afiliadas como personas no afiliadas. Si el o la demandante del servicio hubiese realizado provisión de fondos a la firma del encargo profesional, le será reintegrada o deducida en función de las costas abonadas.

## **CAPÍTULO 5**

### **Recursos humanos y materiales de los servicios jurídicos**

### **Artículo 19**

Los servicios jurídicos, para el cumplimiento de los fines que les son propios, estarán dotados de personal técnico y administrativo suficiente, así como de los medios materiales necesarios para el desarrollo adecuado de su actividad.

### **Artículo 20**

1 - El personal que desarrolle su actividad en los servicios jurídicos de cualesquiera de las organizaciones que se encuentran afectadas por este Reglamento lo hará a través de una relación laboral con dedicación exclusiva o a tiempo parcial, en función de las necesidades de la organización respectiva.

2 - Se considerará que el personal adscrito a los servicios no tiene una relación laboral cuando exista una relación de arrendamiento de servicios efectiva y clara con un despacho o sociedad adecuadamente constituida, en la que se adviertan los elementos propios de la misma, como son la no prestación del servicio profesional en las instalaciones de la organización o regulado claramente y específicamente, si fuera el caso, el no sometimiento a horario, la asunción de los riesgos de impago de los honorarios, etc.

3 - La articulación de la prestación de los servicios jurídicos a través de una relación de arrendamiento de servicios por parte de una federación regional, nacional o insular deberá ser autorizada explícitamente y por escrito por la comisión ejecutiva de la Federación correspondiente. En todo caso, todo tipo de arrendamiento de servicios jurídicos deberá ser comunicado a la Comisión Ejecutiva Confederal, la cual en el supuesto de advertir el incumplimiento de los preceptos anteriores requerirá los necesarios cambios.

### **Artículo 21**

En los supuestos en que una resolución judicial imponga costas procesales a la demandada, los mismos serán, en todo caso, de la asesoría jurídica de UGT.

**Artículo 22**

Si la asesoría jurídica de alguna organización se realizase a través de servicios externos, éstos deben ser supervisados por el Sindicato y no entrar en conflicto de competencias con los servicios que se presten mancomunadamente.

**CAPÍTULO 6****Fiscalidad, Póliza de Seguros, coordinación y Formación****Artículo 23**

Los servicios jurídicos, sea cual fuere el sistema de contratación, vendrán obligados a cumplir la normativa fiscal vigente.

**Artículo 24**

Se suscribirá una póliza de responsabilidad civil que cubra al Sindicato, en calidad de titular de los servicios profesionales y a todos los y las profesionales que integran los servicios jurídicos, con el objeto de asegurar las posibles incidencias que se puedan suscitar en el ejercicio de sus funciones, además de la que sus Colegios Profesionales ponen a su disposición y las que los órganos de dirección de los Gabinetes Jurídicos puedan implementar para su ámbito y que tenderán siempre a complementar las existentes.

**Artículo 25**

El Departamento Jurídico Confederal será el encargado de dirigir la coordinación técnica y la colaboración entre los diversos servicios jurídicos del Sindicato.

**Artículo 26**

La formación del personal que integra los servicios jurídicos, así como la búsqueda de nuevos cuadros que en el futuro puedan incorporarse a este Servicio, será una de las tareas prioritarias. A estos efectos se impartirán cursos de formación, tanto en el ámbito confederal como en el autonómico.

**CAPÍTULO 7****Financiación. Fondo de servicios jurídicos y tarifas****Artículo 27**

Los servicios jurídicos deben regularse por el principio de autofinanciación y equilibrio presupuestario, para lo cual se financiarán con la aportación señalada por el Art. 16 de los Estatutos Confederales, así como por los ingresos provenientes de sus actuaciones conforme a las tarifas establecidas por el Servicio Territorial de Gestión.



## **Artículo 28 – Fondo de servicios jurídicos.**

1 – A fin de garantizar, con criterios de solidaridad y eficacia, la implantación de los servicios jurídicos en todo el país, existe un fondo confederal para servicios jurídicos, cuyo reparto seguirá los criterios marcados por la Comisión de Servicios Jurídicos. Los recursos económicos del Fondo de Servicios tendrán carácter finalista.

2 – Los Criterios para el reparto del fondo de servicios jurídicos.

El 7% de la cuota destinado para el fondo de los servicios jurídicos repartiéndose de la siguiente forma:

a. El 1% de la cuota se destinará a los gastos comunes, la solidaridad territorial, la coordinación, la póliza de responsabilidad civil (recogida en el Art. 24 de este Reglamento), la formación de los y las profesionales que ejerzan la defensa jurídica de los afiliados y afiliadas ante los tribunales de lo laboral o ante las administraciones públicas en defensa de sus derechos como empleados o empleadas.

b. Esta parte del fondo será gestionada desde el Servicio Confederal de Gestión.

c. El 6% de la cuota se destinará directamente al servicio jurídico de la mancomunidad u organismo dónde éste se preste y en función de su afiliación. Para percibirlo serán condiciones indispensables:

c.1. Que el servicio disponga de una cuenta bancaria propia de la que informe al Servicio Confederal de Gestión.

c.2. Que el Servicio disponga de contabilidad propia.

c.3. Que la mancomunidad o el servicio presente al Servicio Confederal de Gestión un informe trimestral de relación de expedientes en el que se contenga, de manera esquematizada la fecha, el lugar de atención, el profesional que prestó el servicio, el contenido del mismo y el ingreso percibido por su realización.

c.4. Que el servicio elabore y presente al Servicio Confederal de Gestión un presupuesto anual y la ejecución del presupuesto anterior.

d. Donde existan servicios jurídicos federales, podrá destinarse recursos del fondo para su financiación.

3 – Al final de cada año la Comisión aprobará la liquidación del fondo, así como la distribución para el siguiente ejercicio, en base a los criterios anteriormente indicados y procederá a la actualización del número de profesionales por servicio incluido en la póliza de seguro.

## **Artículo 29 – Criterios de aplicación de las tarifas de los servicios jurídicos de UGT**

1 – El órgano de dirección territorial en su aprobación anual de las tarifas deberá aplicar los siguientes criterios:

a. Para la aplicación de las bonificaciones sobre las tarifas, la antigüedad en la afiliación computará en el momento de solicitar el acceso a los servicios jurídicos. Para computar la antigüedad en la afiliación es condición necesaria estar al corriente en el pago de la cuota de afiliación tanto en el momento del inicio del expediente, como durante la tramitación del proceso.

b. Las consultas simples inherentes al puesto de trabajo, serán gratuitas para los afiliados y afiliadas que tengan la antigüedad que se establezca en el reglamento correspondiente.

c. A los trabajadores y trabajadoras no afiliados se les podrá atender en los términos y condiciones que se determinen por los órganos de dirección competentes, pero siempre diferenciándolos económicamente de los afiliados y afiliadas.

d. Para todos los supuestos no contemplados expresamente en las tarifas, se elaborará un presupuesto previo que deberá ser aceptado por la persona usuaria del servicio jurídico.

e. Las y los usuarios del servicio jurídico deberán sufragar los gastos que se ocasionen de correo urgente, mensajeros, registros, procurador (cuando sea necesario), así como las costas que les sean impuestas en su procedimiento (notarías, depósitos y otras).

f. Los gastos que se generen en el expediente derivados de la intervención de procuradores, peritos, notarios y de cualesquiera otros profesionales, así como los de bastantes, costas, tasas y de similares servicios o prestaciones, corresponden, en cualquier caso, al usuario o usuaria del servicio jurídico.

g. En los procedimientos en los que el demandante del servicio utilice sucesivas fases sobre un mismo asunto –consultas, informes, organismos de mediación y conciliación, juzgados– la asesoría minutará sólo la de mayor importe. A estos efectos, los recursos ante Tribunales Superiores se considerarán como nueva actuación.

h. En los casos en que un afiliado requiera el concurso de los servicios jurídicos no habiendo comunicado el cambio de centro de trabajo que debiera ocasionar una variación en su pertenencia a una federación o territorio se producirá el traslado forzoso del afiliado con la retroactividad derivada de su situación laboral acreditada. Se puede exceptuar del traslado forzoso en

caso de pluriempleo donde se entenderá que pertenece allí donde realice la actividad que le proporcione mayores ingresos o en caso de traslados por trabajos temporales cuya previsión fuera inferior a un año de duración.

i. En caso de que la competencia administrativa, jurisdiccional o arbitral recaiga en órgano de circunscripción distinta de la del domicilio del afiliado este será atendido por aquel servicio jurídico que se considere de mayor eficacia en la defensa de sus intereses. En caso de discrepancia resolverá la secretaria de Organización respectiva.

j. El servicio jurídico encargado del procedimiento repercutirá los costes derivados a la organización a la que pertenezca el afiliado si fuera otra distinta. El servicio jurídico que inicie el procedimiento administrativo, jurisdiccional o arbitral deberá continuar el proceso hasta su finalización salvo acuerdo con la contraparte, desistimiento del afiliado aceptado por la organización, inviabilidad de la pretensión o baja del afiliado en la organización. La interposición de recursos se considera parte del mismo procedimiento.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición Adicional 1ª**

Las disposiciones del presente Reglamento se consideran mínimos, pudiéndose desarrollar la reglamentación y demás funciones de los servicios jurídicos mancomunados en cada territorio sin contradecir este Reglamento, así como ampliar la actividad a otras ramas del Derecho.

### **Disposición Adicional 2ª**

Con el objeto de mejorar la gestión de los siniestros que se tramiten, de la póliza de Responsabilidad Civil Profesional suscrita entre UGT y la compañía aseguradora, se ha acordado un protocolo en la declaración del siniestro que implica aportar la siguiente documentación:

1 - Reclamación a la Asesoría Jurídica de la/s persona/s afectada/s por el siniestro.

2 - Informe del Letrado o Graduado Social, según sea el caso, firmado por el mismo, en el que se hará constar la aceptación o no de la existencia de un error profesional, descripción del mismo, proceso seguido, viabilidad jurídica del caso y cuantificación del daño causado; dicho informe deberá ser visado por el Responsable de la Asesoría Jurídica o, en su defecto, por el coordinador/a de la misma o la persona que la organización responsable determine.

3 - Copia de la comunicación del siniestro al Colegio Profesional del que se trate.

4 - Copia de la Hoja de Encargo Profesional realizado por la/s persona/s afectada/s por el siniestro. Es importante que, en los sitios que no se haya establecido este sistema, se implante la obligatoriedad de elaborar una "hoja de encargo profesional" para evitar confusiones.

5 - Documentación acreditativa del procedimiento, demanda, acta de conciliación, sentencia, resolución, nóminas, etc. y aquella otra necesaria que por parte de la aseguradora se entienda pertinente para poder articular una solución al siniestro.

6 - En caso de indemnización de las personas perjudicadas es muy importante remitir el finiquito por el que se reconocen indemnizadas por completo de toda consecuencia del siniestro y la declaración de que no tienen que reclamar ninguna otra cantidad contra la compañía aseguradora y UGT, salvo que exista acuerdo explícito entre las Federaciones y las Uniones y solo con efectos sobre los servicios jurídicos.

## ■ 4.C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### **Artículo 1**

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.

### **Artículo 2**

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.

### **Artículo 3**

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.

## ■ 4.D. ENTIDADES DE SERVICIOS

### **Artículo 1**

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.

### **Artículo 2**

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

2 - 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.

3 - 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.

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

### **Artículo 3**

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.

### **Artículo 4**

1 - 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.

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

#### **4.D.1. Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC)**

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

2 - 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.

#### **4.D.2. Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo – Sindicalistas Sin Fronteras (ISCOD)**

1 - 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 con el límite establecido en Estatutos Confederales. Todo ello en estrecha colaboración con las organizaciones internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de los Trabajadores y Trabajadoras de las Américas y los secretariados internacionales.

2 - Se denominará jurídicamente ISCOD, aunque en sus acciones y programas podrá utilizar "Sindicalistas sin fronteras".

#### **4.D.3. Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIMATE)**

La Fundación UNIMATE dará servicios específicos a nuestros afiliados y afiliadas jubilados y jubiladas 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.



## ■ 4.E. LOS INSTRUMENTOS DE SERVICIOS EN OTROS ÁMBITOS DE LA CONFEDERACIÓN

### Artículo 1

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

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.





# **5. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS**

## ■ 5.A. LAS FEDERACIONES Y LAS UNIONES:

### **NORMAS GENERALES, ESTRUCTURA Y FUNCIONES**

#### **Artículo 1**

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

#### **Artículo 2**

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.

#### **Artículo 3**

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

#### **Artículo 4**

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.

#### **Artículo 5**

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.

## ■ 5.B. LAS FEDERACIONES

### Artículo 6

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.

### Artículo 7

1 - 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.

2 - Las federaciones tienen la competencia e interés directo sobre:

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

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

### Artículo 8

Las federaciones deben fomentar la presencia y participación activa de las mujeres, las/os jóvenes, las personas con discapacidad y los/as profesionales,

en las tareas del Sindicato, recogiendo y defendiendo sus reivindicaciones e incorporándolos a las tareas de dirección de la federación.

### **Artículo 9**

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

### **Artículo 10**

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.

### **Artículo 11**

1 - Las federaciones dispondrán al menos del sesenta por ciento de los delegados y delegadas en los Congresos que se celebren en la Confederación y sus uniones a todos los niveles.

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

## **5.B.1. Número y composición de las federaciones que integran UGT**

### **Artículo 12**

UGT establece la existencia de tres Federaciones Estatales (UGT-SP, FeSMC y FICA).

### **Artículo 13**

UGT cuenta también con tres uniones estatales (UPA, UPTA y UJP) que agrupan a los pequeños agricultores/as, ganaderos/as, a las personas trabajadoras por cuenta propia y a personas jubiladas y pensionistas.

## **5.B.2. Estructura organizativa de las federaciones**

### **Artículo 14**

1 - 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.

2 - 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.

### **5.B.3. Organismos de la Federación**

#### **Artículo 15**

1 - 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.

2 - 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, Pleno Sectorial o asamblea territorial, conforme a lo dispuesto en las normas de la Federación correspondiente.

#### **Artículo 16**

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.

#### **Artículo 17**

1 - 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.

2 - 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.



3 - 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.

### **Artículo 18**

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.

### **Artículo 19**

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, la Asamblea o la 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.

### **Artículo 20**

1 - Federación Estatal: La Federación tiene carácter estatal, estructurándose sectorial y territorialmente y organizándose como mejor conviene a sus fines sindicales.

2 - 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.

## **5.B.4. Sector federal**

### **Artículo 21**

1 - 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.

2 - Los estatutos federales deben garantizar la participación efectiva de los sectores, pudiendo utilizar cualquier de las siguientes formulas:

a. 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.

b. 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.

c. El Secretario o Secretaria Sectorial será un miembro de la Comisión Ejecutiva surgida del Congreso. El sector participará en el Comité Federal.

3 - 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.

4 - Para el encuadramiento de los afiliados y afiliadas de las empresas se tendrá en cuenta este orden: la actividad, el convenio colectivo y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

5 - La configuración sectorial debe garantizar que los sectores:

a. Puedan desarrollar políticas orientadas a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito.

b. Puedan realizar la coordinación y homogeneización de la negociación colectiva sectorial y la desarrollada por las secciones sindicales que lo compongan.

c. Tengan la suficiente entidad para que sus reivindicaciones sean tenidas en cuenta en todos los niveles, tanto interno como a nivel internacional e institucional.

d. 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.

e. 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.

6- 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.

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

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

9 - 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.

10 - 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.

11 - 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.

### **5.B.5. Conferencia sectorial congresual**

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

2 - Podrá elegir un equipo de trabajo adecuado a la realidad sectorial en función de los medios humanos y materiales disponibles. Y funcionará, a efectos contables, con los mismos criterios que la Comisión Ejecutiva Federal.

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

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

5 - 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.

6 - 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 Comisión Ejecutiva Federal o la Secretaría del sector. De forma extraordinaria podrá ser convocada por la CEF, por la Secretaría Sectorial siempre que lo considere necesario (previa notificación a la Comisión Ejecutiva Federal) o por la mayoría de sus personas 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.

### **5.B.6. LA SECCIÓN SINDICAL**

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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 una de sus personas 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 las personas trabajadoras y el conocimiento y discusión de todas aquellas cuestiones que afectan a la actividad sindical.

4 - 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.

5 - Las actividades a desarrollar por la sección sindical deberán regularse por un reglamento. Este reglamento adaptado a las peculiaridades de la federación correspondiente estará en consonancia, no pudiendo contradecirlo, con el Reglamento de la Sección Sindical aprobado por el Comité Confederal.

6 - 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 comisión ejecutiva federal y, por delegación, la correspondiente federación territorial.

7 - 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. Para la constitución de una sección Sindical en una empresa de nueva creación no será necesaria la antigüedad de la afiliación del centro de trabajo.

## **5.B.6.1 - Reglamento de la Sección Sindical de UGT**

### **CAPÍTULO 1 Fundamentos legales y organizativos**

#### **Artículo 1**

1 - La Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 8 dice que “los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”. En cuanto a los derechos de la sección sindical recoge, entre otros, “disponer de un tablón de anuncios, participar en la negociación colectiva y utilizar un local adecuado para desarrollar sus actividades (en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores)”.

2 - Por otra parte, en el artículo 10 de la citada ley, se recoge que las secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores “estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo”. Contempla también este artículo las condiciones exigidas al sindicato para poder disponer de los delegados sindicales y las garantías de los mismos.

#### **Artículo 2**

1 - La Confederación Sindical Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT) elabora el presente Reglamento de la Sección Sindical de UGT para regular la constitución de las secciones sindicales de UGT, establecer sus competencias y los derechos y obligaciones de sus afiliados y afiliadas.

2 - Al amparo de la LOLS, las federaciones constituirán también secciones

sindicales básicas de dos o más afiliados y afiliadas a UGT en las empresas y centros de trabajo pequeños. La Normativa Interna a través del Reglamento de Secciones Sindicales incorporará el nuevo concepto de sección sindical para las empresas y centros de trabajo referidos.

3 - Este Reglamento de la Sección Sindical de UGT tendrá una referencia expresa en los Estatutos Confederales. Las federaciones deberán incorporar en sus estatutos federales el presente Reglamento o un reglamento específico, adaptado a sus características, que deberá estar en consonancia con el presente Reglamento, no pudiendo contradecirlo.

## **CAPÍTULO 2**

### **Constitución de la Sección Sindical**

#### **Artículo 3**

1 - La sección sindical es la organización de la que se dota el Sindicato en la empresa o en el centro de trabajo para desarrollar sus tareas de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y, particularmente, de sus afiliados y afiliadas. La sección sindical es una instancia organizativa interna del Sindicato, que agrupa a todos los afiliados y afiliadas en la empresa o centro de trabajo que organiza una federación determinada.

2 - Una sección sindical podrá constituirse:

a. A solicitud de los afiliados o afiliadas de una empresa o centro de trabajo, que reúna las condiciones (número de trabajadores y trabajadoras, y número de afiliados y afiliadas) establecidas por cada federación.

La iniciativa deberá contar con la autorización expresa de la comisión ejecutiva federal de la federación correspondiente.

La decisión deberá ser adoptada por la mayoría absoluta de los afiliados y afiliadas.

b. Por iniciativa de la comisión ejecutiva federal de la federación correspondiente.

c. En ambos casos, la comisión ejecutiva federal podrá delegar esta tarea expresamente en sus federaciones territoriales.

3 - Cada federación llevará un registro de secciones sindicales, de delegados y delegadas sindicales y de representantes a dedicación completa, que se integrará en un Registro General de la Confederación. La federación actualizará permanentemente, tanto interna como externamente, las incidencias (altas, bajas y modificaciones) producidas en relación con las secciones sindicales.

## **Artículo 4**

1 - Para la elección y revocación de los órganos de dirección de la sección sindical y de sus respectivas personas miembros, se estará, por analogía, a lo señalado al efecto en los Estatutos Confederales o federales para los órganos de dirección del Sindicato.

2 - La sección sindical, sus órganos de dirección y de representación y control, y sus afiliados y afiliadas, están sometidos a las disposiciones previstas en los estatutos del sindicato, debiendo seguir en todo momento las directrices establecidas, en el marco de sus competencias, por los órganos correspondientes del Sindicato.

## **CAPÍTULO 3 Competencias de la Sección Sindical**

## **Artículo 5**

La sección sindical tendrá las siguientes competencias:

- a. Elegir un órgano de dirección (comisión ejecutiva) y dotarse de un órgano de representación y control (asamblea).
- b. Llevar un registro de afiliación que será actualizado mensualmente, con la situación de la emisión del recibo y el pago de la cuota para cada uno de los afiliados y afiliadas. Este registro estará integrado en el Fichero de Afiliación de UGT. La sección sindical que esté autorizada por la comisión ejecutiva federal correspondiente para realizar el cobro de la cuota por descuento en nómina, deberá cumplir los requisitos exigidos por el Reglamento de Cuotas Confederal.
- c. Participar en la elección de los candidatos y candidatas del Sindicato a las EESS para los órganos unitarios de representación, así como los delegados y delegadas de prevención y los delegados y delegadas sindicales que le correspondan. Que preferentemente, deberán ostentar la condición de afiliados o afiliadas a UGT. Las candidaturas aprobadas por la sección sindical deberán ser firmadas y selladas por la federación antes de su presentación ante la mesa electoral correspondiente.
- d. Garantizar la obtención de los derechos contemplados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (tablón de anuncios, local sindical, delegados y delegadas sindicales) en la empresa o centro de trabajo, y aprovecharlos eficazmente según lo establecido en las resoluciones del Sindicato y de acuerdo con las necesidades e intereses de la Organización.
- e. Controlar la tarea y juzgar la gestión de los y las representantes elegidos en las EESS, de los delegados y delegadas de prevención y de los delegados



y delegadas sindicales, así como del órgano de dirección de la sección sindical. Todo ello a través de los órganos de representación y control elegidos democráticamente por los afiliados y afiliadas.

f. Desarrollar el convenio colectivo de aplicación en la empresa o en el centro de trabajo, así como negociar un convenio colectivo o un acuerdo propio, para lo que la sección sindical debe ser autorizada expresamente por la respectiva comisión ejecutiva federal. El proceso de negociación, que debe ser participativo, estará sujeto a la coordinación y dirección que sobre esta materia tiene la comisión ejecutiva federal y por delegación expresa la federación territorial correspondiente.

g. Administrar las cantidades económicas obtenidas de su actividad sindical (negociación colectiva, subvenciones u otros ingresos relacionados con su tarea sindical), o de las aportaciones recibidas de su federación, para lo que necesitará autorización expresa de la comisión ejecutiva federal. La administración de dichos recursos y la contabilización de los mismos, deben llevarse de acuerdo con los criterios establecidos en el Sindicato y ser revisados periódicamente por la comisión de control económico de la federación del ámbito de la sección sindical (territorial o federal).

La sección sindical no podrá disponer de cuentas en entidades financieras o de crédito, salvo que fuera expresamente autorizada para ello por la comisión ejecutiva federal. En este caso, dichas cuentas serán abiertas a nombre del organismo de la federación estatal al que pertenezca la sección sindical, bajo su Código de Identificación Fiscal, fijando la comisión ejecutiva federal todos los extremos sobre la utilización y disposición de aquellas.

h. La sección sindical básica carecerá de las competencias enumeradas para las secciones sindicales. Funcionará bajo la responsabilidad de su federación. Las federaciones iniciarán el proceso de constitución de secciones sindicales básicas (SSB) y de su registro en los archivos del AGI. Al no tener carácter orgánico, por el reducido número de afiliados y afiliadas, la participación en la SSB se regulará por los estatutos federales que establecerán, según las características del sector o del centro de trabajo, los criterios de coordinación y asistencia a estos afiliados y afiliadas. Al igual que en el caso de las secciones sindicales constituidas con carácter orgánico, es conveniente inscribir a la SSB en los registros habilitados en las Oficinas de Registro y Depósito de los Estatutos Sindicales.

## **CAPÍTULO 4**

### **Derechos y Deberes de los afiliados y afiliadas en la Sección Sindical**

#### **Artículo 6**

1 - Los afiliados y afiliadas de la sección sindical son sujeto de los derechos y deberes que, para todas las personas afiliadas, se contemplan en los Estatutos

Confederales de UGT. No obstante, en el ámbito organizativo de la sección sindical deben observarse con especial atención los siguientes derechos y deberes.

## 2 – Derechos de los afiliados y afiliadas:

- a. Ser elector o electora y elegible en la elección de los órganos de dirección, representación y control de la sección sindical, así como en la elección de candidatos del Sindicato a las EESS, y en la elección de los delegados y delegadas de prevención y de los delegados y delegadas sindicales que correspondan.
- b. Participar en las tareas de negociación y defensa de sus condiciones de trabajo (a través del convenio colectivo o del acuerdo de empresa).
- c. Participar en la elaboración de la plataforma reivindicativa, mediante la aportación de ideas y sugerencias a través de los cauces que establezca la sección sindical o, en su defecto, la federación.
- d. Derecho a la información periódica, vigente y contrastada, sobre la marcha de las negociaciones.
- e. Derecho a decidir sobre la firma del convenio o acuerdo, a través de los cauces que establezca la sección o, en su defecto, la federación, mediante consulta directa a todos los afiliados y afiliadas o por decisión de los órganos de representación y control de la sección sindical.

## 3 – Deberes de los afiliados y afiliadas:

- a. Pagar la cuota estatutaria establecida por el Sindicato, a través del descuento en nómina o por domiciliación bancaria, con arreglo a lo establecido en los Estatutos y Normativa Interna del Sindicato.
- b. Defender los intereses generales del Sindicato y los acuerdos tomados reglamentariamente y en el marco de sus competencias por la sección sindical.
- c. Acatar y cumplir las resoluciones tomadas por los órganos competentes del Sindicato, particularmente la participación en todo lo relacionado con el ejercicio del derecho de huelga y las movilizaciones convocadas por UGT.
- d. Asistir y participar activamente en los órganos de la sección sindical y en los actos e iniciativas que ésta lleve a cabo.

## **CAPÍTULO 5**

### **Gestión de los Derechos Sindicales**

#### **Artículo 7**

1 - La sección sindical destinará parte de los derechos sindicales con los que cuenta, al menos un tercio, al mantenimiento de las actividades del Sindicato fuera de la empresa o del centro de trabajo.

2 - Los miembros de los comités de empresa y de las juntas de personal así como los delegados y delegadas sindicales y las y los representantes a dedicación completa, se pondrán a disposición del Sindicato y contribuirán a desarrollar tareas de fortalecimiento y extensión del Sindicato (afiliación, EESS, visita a las empresas y apoyo a los delegados y delegadas, negociación colectiva y asesoramiento sindical), bajo la dirección de la federación a la que pertenece la sección sindical y en coordinación con la unión de referencia.

#### **Artículo 8**

Las federaciones establecerán en sus resoluciones los criterios para mejorar el aprovechamiento y la distribución de los derechos sindicales, regulando entre otros aspectos:

- a. La acumulación de horas sindicales.
- b. La distribución de los recursos sindicales para las tareas propias de la sección sindical, y la atención fuera de la empresa o del centro de trabajo de las actividades del Sindicato.
- c. Las fórmulas para resolver los posibles desacuerdos.

## **CAPÍTULO 6**

### **Disposiciones finales**

#### **Primera.**

1 - El presente Reglamento podrá ser complementado por cada una de las federaciones para adaptarlo a sus necesidades específicas, respetando los conceptos y criterios básicos en él contemplados.

2 - La Confederación dispone del Reglamento de la Sección Sindical, haciendo mención al mismo en los Estatutos Confederales. Las federaciones introducirán en sus estatutos federales un reglamento de la sección sindical que deberá estar en sintonía con el confederal sin contradecirlo. En caso de conflicto interpretativo prevalecerá el reglamento confederal.

## **Segunda.**

Las secciones sindicales, sus afiliados y afiliadas y sus representantes (delegados y delegadas de personal, miembros del comité de empresa o de la junta de personal, delegados y delegadas de prevención, delegados y delegadas sindicales u otros miembros elegidos) están sometidos a los Estatutos Confederales y federales correspondientes y a la actuación de los respectivos órganos de decisión, dirección, garantías y de control económico del Sindicato.

### **5.B.7. La federación y los territorios**

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

2 - 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.

3 - 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.

## **5.C. LAS UNIONES Y SU COMETIDO EN LA CONFEDERACIÓN**

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.

### **CAPÍTULO I - Estructura organizativa**

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

2 - 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.

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

4 - 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.

5 - 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.

6 - 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.

7 - 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.

## **CAPÍTULO II**

### **Tareas a desarrollar**

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

1. 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.

2. 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.

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

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

5. 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.

6. Cubrir las carencias de las federaciones con escasa implantación, de acuerdo con la federación del ámbito superior correspondiente, garantizando

las tareas organizativas básicas y la atención a todos sus afiliados y afiliadas según lo establecido por el Servicio Confederal de Gestión.

7. 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.

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







**6.**  
**INSTRUMENTOS DE  
ACCIÓN PARA UNA  
SOCIEDAD JUSTA Y UNA  
BASE SOCIAL DIVERSA**

**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 personas trabajadoras, 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.**

## **6.A. TRABAJADORAS Y TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA**

1 - 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.

2 - La Unión de Pequeños Agricultores/as y ganaderos/as (trabajadoras y trabajadores autónomos de los sectores agrarios y ganaderos) se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna fijada en una representación del 1% del total de delegados y delegadas del Congreso asignados a las federaciones estatales, garantizándose en todos los ámbitos la presencia de una persona representante, y en el Comité Confederal por la persona que ostente la secretaría general y otras dos más, en el resto de comités por la persona que ostente la secretaría general.

3- La Unión de Profesionales y Trabajadores/as Autónomos/as 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 trabajadoras y trabajadores por cuenta propia en organizaciones específicas, las podrán mantener en su seno o decidir la integración de estas organizaciones en la UPTA.

## **6.B. PERSONAS JUBILADAS Y PENSIONISTAS**

1 - La Unión de Jubilados/as y Pensionistas se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análogos a los de las federaciones estatales.

2 - A la Unión de Jubilados, Jubiladas 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. El proceso de adscripción se realizará automáticamente, a cuyos efectos habrán de mecanizarse las modificaciones que correspondan en el aplicativo informático confederal.

3 - La Unión de Jubilados, Jubiladas y Pensionistas carece de comisión de garantías.

4 - Los presupuestos de la Unión de Jubilados y Pensionistas se aprobarán junto con los de la Comisión Ejecutiva Confederal en el Comité Confederal. Los presupuestos se elaboraran con las cuantías de los presupuestos del año 2024, actualizándose anualmente, utilizando la variable de los incrementos de cuotas y de inscritos en la UJP.

5 - La Unión de Jubilados y Pensionistas contará con un número de delegados y delegadas a determinar por el Comité Confederal, con derecho a voz y voto, en el Congreso Confederal.

6 - UJP estará representada en el Comité Confederal por su Secretario o Secretaria General y dos personas miembros más.

## **6.C. PERSONAS PROFESIONALES Y DIRECTIVAS**

1 - UGT debe ofrecer alternativas a las personas profesionales y directivas 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.

2 - La afiliación de las personas profesionales y directivas 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.

3 - La conexión de las/los profesionales y directivas/os 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 personas profesionales y directivas en el Sindicato se materializa a través de su afiliación a la federación correspondiente.

4 - Cada federación contará con su Agrupación de Técnicos/as y Cuadros, a la que se adscribirán los y las profesionales y directivos y directivas afiliados/as a dicha federación.

5 - Así mismo, cada unión territorial constituirá una Unión de Técnicos/as y Cuadros, a la que se adscribirán las personas los profesionales y directivas afiliadas a sus federaciones de su territorio.

6 - El conjunto de Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de las FFEE y de las Uniones de Técnicos/as y Cuadros de las uniones territoriales constituye UTC - 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.

7 - 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/as y Cuadros.

8 - 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 personas 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.

9 - 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/as profesionales y directivos/as 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.

10 - Desarrollar su ya constituida agrupación de ciencia e investigación (ACI), que será una estructura sindical transversal y horizontal que comprenda a todos los y las científicos, investigadores y profesionales de la ciencia y la investigación afiliados/as a UGT.

## **6.C.1. Reglamento de la Unión de Técnicos y Cuadros**

### **TÍTULO I Finalidad**

#### **Artículo 1 - Configuración y Objetivos.**

1 - La Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (en adelante UTC-UGT), se configura como un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (CEC), mediante el cual se busca incrementar y fortalecer la afiliación de profesionales y directivos y su participación activa en el Sindicato, a través de sus respectivas federaciones y uniones.

2 - Es responsabilidad de UTC-UGT fomentar la actividad de las agrupaciones de técnicos y cuadros (ATC) de las FFEE y de las uniones territoriales, así como de las estructuras funcionales que se configuren en atención al perfil, titulación o ejercicio profesional de sus integrantes en el marco de las uniones territoriales y de la Confederación; de acuerdo con el Programa Fundamental, el Programa de Acción y la Normativa Interna aprobados por el Congreso Confederal.

3 - Asimismo, es un fin específico de UTC-UGT el establecimiento y la promoción en los diferentes niveles orgánicos del Sindicato del trabajo conjunto con otras organizaciones e instituciones (colegios, asociaciones profesionales e incluso sindicatos) donde estos colectivos de trabajadores y trabajadoras tienen representatividad específica, llegando a acuerdos y protocolos de acción común.



4 - UTC-UGT cuidará especialmente, con el conocimiento y bajo la dirección de la CEC, la relación a nivel europeo e internacional con organizaciones de la misma naturaleza, y muy particularmente con EUROCADRES.

5 - UTC-UGT garantizará e impulsará el desarrollo de actividades específicas ligadas a la información y el conocimiento de los profesionales y directivos en general; y de manera particular sobre su problemática laboral, para el establecimiento de propuestas y soluciones. Todo ello a través de la elaboración de estudios, celebración de debates y la formación e información de sus miembros, y mediante la creación de grupos de trabajo temporales o estables que apoyen las iniciativas institucionales y de acción sindical de UGT.

## **TÍTULO II**

### **Composición y estructura**

#### **Artículo 2**

1 - A los efectos de su adscripción funcional a las estructuras organizativas que se definen en el Art. 3 del presente reglamento, son profesionales y directivos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena definidos en los grandes grupos I, II y III de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CIUO-OIT); desagregados en los subgrupos de la misma (Anexo I);

- a. Gran Grupo I: miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos, y personal directivo de la administración pública y empresas;
- b. Gran Grupo II: profesionales científicos e intelectuales;
- c. Gran Grupo III: técnicos y profesionales de nivel medio.

2 - Colectivos que, en razón a su creciente presencia numérica y a su destacado papel en empresas y sectores, son un objetivo prioritario para la afiliación y la acción sindical de UGT.

3 - UTC - UGT elaborará un presupuesto anual que presentará a la CEC para que ésta, si procede, lo incluya en el presupuesto.

#### **Artículo 3**

1 - UTC-UGT, como organismo dependiente de la CEC, está integrada y estructurada por:

2 - Los grupos de técnicos y cuadros de las secciones sindicales, son el núcleo básico de UTC - UGT. En ellos se integran, al mismo tiempo que en la sección sindical, aquellos trabajadores y trabajadoras afiliados a UGT con los perfiles o desempeños profesionales definidos en el Art. 2.

3 - Las agrupaciones de técnicos y cuadros de las FFEE (ATC -FE) constituidas funcionalmente, en el marco de éstas, por los profesionales y directivos afiliados y afiliadas a dichas federaciones, de acuerdo con el modelo que dicha Federación decida.

1. Monoestructural, o unitaria, a nivel estatal o territorial.
2. Sectorializada a nivel estatal y unitaria o sectorializada a nivel territorial.
3. Diversificada atendiendo al perfil, titulación y ejercicio profesional de sus integrantes.
4. Diversificada para colectivos específicos de la federación en cuestión.
5. O cualquier otro que se especifique por las FFEE o UCAS.

4 - Las agrupaciones de técnicos y cuadros de las uniones territoriales (UTC-UT) que complementarán, de manera horizontal, las estructuras de las ATC de las federaciones de su demarcación, de forma conjunta y, opcionalmente, atendiendo al perfil, titulación o ejercicio profesional de sus componentes.

5 - Las estructuras funcionales que, como agrupaciones con denominaciones específicas agrupen, a nivel Confederal a los colectivos de las diferentes federaciones y uniones atendiendo a su perfil, titulación o ejercicio profesional.

#### **Artículo 4**

Las estructuras citadas en el Art. 3 responderán a los objetivos fijados para UTC-UGT: ofrecer alternativas a los profesionales y directivos para organizarlos en el Sindicato atendiendo, en todo caso a criterios de eficacia y coordinación; manteniendo una relación orgánica y funcional con UTC-UGT Confederal; y no suponiendo, en ningún caso, la creación de una doble estructura.

### **TÍTULO III De la conferencia**

#### **Artículo 5**

1 - La conferencia es el órgano máximo de UTC-UGT.

2 - Está constituida por:

- a. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las federaciones estatales (ATC-FE).
- b. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las uniones territoriales (ATC-UT).
- c. Las delegaciones de las estructuras funcionales que estén constituidas.

d. Los miembros de la junta directiva de UTC – UGT.

e. Tres representantes de la asamblea que no formen parte de la junta directiva.

3 – Los delegados y delegadas de las estructuras funcionales y los representantes de la asamblea, solo tendrán derecho a voz en la conferencia.

## **Artículo 6**

1 – La composición de la conferencia se atenderá a los siguientes criterios:

a. La fecha, el lugar de celebración y el orden del día de la Conferencia serán fijados por la Asamblea.

b. El 60 por ciento corresponderá a las Federaciones Estatales y el 40 por ciento para las Uniones Territoriales, garantizando la presencia de todas las organizaciones y de las estructuras funcionales.

c. Una vez establecido el reparto de delegados y delegadas, para cada estructura, por la asamblea, la designación de los mismos corresponderá a las propias agrupaciones y estructuras funcionales.

## **Artículo 7**

1 – La conferencia ordinaria de UTC – UGT se celebrará cada cuatro años, con posterioridad al correspondiente Congreso Confederal.

2 – La conferencia será convocada por la asamblea de UTC – UGT, al menos un mes antes de su celebración.

3 – La conferencia establece la política sindical de UTC-UGT, sus objetivos y diseña las líneas para llevarlos a cabo. Asimismo, evalúa la gestión de la junta directiva y la asamblea.

4 – La conferencia propone a la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT los miembros de su junta directiva, su coordinador o coordinadora confederal, y a los miembros que participen en el Congreso Confederal de UGT (siendo uno de ellos el coordinador o la coordinadora confederal).

## **Artículo 8**

La conferencia extraordinaria de UTC-UGT se convocará por la junta directiva o por decisión de la mayoría absoluta de los miembros que componen la asamblea con capacidad de voto.

## **Artículo 9**

Las conclusiones de la conferencia de UTC-UGT se trasladarán a la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT y ratificadas, en su caso, por el Comité Confederal, cuando así proceda.

## **TÍTULO IV De la asamblea**

### **Artículo 10**

1 - La Asamblea de UTC-UGT es el órgano máximo de coordinación de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT entre sus conferencias ordinarias.

2 - Está constituida por:

- a. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las FFEE.
- b. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las uniones territoriales.
- c. Por un representante de cada estructura funcional constituida a nivel confederal.
- d. Por la junta directiva de UTC-UGT.

3 - El número de miembros de la asamblea con derecho a voto no excederá de 60, cuyo reparto ponderado será establecido por la junta directiva.

4 - Los representantes de las estructuras funcionales tendrán solo voz en la asamblea.

### **Artículo 11**

1 - La asamblea se reunirá anualmente de forma ordinaria con anterioridad al último Comité Confederal que corresponda.

2 - Será convocada por la junta directiva de UTC-UGT con al menos tres semanas de antelación, acompañada del orden del día.

3 - El orden del día de la asamblea, así como un informe de las actividades de la junta directiva, será remitido a los miembros convocados a la asamblea, al menos diez días antes de su celebración.

## **Artículo 12**

1 – Son funciones de la asamblea de UTC-UGT:

- a. Debatir y deliberar sobre la política general de UTC-UGT en el marco de las resoluciones de los órganos confederales y de las conclusiones de la conferencia de UTC -UGT.
- b. Analizar la gestión de la junta directiva de UTC-UGT.
- c. Convocar la conferencia ordinaria o extraordinaria de UTC-UGT con arreglo a lo establecido en este Reglamento y fijar los criterios de participación en ella.
- d. Debatir y resolver sobre aquellas cuestiones que le sean encomendadas por la conferencia, por la propia asamblea o propuestas desde la junta directiva de UTC-UGT.

## **TÍTULO V De la junta directiva**

## **Artículo 13**

1 – La junta directiva es el órgano ejecutivo y de dirección de UTC-UGT.

2 – Está compuesta por:

- a. El coordinador o coordinadora confederal de UTC-UGT y un número de miembros determinado por la conferencia para garantizar el buen funcionamiento de UTC.
- b. La junta directiva la propone la conferencia de UTC-UGT y la nombra la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

## **Artículo 14 – Organización y Funcionamiento.**

1 – La junta directiva de UTC-UGT funciona colegiadamente, manteniendo reuniones ordinarias con periodicidad. Se dotará de un reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por la CEC.

2 – La junta directiva podrá solicitar, para tareas específicas o que requieran una especial preparación o atención, la colaboración con carácter temporal o estable de otros miembros de UTC-UGT.

## Artículo 15

Son funciones de la junta directiva, entre otras, las siguientes:

- a. Coadyuvar al desarrollo de las ATC de las federaciones y de las uniones. Manteniendo con ellas una relación permanente y una cooperación recíproca.
- b. Cooperar con la CEC en el mantenimiento y perfeccionamiento del fichero de las personas afiliadas y delegadas sindicales pertenecientes a los colectivos de profesionales y directivos especificados en el Art. 2 de este Reglamento.
- c. Velar por la presencia de profesionales y directivos en las candidaturas sindicales de UGT.
- d. En el mismo orden de cosas en las mesas y ámbitos de negociación colectiva en que participe UGT.
- e. Dar cumplimiento al mandato confederal de establecer y desarrollar vínculos de interés común con otras organizaciones e instituciones donde estos colectivos de trabajadores y trabajadoras tienen representatividad específica, según lo previsto en el Art. 1.3 de este Reglamento.
- f. De igual manera, materializar en la práctica las relaciones con otras organizaciones internacionales de la misma naturaleza -según lo previsto en el Art. 1. 4. de este Reglamento- creando en todo caso un área específica permanente para la relación con EUROCADRES.
- g. Promover y tutelar la creación y funcionamiento, en el seno de UTC - UGT, de grupos de trabajo ligados a la formación y el conocimiento de los profesionales y directivos que integran UTC-UGT, tal y como se prevé en el Art. 1. 5. de este Reglamento y en las Resoluciones del Congreso Confederal.
- h. Promover tanto internamente, en todos los ámbitos de la Confederación, como externamente, por todos los medios de difusión a nuestro alcance, el conocimiento de la Unión de Técnicos y Cuadros profesionales y directivos de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.
- i. Desarrollar su ya constituida Agrupación de Ciencia e Investigación (ACI), que será una estructura sindical transversal y horizontal que comprenda a todos los y las científicos, investigadores y profesionales de la ciencia y la investigación afiliados/as a UGT.

## **6.D. PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO**

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

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.

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

6 - 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.

7 - 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.

8 - 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.



9 - UGT utiliza 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 e igualitaria.

10 - 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, además, avanzar en conseguir un planeta más habitable que consiga reducir, en lo posible, las causas y efectos que producen el cambio climático, hace necesario que UGT tenga instrumentos, para de forma específica, luchar por sus derechos. Para ello actuará a través de:

## I 6.E. RUGE (ORGANIZACIÓN JUVENIL DE UGT)

1 - 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 favorezca el proceso de renovación de los mismos en el futuro.

2 - A esta organización, asociada a UGT, podrán afiliarse personas y adherirse asociaciones juveniles de la manera que establezcan los estatutos de la organización. Podrán pertenecer todas las personas jóvenes menores de 35 años que no estén afiliados/as a otros sindicatos de trabajadores y trabajadoras. Los afiliados y afiliadas de UGT comprendidos en la franja de edad citada anteriormente serán adscritos y por lo tanto son también personas miembros de pleno derecho de RUGE.

3 - Para garantizar la defensa de los intereses de las personas jóvenes de una manera equilibrada entre todos los territorios, se deberá crear la organización juvenil de UGT en todas las Uniones de Comunidad Autónoma.

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

5 - UGT contribuirá en el desarrollo y mantenimiento de la organización de RUGE, facilitando los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para este fin y dotándolo de presupuesto propio para el desarrollo sindical, formación y actividades de la organización juvenil.

6 - En el marco de este plan de formación sindical, la Confederación apostará por el desarrollo de la Academia Sindical de RUGE como lugares de formación, promoción y encuentro sindical de jóvenes de la organización de todos los territorios y federaciones. Asimismo, se reconocerá internamente la realización y superación de estas formaciones.

7 - Ambos proyectos formativos. Ofrecerán un espacio de aprendizaje interno en virtud del cual nuestros cuadros sindicales nuevos y, sobre todo, las personas jóvenes, se formarán y desarrollarán sus aptitudes dentro de nuestras siglas.

Esta formación garantizará el relevo de los cuadros de la organización a medio y largo plazo, asegurando que las personas que cubren los puestos de dirección de UGT tengan unos conocimientos y experiencia contrastables, proporcionando calidad y profesionalidad a los cargos orgánicos de UGT.

8 - Análogamente, permite desarrollar un proyecto de captación y afiliación de representación legal de las personas trabajadoras que se han presentado bajo nuestras siglas.

## ■ 6.F. MUJER

1 - UGT es una organización feminista que lucha contra la discriminación, desigualdad y violencias machistas y violencias sexuales que sufren las mujeres, defendiendo la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

2 - La discriminación por razón de sexo está a la orden del día en las relaciones laborales. La brecha salarial, techos de cristal, suelos pegajosos, acoso laboral y sexual en centros de trabajo, baja tasa de actividad, alto paro, precariedad en el empleo y posición desigual en las relaciones laborales; son algunas de las discriminaciones más graves a las que tienen que hacer frente las mujeres y que diferencian su situación laboral respecto de la de los hombres.

3 - Los objetivos serán:

- a. Contribuir y participar en el movimiento feminista.
- b. La lucha contra la violencia de género y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y formas.
- c. La elaboración y aplicación de una política de igualdad entre mujeres y hombres, que se aplique de forma transversal en el conjunto del sindicato y de la sociedad, con independencia del lugar o sector de trabajo.
- d. 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.
- e. Trabajar 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 asesoramiento acerca de la discriminación laboral de las mujeres; impulsar estudios, elaboración y aplicación de políticas sindicales que afecten específicamente a las mujeres; vigilar y garantizar la inclusión de mujeres en las listas a elecciones sindicales y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, así como asegurar su representación institucional en todos los niveles y estructuras del Sindicato.
- f. El seguimiento de la aplicación de la política de igualdad entre mujeres y hombres en la confederación.

4 - Con el objetivo de garantizar la presencia de mujeres en el Sindicato, así como su representación en los órganos de decisión, dirección y control, potenciando su presencia en los órganos de representación laboral y asegurando una mayor participación en la negociación colectiva y en las tareas de representación institucional.

5 - 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, según la fórmula establecida en los Estatutos Confederales.

6 - 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 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 Comisión Ejecutiva Confederal tenga la responsabilidad de las políticas de igualdad de género. Esta coordinadora se dotará de un reglamento de funcionamiento que aprobará la Comisión Ejecutiva Confederal. Contará con los recursos necesarios para su funcionamiento

7 - En el marco de acción del Área de Mujer, se constituirá la Comisión para la Vigilancia y el Control de las Políticas de Igualdad de Género, integrada por las Secretarías de Organización y Acción Sindical de Federaciones Estatales, y Uniones de Comunidad/Ciudad Autónoma junto a dos miembros de la CEC y la persona responsable del Área de Igualdad de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Su composición se determinará a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT y será ratificada en el primer Comité Confederal. Esta Comisión participará en 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 Comisión Ejecutiva Confederal y al Comité Confederal.

8 - 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.

9 - El Área de la mujer, participará en los órganos de UGT tal como fijan los Estatutos Confederales.

## ■ 6.G. ACCIÓN LGTBI/UGT

1 - 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/las agresores.

2 - Para reforzar su apuesta en favor de la igualdad y su lucha contra la discriminación UGT dispone del área de Acción LGTBI

3 - 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.

4 - Participará en los órganos de UGT tal como fijan los Estatutos Confederales.

## **6.H. PERSONAS TRABAJADORAS VULNERABLES**

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.

5 - 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:

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

## ■ 6.I. MIGRACIONES

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.

5 - 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.

6 - Entre sus tareas están:

a. 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.

b. Promover la adecuada regulación de los flujos migratorios laborales, desde o hacia España y la garantía de los derechos de trabajadores y trabajadoras migrantes.

c. La prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación y el racismo en el lugar de trabajo y abordar la trata de seres humanos y el trabajo forzoso.

d. Ofrecer información, formación y asesoramiento a la población migrante.

e. Participar en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales a los trabajadores y trabajadoras migrantes.



## **6.J. ACCIÓN CLIMÁTICA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA**

1 - UGT es un sindicato de clase en continua adaptación a la realidad de cada momento histórico y en sus más de 130 años de historia ha defendido los valores de libertad, democracia, igualdad, solidaridad y justicia social como base de su acción.

2 - Estos valores son la base de la identidad como organización social que trabaja por el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores y a partir de los que actualmente enfrenta también el reto de la emergencia climática y la sostenibilidad. Es ya una evidencia científica que con el modo en el que en los últimos siglos hemos concebido el desarrollo, especialmente desde la llamada revolución industrial, estamos sobrepasando los umbrales de los límites planetarios.

3 - En el momento actual, estamos llegando a puntos de no retorno en cuestiones que resultan esenciales como el calentamiento global, la pérdida de biodiversidad, la contaminación química, la alteración de los ciclos del fósforo y el nitrógeno, los cambios en los usos del suelo, etc.

4 - Las afecciones son de tal magnitud que se ha establecido un consenso científico para dar nombre a una nueva era geológica, denominada el "Antropoceno", con el fin de subrayar que el impacto que se está produciendo en la evolución de nuestro planeta es motivado por la actividad humana. Es, por lo tanto, un término creado para designar las repercusiones que tienen en el clima y la biodiversidad tanto la rápida acumulación de gases de efecto invernadero, como los daños irreversibles ocasionados por el consumo excesivo de recursos naturales y la contaminación.

5 - Tenemos un problema de carácter estructural, previsible y previsto, sobre el que no se ha actuado con la firmeza necesaria. La situación se ha convertido en una emergencia climática y medioambiental y social, de manera que es necesario que el sistema productivo y económico se transforme para que se pueda hacer frente a las muchas consecuencias que ya estamos viviendo día a día y las que, sin ninguna duda, están por llegar.

6 - Nuestro modelo productivo, energético y de consumo, en su configuración actual, lleva mucho tiempo sin ser sostenible en términos ambientales, por lo que es necesario actuar desde todos los ámbitos, incluidos los centros de trabajo y núcleos de decisión, para participar y dar las respuestas contundentes (y complejas) que son necesarias para paliar los efectos a corto y a largo plazo de la emergencia ambiental global. La evidencia de lo incierto de nuestro futuro ha ayudado a incrementar una conciencia medioambiental que exige la adopción

de nuevas políticas que tengan como eje la reducción de las emisiones de carbono, la producción de energía renovable y accesible, la gestión sostenible del agua y la implantación de la economía circular que acabe con el despilfarro de materiales y bienes de consumo. Una forma de producir y de consumir, un estilo de vida, que se encuentre dentro de los límites de nuestro planeta y que no ponga en peligro a las generaciones presentes y futuras.

7 - Para UGT proteger el único planeta que tenemos no es una alternativa sino una urgencia y una obligación moral y por ello ha de ser un actor esencial para lograr una economía descarbonizada y sostenible, sin dejar a nadie atrás.

8 - Deben de conjugarse dos realidades: por un lado, que por imperativo moral el sindicato tiene que responder a la pobreza y las pésimas condiciones de vida de la inmensa mayoría de la población; y por otro, que, por limitación física, el actual modelo de crecimiento basado en el consumo (que ha generado enormes desigualdades e impacto ambiental) no puede dar respuesta a aquella exigencia social.

9 - La cooperación, la solidaridad y la acción sindical con el Sur global y con las migraciones climáticas, que se esperan que aumenten drásticamente en los próximos años, son aspectos fundamentales sobre los que incidir. No podemos olvidar que la crisis climática es una crisis humana, que está provocando cada año que decenas de millones de personas se vean forzadas a huir, a desplazarse dentro de sus países o más allá de las fronteras.

10 - La preocupación por la sostenibilidad es común en el movimiento sindical mundial y prueba de ello es que el concepto de “transición justa” nace del mundo sindical como forma de afrontar la transición ecológica. La transición justa es la planificación e implantación, con anticipación y con la participación de las personas trabajadoras, de medidas para contrarrestar los posibles efectos negativos que, desde el punto de vista territorial, social y de empleo puede tener la transición ecológica y el impacto del cambio climático.

11 - Su finalidad es facilitar la transición hacia una sociedad más sostenible, con una economía consciente de sus límites y de la creación de empleo verde y de calidad y la necesidad de unas condiciones laborales y de vida dignas, como base para el bienestar de la sociedad. Ser un sindicato verde parte de la convicción de que la sobreexplotación del planeta conduce de manera ineludible a la exclusión de las personas, e incluso los países, más desfavorecidos. En otras palabras, al incremento de la pobreza de los que, ya antes, estaban excluidos por el sistema.

12 - Por eso UGT pone el acento en la dimensión social y laboral que debe tener la ineludible transición ecológica y que pasa no solo por dar cualquier alternativa a aquellas personas que van a quedar excluidas del sistema productivo tal y como hasta ahora se concebía, sino que, además, debe poner

el acento en la lucha contra las desigualdades. La desigualdad cada vez más creciente, cada vez más escandalosa e insoportable, es también un reto con proyección medioambiental. Por eso, la denominada transición justa no es solo un requerimiento ético, es una exigencia de viabilidad de la propia transición. Solo si cada persona, cada país, se siente concernido y acogido en el cambio de modelo, aunará su esfuerzo para el objetivo común.

13 - UGT centra sus esfuerzos en el trabajo a través del diálogo social y la negociación en todos los niveles, con el fin de asegurar que las medidas acordadas resulten adecuadas para poder acompañar la ambición y la justicia climática y social, avanzando así hacia una economía descarbonizada y circular sin dejar a nadie atrás. Para ello, coopera en sus compromisos medioambientales con las organizaciones y movimientos que defienden el valor de la naturaleza, trabajando por conseguir una transición ecológica urgente y ambiciosa, a la vez que ordenada y justa, en favor del planeta y de las personas. La transición ecológica será justa o no será.

14 - UGT ha reivindicado durante años un cambio de modelo productivo hacia uno más sostenible que sea capaz de conjugar la dinamización de la productividad, la innovación y el conocimiento con la generación de empleos decentes, con la mejora del bienestar social y con el respeto medioambiental, en línea con los compromisos climáticos adquiridos por España y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

15 - Nadie duda del papel que la organización y el movimiento obrero organizado tiene en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria; es por ello que sería inviable apostar por una transición de modelo productivo y económico sin tener en cuenta todo el potencial que ofrecen las personas trabajadoras. La creación de esta Área significa impulsar tanto la formación, la concienciación interna y el apoyo técnico dentro de la organización, dotando de argumentos a la acción sindical y a la negociación colectiva, como nuestra visibilidad hacia el exterior en esta materia, llegando a ser un referente en nuestro ámbito.



# **7. TAREAS ESENCIALES DE LA CONFEDERACIÓN**



## **7.A. CRECER, INCREMENTAR LA AFILIACIÓN Y AUMENTAR NUESTRA REPRESENTACIÓN**

1 - Nuestro sindicato tiene que dar respuestas a muchas necesidades de trabajo sindical. Las elecciones sindicales y la afiliación son de máxima prioridad, y por lo tanto los recursos sindicales y económicos deben enfocarnos bajo esa premisa. Para ello, se creará obligatoriamente un gabinete de EESS y afiliación en todas nuestras estructuras, especialmente en federaciones estatales (FFEE), federaciones regionales (FFRR) y UCAS.

2 - El gabinete de EESS y afiliación dependerá de la comisión ejecutiva, y tendrá como objetivo implementar y coordinar la estrategia electoral y afiliativa decidida por la comisión ejecutiva, y la relación funcional de coordinación con los/las diferentes responsables de EESS y afiliación de los organismos sindicales dependientes de su ámbito. Así mismo, coordinará y velará por el cumplimiento de toda la gestión afiliativa con el propósito de aumentar la afiliación y, muy especialmente, trabajará en la disminución de las bajas.

3 - El gabinete de EESS y afiliación además tiene las siguientes funciones:

a - Dotar de la Formación básica a las personas dirigentes y cuadros sindicales en materia de análisis, evaluación, propuestas y coordinación de los procesos electorales y del control y seguimiento de la afiliación, así como de los equipos humanos que los ejecutan.

b - Dotar de formación en el manejo de AGI con el fin de obtener los datos necesarios para el análisis y evaluación, así como a implementar la estrategia y previsión de trabajo a futuro. La formación ha de tener como objetivo formar a nuestros cuadros para dirigir, coordinar y ejecutar el trabajo electoral y afiliativo de la forma más eficaz posible.

c - Consolidar e incorporar donde no esté, la figura de la persona responsable del gabinete de EESS y afiliación, dependiente de la correspondiente comisión ejecutiva, como la persona encargada de velar para que se haga ese seguimiento sistemático de la evolución del trabajo y las acciones oportunas, en materia afiliativa. Estos gabinetes de EESS y afiliación, deberán procurar la implementación de la estrategia afiliativa decidida por la dirección sindical, especialmente en la reducción de bajas mediante la fidelización, e informarán permanentemente de la evolución de la afiliación mediante informes trimestrales sobre altas, bajas y acciones realizadas (con su valoración) en relación al trabajo afiliativo en ese periodo. Al mismo tiempo se encargará del seguimiento y coordinación de la recuperación de impagados bancarios y de los procesos de descuento en nómina, asegurando tener al día los ficheros informáticos.

## ■ 7.B. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN

1 - 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.

2 - 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.

3 - Para mejorar la participación y el debate, y 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 Comisión Ejecutiva Confederal podrá convocar anualmente una asamblea confederal consultiva, así mismo sería recomendable la convocatoria anual de una asamblea consultiva en cada Comunidad Autónoma, con presencia de la Comisión Ejecutiva Confederal, 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.





## **8. REGLAMENTOS**

## **8.A. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ**

### **CAPÍTULO I Composición y Funciones**

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 2**

1 - El comité está compuesto por las y 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 - Las personas 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.

#### **Artículo 3**

1 - Las reuniones del comité están limitadas a sus personas 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 - Las y 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 - Las y 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**

#### **Artículo 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 todas las personas 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 una de las personas 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.

#### **Artículo 5**

1 - Las y 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 las personas 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.

#### **Artículo 6**

1 - Se celebrarán reuniones extraordinarias del comité cuando así lo solicite expresamente la mayoría absoluta de sus personas 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 las personas 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**

##### **Artículo 7**

1 - El comité quedará válidamente constituido a la hora señalada para su inicio, con la presencia de más de la mitad de sus personas 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 personas 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.

##### **Artículo 8**

1 - El comité, una vez constituido, elegirá una mesa compuesta por tres personas 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 personas miembros, decidiendo, en caso de empate, el voto de calidad del presidente o presidenta. Sólo podrán ser elegidos para formar parte de la mesa las personas miembros del comité con derecho a voto. La mesa estará compuesta por hombres y mujeres, garantizando una representación equilibrada por sexo.

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 alguna persona 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 personas 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**

#### **Artículo 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 una persona miembro del comité, la mesa concederá al aludido/a el uso de la palabra para que, sin entrar en el fondo del debate, conteste estrictamente a las alusiones realizadas.

#### **Artículo 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 las personas 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.

### **Artículo 11**

1- Las personas 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 las personas miembros de la CE. Las y 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 las y 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**

### **Artículo 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**

1 - 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.

2 - 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.



## **8.B. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE UNA COMISIÓN EJECUTIVA**

### **Criterios**

#### **CAPITULO I** **Composición de la Comisión Ejecutiva y** **asignación de tareas a sus miembros**

##### **Artículo 1**

1 - La Comisión Ejecutiva (CE) es el órgano de dirección permanente de la Organización correspondiente y la representa tanto interna como externamente. Su actuación está sujeta a los Estatutos y a las Resoluciones del Congreso y del Comité.

2 - La responsabilidad de la CE es colegiada, sin que ello exima la responsabilidad de cada uno de sus miembros en el desempeño de sus funciones.

3 - La CE asignará a cada uno de sus miembros tareas concretas a desarrollar en una adecuada coordinación con los responsables en cada área.

4 - Cada Secretaría podrá formar un equipo de trabajo, que le ayude en el desarrollo de sus cometidos, que habrá de comunicar a la CE y ser autorizado por ésta.

5 - Los coordinadores en cada área conocerán los proyectos y actuación de los miembros de la CE y tratarán con cada uno de ellos las tareas que tengan encomendadas, resolverán las incidencias que surjan en la gestión de las tareas sindicales, y se pondrá en conocimiento del Secretario General, quien informará de las decisiones tomadas en la primera reunión de la CE que se celebre.

#### **CAPITULO II** **Régimen de reuniones y elaboración de actas**

##### **Artículo 2**

1 - La CE se reunirá con carácter ordinario una vez cada quince días, confirmando su celebración el día anterior y de manera extraordinaria en cuantas ocasiones lo requieran las circunstancias.

2 - Las reuniones serán convocadas por la Vicesecretaría General de Organización con el visto bueno del Secretario General o, en su defecto, por la mitad más uno de los miembros de la CE.

3 - Los miembros de la CE tienen la obligación de acudir a las reuniones. Las ausencias serán debidamente justificadas.

4 - La convocatoria de las reuniones ordinarias se enviará por la Vicesecretaría General de Organización a los miembros de la CE con, al menos, doce horas de antelación, señalando la fecha, el lugar y la hora de inicio de la reunión, y su orden del día.

5 - Para las reuniones extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento, enviándose la convocatoria con la máxima antelación posible en razón del carácter extraordinario de la reunión.

### **Artículo 3**

1 - El orden del día de las reuniones será elaborado por la Vicesecretaría General de Organización con el visto bueno del Secretario General.

2 - Los miembros de la CE podrán incluir en el orden del día asuntos y materias de su interés. Deberán ponerlo en conocimiento de la Vicesecretaría General de Organización con, al menos, veinticuatro horas de antelación, aportando la documentación escrita que estimen necesaria.

3 - La maduración y sustentación de los puntos a tratar requiere de una coordinación permanente entre los miembros de la CE con responsabilidad en espacios comunes, por lo que se arbitrarán los contactos y reuniones que sean necesarias antes de incorporarlos al Orden del Día, de forma que, en la reunión de la CE, puedan presentarse centrados y con propuestas de solución, listos para tomar una decisión.

4 - Al inicio de la reunión, la CE procederá a la aprobación del orden del día, pudiendo incluir, en ese momento, los asuntos de carácter especial o urgente que estime conveniente.

### **Artículo 4**

1 - Todas las discusiones o debates serán cerrados o aplazados por la Secretaría General, quien sintetizará las posturas o decisión.

2 - De las reuniones de la CE se levantará 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 sus miembros deseen hacer constar expresamente.

3 - La CE, en la primera reunión que celebre asignará a uno/a de sus miembros la responsabilidad de la elaboración de las Actas.

4 - Una vez aprobado el orden del día de la reunión, el/la responsable de la elaboración de las Actas dará lectura al acta de la reunión anterior que será sometida a aprobación. Las actas, una vez aprobadas, serán firmadas por el Vicesecretario General de Organización y por el Secretario General y se incorporarán al Libro de Actas de la CE.

### **CAPITULO III**

#### **Deliberaciones, toma de acuerdos y pronunciamientos públicos**

##### **Artículo 5**

1 - Las deliberaciones de la CE son secretas y sus miembros deben guardar reserva sobre los debates producidos.

2 - La CE podrá ser asistida en sus reuniones por el personal necesario, para facilitar la comunicación con el exterior perturbando lo menos posible el desarrollo de las reuniones.

3 - La CE podrá convocar a personas ajenas a la misma para que asistan a sus reuniones, con el objeto de aportar información que facilite las tareas de dirección del Sindicato. Terminado el asunto que motivó su convocatoria, las personas convocadas se retirarán, estando obligadas a guardar reserva sobre las deliberaciones presenciadas.

##### **Artículo 6**

1 - Para que los acuerdos de la CE sean válidos, se requiere que todos sus miembros hayan sido convocados reglamentariamente a la reunión y que esté presente la mitad más uno de ellos a su inicio.

2 - Los acuerdos de la CE se tomarán por la 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 General.

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

##### **Artículo 7**

1 - Las reuniones de la CE tendrán por objeto analizar y debatir sobre asuntos políticos, económicos y sociales. Además, se tratarán materias de índole organizativa, de acción sindical y las relacionadas con los recursos económicos y humanos.

2 - Los nombramientos y ceses de los responsables de los organismos y entidades (Institutos, Fundaciones, Departamentos, Áreas y otros) cuya competencia corresponda a la CE deberán ser aprobados por ésta a propuesta de la Secretaría que tenga atribuida

## **Artículo 8**

1 - La CE elaborará un Programa de Actividades con objetivos concretos a alcanzar, y establecerá anualmente un Presupuesto para su cumplimiento. Dicho Programa y el Presupuesto serán aprobados por la CE.

2 - Toda decisión que suponga un compromiso económico habrá de ser sometida a la CE para su aprobación. El desarrollo y la aplicación concreta de los Programas de contenido económico será objeto de control periódico por parte de la CE.

3 - Las decisiones y pronunciamientos públicos que hayan de adoptarse, por su carácter de urgencia, entre reuniones de la CE serán consultados al Secretario General y a los miembros presentes de la CE. Cuando la cuestión afecte a una Secretaría concreta habrá de ser consultado necesariamente su titular.

4 - Las invitaciones cursadas a la CE y a sus miembros para participar en seminarios, conferencias, reuniones o actos en general, serán puestas en conocimiento de la CE que designará qué miembros deban acudir a dichos compromisos.

## **CAPITULO IV - Comisiones de Trabajo y Gabinete Técnico**

### **Artículo 9**

La CE podrá nombrar en su seno Comisiones restringidas para abordar asuntos concretos. Formará las Comisiones Asesoras que estime conveniente, con la participación de miembros que no pertenezcan a la CE, para que le ayuden en el cumplimiento de su cometido.

## **8.C. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO**

### **Artículo 1 – Creación y Naturaleza**

1 - Mediante la presente norma, UGT 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 las personas miembros.

3 - La sede de la Comisión se establece donde resida la sede de la Comisión Ejecutiva Confederal.

### **Artículo 2 – Funciones**

4 - Son funciones de la Comisión Ética:

a. Conocer y analizar la aplicación del Código Ético, y proponer medidas o actuaciones para favorecer su conocimiento efectivo.

b. 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.

c. Recibir las consultas de las Comisiones de Garantías (confederal y federales) sobre cuestiones complementarias en la tramitación de expedientes sancionadores, sobre las que emitirá informe. Así mismo, actuará a solicitud de las Comisiones de Garantías o de las Comisiones Ejecutivas Confederal o Federales, recibiendo de estas aquellas consultas presentadas por cualquier afiliado, afiliada u órgano del Sindicato, en aquellos casos en los que no se haya observado incumplimiento normativo y se considere que pudieran ser del ámbito de la Comisión de Seguimiento, al versar sobre la adecuación de actos o comportamientos concretos, individuales o de órganos colegiados, sobre lo establecido en el Código Ético, y emitir dictámenes sobre los mismos.

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

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

### **Artículo 3 – Composición**

1 – La Comisión de Seguimiento está compuesta por siete personas (presidencia y seis vocalías) que serán afiliadas del Sindicato a las que se les reconozca prestigio sindical y autoridad moral en UGT, y se les presuma absoluta imparcialidad y compromiso con la Organización

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

3 – Ser miembro de la Comisión de Seguimiento es incompatible con:

a. Ostentar cargo orgánico en el Sindicato, o cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, salvo en las secciones sindicales.

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 cuál sea el régimen jurídico o forma por el que se produzca dicha retribución.

c. Las personas 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.

4 – 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...

### **Artículo 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 las personas

miembros, y por el tiempo que reste hasta la conclusión del periodo congresual en curso.

## **Artículo 5 – Órganos**

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

### **A. El Pleno.**

1 - Conformar el Pleno la totalidad de los y las vocales de la Comisión de Seguimiento, y podrá constituirse con la presencia de tres cuartos de las personas miembros.

2 - 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 dé 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 las personas miembros del órgano.

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

g. Ratificar las resoluciones de las Secciones.

### **B. La sección.**

1 - 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.



2 - 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.

3 - 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.

### **C. La Presidencia.**

1 - La lista que se elija el Congreso contendrá el nombre de la persona que vaya a ostentar la presidencia de la comisión y el de las seis vocalías.

2 - La duración de la presidencia será por periodos de cuatro años.

### **Artículo 6 - Principios de procedimiento**

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

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

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

c. Audiencia.

d. Contradicción.

e. 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.

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

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

### **Artículo 7 - Acuerdos para dictámenes**

1 - Las consultas o quejas que deban ser resueltas y acordadas en Pleno requerirán una mayoría reforzada de cuatro personas 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:

b.1. La totalidad de los hechos relevantes sobre la queja o consulta

b.2. El contexto sindical en el que se producen los comportamientos o las decisiones de los órganos

b.3. Las causas invocadas expresamente por las partes implicadas

b.4. 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.

## **Artículo 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.

### **Artículo 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.

### **Artículo 10 - Deber de colaboración**

El Sindicato, todas sus personas 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.

### **Artículo 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.

## **8.D. REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE AGENTES SINDICALES**

### **A. Aspectos Generales del Programa de Agentes Sindicales (AASS)**

1 - La Comisión Confederal de Agentes Sindicales está compuesta por la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), las Federaciones Estatales (FFEE) y una representación de las Uniones de Comunidad Autónoma (UCAS). Esta Comisión, entre otras cuestiones, aplica y desarrolla el Reglamento del "Programa de Agentes Sindicales", para dotar a UGT de personal contratado que cubra las necesidades básicas del Sindicato en toda España. El Comité Confederal nombra la composición de la Comisión Confederal de Agentes Sindicales.

2 - El Fondo de Servicios contemplado en el Artículo 16.5 de los Estatutos Confederales destinado para atender a los Agentes Sindicales, se repartirá con los criterios que establezca la Comisión Confederal de Agentes Sindicales, y consistirá en una aportación económica mensual, gestionada por la Comisión Ejecutiva Confederal, por cada Agente Sindical adscrito al Programa, el resto de los costes, hasta completar el cien por cien de los mismos, serán aportados por las estructuras Federal y Territorial a la que estén adscritos.

3 - En los territorios donde los Agentes Sindicales se gestionen de manera mancomunada, la participación en los costes que correspondan a las Federaciones, a modo orientativo, se les repercutirá en función de las cargas de trabajo que se le asigne a los Agentes Sindicales, de cada una de ellas, o con la fórmula que se acuerde en cada territorio.

4 - El tipo y condiciones del contrato se determinará por la Comisión de Agentes Sindicales. La contratación se efectuará en el ámbito de la organización correspondiente, bien sea Federación Estatal o Unión de Comunidad Autónoma. En todo caso, para efectuar cualquier contratación relacionada con el Programa, se necesitará la autorización previa de la Vicesecretaría General de Organización de la Comisión Ejecutiva Confederal.

5 - Esta Comisión Confederal establecerá la cuantía de la aportación económica, el número de agentes y su distribución entre las organizaciones, así como los criterios generales de funcionamiento para estos Agentes Sindicales.

6 - En caso de incumplimiento de dichos criterios, la aportación económica se retirará automáticamente, haciéndose responsable, a todos los efectos, de la continuación del Programa y de los compromisos contraídos el ámbito territorial contratante. Dicha aportación económica podrá ser restituida a partir del momento en el que la Organización se adecúe a los criterios establecidos, previa conformidad de la Comisión Confederal de Agentes Sindicales.

7 - El Comité Electoral Territorial asumirá las tareas que le podrían corresponder de la Comisión de Agentes Sindicales, que marcará, de forma particular, los objetivos y directrices puntuales, además deberá evaluar el cumplimiento de los objetivos generales fijados desde el ámbito Confederal

8 - La contratación de los Agentes Sindicales se realizará a través de las Uniones de Comunidad Autónoma o de las Federaciones Estatales que así lo entiendan, de acuerdo con la Comisión de Agentes Sindicales Territorial, que deberán tener en cuenta a la hora de la elección, el perfil y las condiciones exigidas para el puesto. Las bajas o sustituciones se realizarán por los contratantes, de acuerdo con la Comisión Territorial, corriendo éstos con los gastos que se pudieran ocasionar, todo esto bajo los criterios establecidos por la Comisión Confederal de Agentes Sindicales.

9 - La Comisión Confederal de Agentes Sindicales será informada y coordinará las tareas de los Agentes Sindicales, a través de los Comité electorales Federales y Territoriales, marcando objetivos y directrices generales de actuación, procediendo a su seguimiento y control, así como a la evaluación de los resultados obtenidos.

10 - Para ello, al agente sindical se le dotará desde la Comisión de Agentes Sindicales Confederal de una herramienta (Tablet) en la que llevará instalado el programa SASEM que se utilizará para el seguimiento y desarrollo de sus tareas. Esta herramienta contará con todas las aplicaciones que se entiendan necesarias para garantizar la correcta utilización de esta, así como aquellas herramientas que sean útiles para el desarrollo de su trabajo que en el futuro fuera necesario incorporar. Para ello, preferentemente, las Tablet contarán con conexión a internet propia.

11 - La no utilización por parte del Agente Sindical de la herramienta y aplicación SASEM para la gestión de su trabajo conllevará la suspensión automática del abono de la subvención confederal. Al mismo tiempo, se le aplicará la apertura de un expediente laboral informativo sobre la labor del o la agente sindical, que podría desembocar en sanción o despido del agente sindical.

12 - La Comisión Ejecutiva Confederal dispondrá de los datos personales, laborales y organizativos de los contratados en el Programa, información que deberá facilitar en todo momento la Comisión Territorial, a través de la Unión de Comunidad Autónoma, o las Federaciones Estatales para poder trasladarlos a la Comisión Confederal de Agentes Sindicales.

13 - La CEC procederá a la recopilación de los diferentes acuerdos territoriales (actas de acuerdo y/o desacuerdo) para que la Comisión tenga conocimiento de la situación y proponer aquellas medidas que considere que nos pueden llevar a mejorar la gestión global de los AASS. Los desacuerdos deberían resolverse en cada ámbito territorial por los organismos afectados y de

persistir el desacuerdo la CEC deberá ser informada para buscar la fórmula que resuelva el conflicto a la mayor brevedad posible.

14 - Según lo establecido en las Resoluciones Congressuales, se debe trasladar al fichero confederal los recursos sindicales con que cuentan cada una de las organizaciones (Federaciones y Uniones) por lo que es necesario actualizar y completar la información que se empezó a grabar en AGI durante el anterior mandato.

15 - Para la reasignación a las diferentes organizaciones o contratación de los Agentes Sindicales, en primer lugar, se recurrirá al personal actualmente contratado en el marco del programa POSI, teniendo en cuenta la organización u organismo al que estaba asignado y, únicamente en el caso de no poderse cubrir la vacante con dicho personal, se acudirá a nuevas contrataciones.

## **B. Plan de Actuación**

1 - El Programa Confederal contempla la contratación de Agentes Sindicales en función de los objetivos marcados y de las disponibilidades del fondo.

2 - La asignación global del número de Agentes Sindicales a las organizaciones se realizará en función de los procesos electorales de los años de referencia y de las particularidades de cada uno de ellos (sectores, territorios, etc.). La cuantía económica que procede del Fondo de Servicios tendrá una asignación por Agente Sindical de carácter finalista.

3 - La distribución de las cargas de trabajo deberá tender a equilibrarse a lo largo de los cuatro años desconcentrando, del periodo de dieciocho meses, el mayor número de procesos posible para facilitar unos equipos estables y mejor ajustados a la actividad real.

4 - La gestión del programa se establece en el ámbito territorial, a través del Comité electoral Territorial de la Unión de Comunidad Autónoma. En todo caso, la organización contratante, a través de la Secretaría de Organización y conjuntamente con la Comisión Territorial asumirá la dirección y coordinación del Programa en su ámbito de competencia.

5 - Periódicamente se informará al órgano de participación y control correspondiente de la evolución del Programa y del grado de cumplimiento de objetivos.

6 - La formación, la información y todos los requisitos necesarios para el buen desempeño de las tareas asignadas a los Agentes Sindicales adscritos al Programa, deberán ser facilitada por la Comisión Territorial y/o la organización contratante.

### **C. Perfil del Agente Sindical**

1 - El Agente Sindical es un empleado del Sindicato, sujeto a las condiciones laborales contempladas en el Convenio marco de UGT, su categoría profesional será la de organizador sindical.

2 - Su actividad tiene lugar, principalmente, fuera de los locales del Sindicato.

3 - Debe tener conocimientos suficientes para dar respuesta inmediata a las cuestiones básicas de la acción sindical, para ello se deberá dotar a los Agentes Sindicales de formación periódica e información constante.

4 - Debe conocer el Sindicato, sus fines, propuestas y servicios para garantizar una atención constante y de calidad a los afiliados y afiliadas y delegados y delegadas de UGT.

5 - Es un afiliado/afiliada a UGT, un activista del Sindicato que promueve la necesidad de organizarse en UGT, afiliarse al Sindicato y presentarse en sus listas para las elecciones sindicales.

6 - El desempeño de estas funciones requiere dedicación exclusiva, siendo incompatible con el desempeño de cualquier cargo orgánico.

### **D. Tareas básicas del Plan de Actuación**

1 - Visita a las empresas y centros de trabajo.

2 - Atención a los delegados y delegadas y afiliadas y afiliados.

3 - Traslado de información y recogida de la misma sobre asuntos de interés sindical.

4 - Apoyo a las tareas organizativas de carácter electoral del Sindicato.

5 - Búsqueda de candidatos, promoción de elecciones sindicales y atención del proceso electoral, preferentemente en las empresas de menos de 50 trabajadores.

6 - Promoción, de forma activa, de la afiliación a UGT de los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a los delegados y delegadas de UGT y gestión de las mismas, con el fin de que ésta sea efectiva y ágil.

### **E. Objetivos del Programa, control y seguimiento**

1 - Cada Agente Sindical deberá operar con arreglo a un Programa de Trabajo, dirigido y permanentemente evaluado por la Organización del que dependa y por la Comisión Territorial y/o el Comité Electoral de su ámbito.



2 - La Secretaría de Organización de la organización contratante (Federación Estatal o Unión de Comunidad Autónoma), llevará una estadística con los resultados obtenidos por cada Agente Sindical, que será evaluada de forma trimestral por la Comisión de Agentes Sindicales y el Comité Electoral del territorio y remitida al Comité Electoral Confederal y a la Comisión de Agentes Sindicales Confederal.

3 - Las Secretarías de Organización de las Federaciones y de las Uniones de Comunidad Autónoma, elaborarán, dentro del primer trimestre del año una Memoria con el balance de las actividades realizadas y los resultados obtenidos por provincia, isla y comunidad autónoma durante el año natural, inmediatamente anterior. Dicha memoria se presentará a la Comisión Territorial de Agentes Sindicales y se enviará a la Vicesecretaría General de Organización de la Comisión Ejecutiva Confederal para proceder a la evaluación global del Programa.

## **■ 8.E. REGLAMENTO DEL COMITÉ ELECTORAL**

### **Artículo 1**

1 - El comité electoral (CEL) es el órgano que coordina el buen funcionamiento de las elecciones sindicales (EES) de las uniones y de las federaciones en cada ámbito específico según las necesidades y la complejidad de las tareas electorales a abordar por cada uno de los ámbitos enunciados.

2 - Partiendo de la base de que las elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas son competencia de las federaciones, serán éstas las que fijen la estrategia a utilizar en cada una de las empresas de su ámbito. El CEL es además el encargado de la planificación de los objetivos y de la estrategia electoral.

3 - La principal tarea del CEL es garantizar el desarrollo racional y organizado de las EES, asegurando la utilización más eficiente y solidaria de los recursos económicos y humanos que el conjunto de la organización pone a disposición de las personas responsables de gestionar esta actividad.

### **I. Composición, medios, funcionamiento y coordinación del Comité Electoral**

#### **Artículo 2**

El CEL lo componen las secretarías de organización de las federaciones y de las uniones y/o las personas responsables de EES de cada ámbito de actuación del mismo. Es conveniente la asistencia a las reuniones del CEL de los designados para tratar la conflictividad electoral (impugnaciones, laudos, recursos) así como de los organizadores sindicales, especialmente cuando la planificación de las tareas así lo requiera.

#### **Artículo 3**

1 - El CEL se constituirá al principio de cada periodo congresual Confederal, en los tres meses siguientes a la finalización de los procesos congresuales de federaciones y uniones.

2 - El CEL se reunirá de forma periódica según se establezca en cada ámbito organizativo y cuantas veces sea necesario según lo requiera el desarrollo de los procesos electorales pendientes.

3 - Las reuniones se convocarán con orden del día que tendrán, al menos, tres puntos específicos:

- a. Evaluación de los procesos electorales ejecutados,
- b. Asignación de los procesos pendientes de ejecución y
- c. Distribución de los medios.

4 - Se levantará acta de cada reunión en la que se recogerán los acuerdos sobre el reparto de todos y cada uno de los procesos pendientes con una relación nominal de los mismos y de la organización o del organizador sindical asignado como responsables de su ejecución. Los comités electorales territoriales deberán remitir de forma inmediata copia de las actas de sus reuniones a la CEC, para que las traslade al Comité Electoral Confederal.

#### **Artículo 4**

1 - La comisión ejecutiva de la unión y de cada ámbito específico será la encargada de convocar y coordinar las reuniones del CEL. La asistencia a las reuniones del CEL será obligatoria.

2 - Si por causa de fuerza mayor él o la titular del CEL no pudiera asistir, la comisión ejecutiva correspondiente asignará una persona suplente que garantizará su presencia en el mismo para asumir la responsabilidad que le corresponda

3 - La ausencia no justificada de una organización será comunicada a los organismos de ámbito superior, territorial y federativo, a los efectos de información y subsanación posterior.

4 - Todos los años se elaborará un censo de agentes sindicales para poder establecer los criterios de planificación anuales y garantizar la estabilidad de los equipos según las necesidades electorales. El censo se mantendrá actualizado por cada organismo. Puntualmente se registrará cualquier cambio o variación que se produzca.

#### **Artículo 5**

1 - Los CCEE, para desarrollar las tareas electorales básicas de planificación, ejecución y evaluación de las EESS, disponen del aplicativo informático confederal. Con este sistema se pueden elaborar los documentos e informes necesarios para obtener en cada momento y en cada ámbito de actuación una información precisa para tomar las decisiones organizativas más adecuadas.

2 - Los criterios básicos en cuanto a las tareas a desarrollar son los referidos a continuación:

- a. Ordenar las tareas electorales con informes de gestión y de consulta de visitas a los centros de trabajo, de preavisos emitidos y las fechas de inicio

de los procesos electorales, de actas y de delegados y delegadas; con todo tipo de información necesaria, tanto del trabajo de calle desarrollado por los agentes sindicales como para las tareas de reparto de EESS entre las estructuras del ámbito del CEL.

b. Establecer un MAPA ELECTORAL ANUAL que contemple cada uno de los actos electorales previstos para su renovación registrados en el fichero de EESS, tanto de las empresas en las que UGT tiene representación, como en las que carece de la misma.

c. El mapa electoral anual, junto al censo de agentes electorales, se elaborará a finales de año, en el último trimestre, con los procesos a renovar a lo largo del año siguiente y con los nuevos procesos previstos.

d. Con la máxima antelación se irá completando este calendario básico en las reuniones ordinarias del CEL incluyendo los nuevos procesos generados por nuestro Sindicato o por otros a lo largo del ejercicio establecido.

e. Establecer el criterio de comunicar mensualmente a las federaciones y responsables electorales la relación de empresas que hay que preavisar al haber finalizado el periodo de cuatro años. Cualquier circunstancia que provoque no preavisar una empresa será debidamente justificada.

f. El CEL pondrá una atención especial en aquellas empresas o centros de trabajo que habiendo celebrado elecciones, UGT carece de representación.

f.1. Para preparar con la suficiente antelación listas de UGT en las próximas EESS es necesario visitar estos centros de trabajo y empresas y utilizar la influencia de toda la organización para lograrlo.

f.2. Asimismo, se contemplarán, dentro de los planes de trabajo en materia electoral, las visitas a aquellos centros de trabajo cuyo proceso electoral no se encuentre en proceso de renovación, garantizando, de esta forma, la fidelización de nuestros y nuestras representantes.

g. Planificar la localización de las empresas que no tienen representación para la preparación de candidaturas y la promoción de EESS.

h. El CEL coordinará los planes de trabajo específicos que las federaciones y la unión territorial hayan elaborado para mejorar la representación sindical en los centros de trabajo o territorios donde tengamos puntos débiles de representación, remitiendo los informes a los órganos del sindicato, para analizar la evolución electoral, balance de los resultados y los planes de trabajo acordados.

i. El CEL confeccionará un informe anualmente con las empresas que han realizado mala praxis en los procesos electorales convocados, detallando aquellas que han despedido a candidatas o candidatos que se han presentado en nuestras listas, aquellas que han fomentado listas de grupos

de trabajadores y trabajadoras, aquellas que no existen representación sindical debido a la amenaza empresarial, etc.

## **Artículo 6**

Paralelamente a la elaboración y ejecución del calendario electoral y una vez identificados los puntos débiles del sindicato principalmente en los niveles provinciales, comarcales y locales, el CEL fijará una actuación especial y sostenida en el tiempo para corregir la situación identificada. Esta actuación contará con el acuerdo de las federaciones y con la aprobación del comité de la comunidad autónoma. El CEL será el responsable de su ejecución e informará al comité de la UCA para su evaluación periódica.

## **II. Conflictividad electoral**

### **Artículo 7**

1 - El exceso de conflictividad en materia de EESS supone un sobre esfuerzo organizativo que hace gastar mucha energía al Sindicato y lo que es peor hace perder una cantidad importante de delegados y delegadas tanto en los procedimientos arbitrales como en los judiciales, quedando todos los años un número importante de ellos anulados o fuera de cómputo para la negociación colectiva, la representación institucional y la subvención por EESS. Con el fin de evitar este quebranto conviene cumplir y exigir el cumplimiento del Protocolo de Acuerdos sobre EESS suscrito por UGT y por Comisiones Obreras, como garantía de un proceso electoral más riguroso y coherente con los principios que inspiraron a los dos sindicatos la reforma de la normativa electoral.

2 - El CEL recibirá información de los acuerdos que nuestra Organización firme con otros sindicatos en materia electoral, en los distintos ámbitos de la Confederación.

## **III. Delegados y delegadas de prevención**

### **Artículo 8**

1 - El derecho a la consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se canaliza en las empresas de seis o más trabajadores, a través de sus representantes. Son muchas las empresas que cuentan con representantes de las y los trabajadores bajo las siglas de UGT, a los que debemos comunicarles que entre sus cometidos está el de representar a los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. Igualmente debemos mejorar en los aspectos de gestión de los delegados y delegadas de prevención y conseguir que se registren todas las actas de designación como delegado o delegada de prevención, tanto en el aplicativo AGI como ante la Autoridad laboral competente.

2 - Este registro es el que da a conocer tanto a la empresa como a la administración y al propio sindicato la condición de Delegado de Prevención, con lo que a partir de dicho momento la representación de UGT en todos los ámbitos puede ser ejercida con todas las garantías con las que deben contar nuestros representantes y que permiten a las y los trabajadores el pleno ejercicio de sus derechos.

3 - Para ello el Comité Electoral comprobará que la información sobre los delegados y delegadas de prevención se traslada al aplicativo Confederal conjuntamente, cuando proceda, con los datos referentes a las Elecciones Sindicales.

### **Disposición final**

1 - El presente Reglamento regulará el funcionamiento del Comité Electoral Confederal y por analogía el funcionamiento de los CCEE de las FFEE y de las UCAS.

2 - Tanto las FFEE como las UCAS podrán adaptar a sus reglamentos las cuestiones específicas de su ámbito organizativo que crean convenientes siempre que no entren en contradicción con el articulado del presente reglamento ni con las resoluciones de los órganos confederales.

## 8.F. REGLAMENTO TIPO ÁREAS

Reglamento Área de \_\_\_\_\_

### Artículo 1 – Objeto

1 – El Área de \_\_\_\_\_ UGT se constituye como un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), tiene por objeto \_\_\_\_\_

2 – El Área de \_\_\_\_\_ UGT, para los fines y objeto determinados en el presente Reglamento, actuará con autonomía propia.

### Artículo 2 – Fines

Los fines del Área de \_\_\_\_\_ UGT son: \_\_\_\_\_

### Artículo 3 – Composición

El Área \_\_\_\_\_ UGT se integra por las Áreas territoriales que constituyan las Uniones de Comunidad Autónoma (UCAS) en sus ámbitos correspondientes. La participación de las Federaciones Estatales estará regulada en el presente Reglamento.

### Artículo 4 – Recursos

El Área de \_\_\_\_\_ UGT elaborará un presupuesto anual que presentará a la CEC para que ésta, si procede, lo incluya en el presupuesto y Plan de trabajo.

### Artículo 5 – Órganos del Área

El Área de \_\_\_\_\_ UGT se configura por:

- a. La persona coordinadora confederal
- b. La Comisión Permanente.
- c. El Consejo del Área de \_\_\_\_\_ UGT
- d. El Pleno



## **Artículo 6**

1 - La persona coordinadora. - Es la persona que dirige el Área de \_ de UGT. Su nombramiento corresponde a la CEC, a propuesta del Pleno. Participará en los órganos de la Confederación (Congreso, Comité y Consejo) según se establece en los estatutos.

2 - Sus funciones serán:

- a. Representar y ejercer la portavocía del Área de \_\_\_\_\_ UGT.
- b. Coordinar las actuaciones y posiciones de UGT en las materias determinadas por sus fines de actuación.
- c. Convocar las reuniones del Consejo.
- d. Proponer al Consejo la convocatoria del Pleno.
- e. Proponer al Pleno la composición de la Comisión Permanente.
- f. Proponer al pleno el plan de actuación anual, en el que se recojan las actuaciones previstas para el ejercicio, teniendo en cuenta las opiniones y aportaciones del Consejo. Dicho Plan de actuación, no tendrá carácter exhaustivo ni excluyente.

3 - Debe ser afiliado/afiliada a UGT y tener al menos dos años de antigüedad.

## **Artículo 7 - Comisión Permanente**

1 - La Comisión Permanente es el equipo de trabajo que, junto a la persona coordinadora confederal, desarrollará sus funciones.

2 - Estará compuesta por un mínimo de cinco y un máximo de once vocales.

3 - La persona coordinadora confederal propondrá al Pleno para su ratificación a las personas que lo componen. Para formar parte de la Comisión Permanente será imprescindible estar afiliado/afiliada a UGT y tener al menos dos años de antigüedad.

4 - Cada una de las personas podrá tener asignadas funciones y/o un área de trabajo concreta.

5 - La Comisión permanente toma sus decisiones de manera colegiada por mayoría de las personas miembros. En caso de empate, decide el voto de la persona coordinadora.

6 - Su régimen de reuniones y funcionamiento, por analogía, se adaptará a lo dispuesto para las Comisiones Ejecutivas.

## **Artículo 8 – El Consejo del Área \_ UGT.**

1 – El Consejo del Área \_\_\_\_\_ UGT se constituye como un órgano de carácter consultivo.

2 – El Consejo del Área \_\_\_\_\_ UGT estará compuesto por la persona coordinadora confederal que lo presidirá, las personas miembros de la Comisión Permanente y las personas coordinadoras o portavoces del Área de \_\_\_\_\_ UGT en las diferentes organizaciones.

3 – Las Uniones que no tengan constituidas el Área \_\_\_\_\_ UGT participarán en el Consejo por un representante que determine la Comisión Ejecutiva de la Comunidad Autónoma.

4 – Las federaciones Estatales estarán representadas en el Consejo por un representante que nombrará su comisión ejecutiva.

5 – El Consejo podrá ser consultado en la elaboración de la propuesta de plan de acción anual de la Comisión Permanente y del presupuesto anual.

6 – Se reunirá a instancia de la persona coordinadora confederal, sin establecerse periodicidad en las reuniones.

## **Artículo 9 – El Pleno.**

1 – El Pleno es el máximo órgano de participación y toma de decisiones en el ámbito confederal.

2 – La composición del Pleno es la siguiente:

- a. La persona coordinadora confederal que lo presidirá.
- b. La Comisión Permanente
- c. El Consejo.
- d. Un número de representantes repartidos proporcionalmente entre las Áreas de \_\_\_\_\_ Territoriales, de acuerdo con los mandatos del último Congreso Confederal Ordinario.
- e – Un representante por cada una de las Federaciones Estatales.

3 – El reparto proporcional se hará con todos los territorios, si bien el quórum necesario para las reuniones tendrá en cuenta el máximo de personas elegidas, de acuerdo con las organizaciones que tengan el Área constituida en cada convocatoria.

4 - Las personas del Pleno deben ser afiliadas a UGT y tener al menos dos años de antigüedad.

5 - Las funciones del Pleno serán:

a. El Pleno conocerá y aprobará el Plan de Acción Anual y el presupuesto propuesto por la Comisión Permanente, que será trasladado a la CEC para su aprobación definitiva si procede.

b. Valorará la actuación de la persona responsable y de la Comisión Permanente.

c. Propondrá las acciones y políticas de acción a desarrollar por el Área para el cumplimiento de sus fines.

d. Valorará las acciones y políticas de acción desarrolladas por el Área.

e. Propondrá a la persona coordinadora a la CEC.

f. Ratificará a las personas que componen la Comisión Permanente del Área  
\_\_\_\_\_ UGT.

6 - Se reunirá al menos una vez al año y se convocará por la persona coordinadora confederal, con una antelación de al menos cuatro semanas. Anualmente presentará un Informe de actividades que trasladará a la Comisión Ejecutiva Confederal y al Comité Confederal y cada cuatro años procederá a la renovación del cargo de la persona coordinadora.

7 - Las propuestas deberán ser trasladados a la CEC para su validación. Su régimen de reuniones y funcionamiento, por analogía, se adaptará a lo dispuesto para los Comités.

### **Disposición adicional primera.**

En las Uniones de Comunidad Autónoma que se constituyan las áreas de  
\_\_\_\_\_ territoriales, aplicarán el presente Reglamento en su ámbito de actuación territorial.