

RED VOLUCIÓN 6.0



**NORMATIVA
INTERNA**

RED VOLUCIÓN 6.0

ÍNDICE

ÓRGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL

7

El Congreso	7
El Comité	12
La Comisión Ejecutiva	16
El Consejo	21
La Comisión de Garantías y el Consejo de Garantías	22
La Comisión de Control Económico	23
La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético	25

PRINCIPIOS REGULADORES DE LA ORGANIZACIÓN JURÍDICA, ECONÓMICA, ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS

29

Bases organizativas y legales de la Confederación	29
La Administración de la Confederación y sus organizaciones	31
Recursos del Sindicato	37
Los servicios del Sindicato	39
Registro de empresas y entidades colaboradoras	45

ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

51

Las federaciones y las uniones: normas generales, estructura y funciones	51
Admisión de organizaciones sindicales y delimitación de sectores organizativos	59
Organización específica para algunos colectivos	61

CÓDIGO ÉTICO DE UGT: COMPROMISOS FUNDAMENTALES DEL CUADRO SINDICAL

71

Introducción	71
I. Ámbito de aplicación	72
II. Compromiso con la solidaridad y los valores sindicales y democráticos	73
III. Obligación del Sindicato de difundir y favorecer de forma efectiva el conocimiento del código ético	77
IV. Ámbito temporal y revisión periódica del código	77



ÍNDICE

REGLAMENTOS	85
Reglamento de funcionamiento del Comité	85
Reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva	89
Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético	92
Reglamento del Comité Electoral	98
Reglamento de cuotas y de funcionamiento del Servicio Confederal Administrativo (SCA)	102
Reglamento de los servicios jurídicos	109
Reglamento de uso y utilización del fichero de afiliación y representación	117
Reglamento de la estructura federal para la sectorización.	129
Reglamento de la Sección Sindical de UGT	135
Reglamento de la UTC-UGT	140
Reglamento confederal de protocolo	145

A close-up photograph of several interlocking metal gears, likely from a watch or a small mechanical device. The gears are made of a dark, polished metal, possibly steel or brass, and show signs of wear and fine scratches. The image is heavily overlaid with a semi-transparent red color, which creates a monochromatic effect. The lighting highlights the textures of the metal and the precision of the gear teeth.

Órganos de decisión, dirección y control

Órganos de decisión, dirección y control

El Congreso. Normas generales

CAPÍTULO I. Naturaleza y funciones

Art. 1. El congreso es el órgano supremo de la Organización. Establece las políticas a desarrollar y las tareas a llevar a cabo por UGT. Valora la gestión de los órganos que elige (comisión ejecutiva, comisión de garantías y comisión de control) y del comité, y toma postura sobre la misma. Elige los órganos de dirección, garantías y control de la Organización y a los miembros que la representan en el comité de ámbito superior.

CAPÍTULO II. Convocatoria y plazos para la celebración del Congreso

Art. 2. 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.

Art. 3. 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.

Art. 4. 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.

Art. 5. Los congresos ordinarios de las federaciones estatales y de las uniones de comunidad autónoma se celebrarán cada cuatro años.

Los congresos ordinarios de las estructuras de ámbito inferior se celebrarán dentro de los calendarios aprobados por las federaciones y uniones en sus respectivos comités.

CAPÍTULO III. Asignación de delegados y delegadas a las organizaciones que concurran a un Congreso

Art. 6. El comité que convoque el congreso fijará el número de delegados y delegadas que lo componen. No es obligatorio asignar un número mínimo para cada organización convocada al congreso, ya que la obtención de delegados por las diferentes listas que pudieran presentarse, está sujeta a que el número a elegir así lo permita.

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

Para los congresos de ámbito inferior al mencionado en el punto anterior, se podrá asignar un número menor de delegados de pleno de-

recho, siempre que se garantice, al menos, dos veces el número de delegados a elegir.

Art. 7. El congreso estará compuesto de delegados y delegadas elegidos por las federaciones o, en su caso, por las federaciones y las uniones. Cada organización convocada al congreso estará representada por un número de delegados y delegadas en proporción directa a las cuotas pagadas por aquellas al Servicio Confederal Administrativo (SCA), según la certificación emitida por este organismo. En todo caso, se garantizará la participación de un delegado o delegada por cada una de las organizaciones convocadas al congreso que no hayan obtenido representación en la asignación proporcional de delegados y delegadas.

CAPÍTULO IV. Presentación de listas, votación y atribución de delegados y delegadas

Art. 8. Las delegaciones se elegirán democráticamente en el congreso correspondiente. Tendrán la condición de elegibles para los congresos (Confederal, de FFEE y UCAS) como delegados y delegadas, los afiliados y afiliadas que acrediten en la fecha de la elección, al menos, dos años de afiliación ininterrumpida a UGT y estar al corriente de pago de su cuota sindical.

Art. 9. 1. Con el objeto de avanzar en la participación igualitaria de afiliados y afiliadas en todas las tareas del Sindicato, las listas de las delegaciones a los congresos estarán compuestas por hombres y mujeres colocados en el orden que garantice la elección de los porcentajes estipulados para personas de ambos sexos.

2. Las federaciones y uniones deberán presentar, en sus congresos, listas con un número de

delegados y delegadas equivalente al porcentaje de sus afiliados y afiliadas. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje.

Art. 10. En los congresos tendrán derecho a voz y voto los delegados y delegadas elegidos. Los miembros de la comisión ejecutiva, comisión de garantías y comisión de control económico de la organización que celebre el congreso (y, en el caso del Congreso Confederal, los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético) no podrán ser elegidos como delegados o delegadas a su propio congreso. No obstante, serán acreditados como miembros del congreso y tendrán derecho a voz en el mismo y a ser elegibles como delegados o delegadas a congresos de ámbito superior siempre que reúnan las condiciones exigidas. Los responsables de los Departamentos Confederales y de la Unión de Técnicos y Cuadros participarán en el Congreso Confederal con derecho a voz, no pudiendo ser elegidos Delegados o Delegadas a éste. El Comité Confederal establecerá el número de representantes de los Departamentos y de la UTC, que junto a los o las responsables citados asistirán al Congreso Confederal.

Art. 11. 1. Cada lista contendrá tantos candidatos y candidatas como puestos a cubrir y un número mínimo de suplentes equivalente al veinticinco por ciento y un máximo del cien por cien de la delegación. Deberá ir avalada por el quince por ciento de los delegados o delegadas con derecho a voto.

2. Cada delegado o delegada podrá avalar una sola lista. Cuando un delegado o delegada ava-

le más de una lista, su aval se considerará nulo en todas aquellas en las que figure. Si este supuesto originara la falta de avales suficientes, la mesa del congreso dará la oportunidad a la candidatura afectada de conseguir los avales necesarios.

3. La mesa del congreso deberá comprobar que cada lista reúne los requisitos exigidos, antes de proceder a proclamar las listas aceptadas.

En el caso de que se proclame más de una lista, podrán optar al reparto de delegados o delegadas aquellas listas que obtengan, como mínimo, el veinticinco por ciento de los votos emitidos.

Art. 12. 1. La elección de los delegados y delegadas se hará en votación secreta, independientemente de que se presenten una o varias listas, por el sistema proporcional en listas completas, cerradas y bloqueadas.

2. Una vez realizada la votación, la mesa del congreso asistida por un representante de cada lista proclamada, procederá al escrutinio de los votos.

3. En primer lugar establecerá el número de votos emitidos, que será la suma de los votos válidos a las listas más los votos nulos y los votos en blanco. A continuación, se verificará qué listas cumplen con el requisito de obtener el veinticinco por ciento como mínimo de los votos emitidos. Finalmente, procederá a la asignación de los delegados y delegadas a elegir, repartiéndolos proporcionalmente al número de votos válidos obtenidos por cada lista que haya alcanzado el mínimo de votos emitidos requerido. A los delegados y delegadas elegidas les corresponderán los suplentes de sus respectivas listas.

4. En caso de empate, el delegado o delegada se asignará a la candidatura más votada entre las que hayan obtenido el mismo resto. De persistir el empate, el delegado se asignará al candidato o candidata con mayor antigüedad en UGT.

CAPÍTULO V. Acreditación de delegados y delegadas al Congreso y reclamaciones

Art. 13. La presidencia y la secretaría de actas del congreso que elija a los delegados y delegadas al congreso de ámbito superior, deberán certificar a través del Acta de Elección de Delegados, quiénes han sido elegidos como titulares y suplentes.

Art. 14. 1. El Acta de Elección se atenderá al modelo reglamentario que figura en el anexo. Deberán rellenarse todos los datos requeridos y será firmada por el presidente o presidenta y el secretario o secretaria de actas del congreso correspondiente.

2. 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 su destinatario dentro de las fechas previstas en el calendario de congresos.

Art. 15. 1. 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.

2. 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.

Art. 16. 1. La sustitución de un delegado o delegada titular deberá comunicarse mediante escrito motivado, adjuntándose la renuncia expresa y firmada del delegado sustituido, que deberá ser suplido por el siguiente delegado en orden de lista y del mismo sexo de la lista del delegado titular.

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.



Anexo

Acta de elección de Delegados y Delegadas

Acta de elección de Delegados al Congreso a celebrar en del al de de El presidente ⁽¹⁾ y el Secretario de Actas, ⁽¹⁾ del Congreso ⁽²⁾ de la ⁽³⁾ celebrado en ⁽⁴⁾ el día del mes de de

CERTIFICAN

La elección democrática de ⁽⁵⁾ afiliados como Delegados Titulares al CONGRESO ⁽²⁾, y de ⁽⁵⁾ Suplentes, que corresponden a esta Organización, según la relación que se detalla en el Anexo que es parte integrante de esta

Certificación, que se firma y sella en todas sus páginas.

El Presidente ⁽¹⁾
Firma

El Secretario de Actas ⁽¹⁾
Firma

(1) Nombre y Apellidos

(2) Federal, Nacional o Regional

(3) Denominación de la Federación o Unión

(4) Ciudad

(5) Especificar el nº de Delegados elegidos

El Comité. Normas generales

CAPÍTULO I. Naturaleza del órgano y participación en el mismo

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

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

2. La duración de funciones del comité va de congreso ordinario a congreso ordinario. El comité elabora y aprueba su reglamento de funcionamiento, que responderá básicamente a lo recogido en las presentes Normas.

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

En última instancia las comisiones ejecutivas de las federaciones y uniones estatales y de las

UCAS serán las responsables de que se cumpla este principio.

3. El reglamento general de las asambleas lo aprueba el congreso de ámbito superior, la asamblea podrá adaptarlo a sus peculiaridades sin entrar en contradicción con el aprobado por el congreso.

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

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

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

3. Las organizaciones que incumplan estos requisitos democráticos básicos, no podrán mantener representantes de pleno derecho en el comité. La comisión ejecutiva del ámbito del

comité podrá exigir en todo momento a las organizaciones que acrediten el cumplimiento de los requisitos referidos.

En caso de reiterado incumplimiento de estas normas, la comisión ejecutiva del ámbito del comité, tomará las medidas disciplinarias necesarias para garantizar el derecho de participación democrática de los sindicatos constituidos y de las secciones sindicales y afiliados y afiliadas de sindicatos sin constituir que participarán a través de las asambleas generales.

CAPÍTULO II. Elección de miembros al Comité y suplencias al mismo

Art. 3. 1. Los miembros de pleno derecho que componen el comité serán elegidos por el congreso de la organización a la que representan. Se elegirán, al menos, tantos suplentes como miembros titulares correspondan.

2. Las organizaciones que elijan miembros al comité, deberán enviar a la comisión ejecutiva del ámbito correspondiente al mismo, el Acta de Elección de los representantes elegidos, certificada por la presidencia y secretaría de actas del congreso que les eligió.

Art. 4. 1. Para ser elegible como miembro del comité es necesario acreditar a la fecha de la elección una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años en el caso del Comité Confederal y de los comités de las FFEE y UCAS, y de, al menos, dos años para el resto de los comités.

2. La elección se hará por voto mayoritario mediante listas completas, cerradas y bloqueadas. Cuando para la elección de delegados y delegadas al Comité se proclame más de una lista,

podrán optar al reparto las listas que obtengan, al menos, el veinticinco por ciento de los votos emitidos. En el supuesto de que más de una lista cumpliera este requisito, las personas a elegir se asignarán proporcionalmente a los votos válidos obtenidos por la lista mayoritaria, y en el caso de la minoritaria como máximo el veinticinco por ciento.

Art. 5. 1. Para la presentación de listas y elección de miembros al comité, las federaciones y uniones cumplirán, por analogía, lo dispuesto para la elaboración de listas y elección de delegados y delegadas a los congresos.

2. La representación de cada federación y unión en el comité, será proporcional a su número de afiliados y afiliadas. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje y, para aquellas que no alcancen el cuarenta por ciento se incrementará el porcentaje del sexo que no lo alcance en un diez por ciento. Esta cuota de género operará obligatoriamente para las uniones de Comunidad Autónoma y para las federaciones estatales. En los ámbitos inferiores, atendiendo a las dificultades afiliativas que pudiesen surgir, se contemplarán las posibilidades de su cumplimiento. En el cálculo resultante de la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados). Asimismo el conjunto de la Confederación establecerá sistemas de participación en todos los niveles que fomenten la presencia de afiliados y afiliadas menores de 35 años.

Art. 6. 1. Las ausencias de un miembro titular serán cubiertas automáticamente empezando por el primero en orden y mismo sexo de la relación de suplentes, con el fin de cumplir

el porcentaje de género. No obstante cuando se produzcan vacantes de los titulares en el Comité Confederal, éstas serán cubiertas por los comités de las organizaciones a quién representen de entre sus afiliados y afiliadas que cumplan los requisitos establecidos para ser miembros del Comité Confederal.

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

CAPÍTULO III. Constitución del Comité y régimen de reuniones

Art. 7. El comité, en la primera reunión que celebre, procederá a constituirse reglamentariamente de acuerdo con las acreditaciones emitidas por la comisión ejecutiva de su ámbito, que deberá comprobar que todos los miembros que componen el comité cumplen los requisitos exigidos para su elección.

Art. 8. El comité se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario. Se reunirá de manera extraordinaria cuando lo estime necesario la comisión ejecutiva o lo solicite el propio comité por mayoría absoluta de sus miembros de pleno derecho.

CAPÍTULO IV. Funciones del Comité

Art. 9. El comité recibirá un informe anual elaborado por la comisión ejecutiva sobre la

situación política y económica coyuntural. También se analizará la situación de la Organización así como la evolución de los planes de trabajo. Asimismo, se conocerán los informes anuales de la comisión y Consejo de Garantías, de la Comisión de control económico y de la Comisión de evaluación y seguimiento del Código Ético.

Art. 10. En el último trimestre del año, el Comité deberá aprobar los presupuestos del órgano o de la organización de su ámbito de actuación para el ejercicio del año natural siguiente. De no ser así, se procederá a la prórroga del presupuesto vigente.

Art. 11. El comité eleva un informe de su actuación al congreso ordinario, que será presentado por un representante del comité elegido por éste de entre sus miembros.

Art. 12. 1. El comité cubrirá las vacantes que se produzcan en la comisión ejecutiva, Comisión de garantías, Comisión de control económico y de la Comisión de evaluación y seguimiento del Código Ético, así como en otros órganos elegidos por el congreso o entre las personas elegidas por éste.

2. Las dimisiones, para ser consideradas vacantes, deberán hacerse por escrito ante la comisión ejecutiva correspondiente.

3. Las vacantes deberán cubrirse en el primer comité que se celebre desde que se produjeron. Deberá anunciarse la cobertura de la vacante en el orden del día, se empleará la votación secreta y el candidato o candidata, para ser elegido, necesitará el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité. En el caso de la secretaría general será necesi-

ria una mayoría de dos tercios de los miembros del comité.

Art. 13. 1. El comité podrá separar de su cargo a los miembros de la comisión ejecutiva, de la comisión de garantías y de la comisión de control económico, así como de otros órganos o personas elegidas por el congreso.

2. Será necesario anunciar la separación del cargo en el orden del día, deberá producirse un debate para argumentar la separación y se empleará la votación secreta.

3. En el caso de separación del secretario o secretaria general o miembros de la comisión de garantías y de la comisión de control económico, se exigirá el voto favorable de dos tercios de los miembros del comité. En el resto de los casos será necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité.

4. Si la separación afecta a la secretaría general o a más de la mitad de los miembros de la comisión ejecutiva, el comité procederá en el acto a elegir una comisión gestora. Posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

5. Si la separación afecta a algún titular de la representación de la Organización en comité de ámbito superior, el mismo comité deberá cubrir automáticamente la vacante generada, que no podrá ser cubierta por la lista de suplentes.

Art. 14. El comité será informado periódicamente por la comisión ejecutiva de los nombramientos de representación institucional que le corresponda realizar, tanto en el ámbito nacional como internacional, así como de los delegados y delegadas que representan a la

Organización en organismos sindicales supranacionales. Se recomienda con carácter general una presencia mínima de ambos sexos.

CAPÍTULO V. Composición del Comité

Art. 15. 1. El comité tendrá una composición que establezca una relación adecuada entre el número de miembros de la comisión ejecutiva y los miembros que controlan su actuación. Por tanto, el número de miembros de pleno derecho del comité (sin contar los miembros de la comisión ejecutiva) será de, al menos, tres veces el número de miembros de la comisión ejecutiva correspondiente.

Art. 16. 1. Cada federación estatal y unión estatal, excepto la Unión de Jubilados y Pensionistas, está representada por un número de miembros calculado proporcionalmente según la certificación de cuotas emitida para el Congreso Confederado Ordinario.

2. Cada UCA estará representada por un número de miembros calculado proporcionalmente, según la certificación de cuotas emitida para el Congreso Confederado Ordinario.

La Comisión Ejecutiva. Normas generales

CAPÍTULO I. Naturaleza y composición

Art. 1. 1. La comisión ejecutiva es el órgano de dirección permanente de la Organización.

2. Es elegida en el congreso y controlada en su actuación por el comité, órganos a los que rinde cuentas.

3. La comisión ejecutiva se dotará de un reglamento de funcionamiento, donde se recogerá la periodicidad de sus reuniones, el régimen de adopción de acuerdos y la asignación de tareas a sus miembros.

Art. 2. 1. La composición de la comisión ejecutiva debe responder a las tareas que ésta tenga que desarrollar. Cada miembro de la comisión ejecutiva tendrá asignados cometidos concretos. 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.

Los miembros de las comisiones ejecutivas no deberán compatibilizar su condición con otras actividades representativas de cargo público. De hacerlo, deberán contar con la autorización expresa de la comisión ejecutiva de su ámbito.

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

2. En cuanto a los miembros que la componen, es recomendable establecer un número suficiente que permita abordar más fácilmente todas las tareas

asignadas y que garantice la necesaria pluralidad en los debates antes de la toma de decisiones.

Sección Primera. Elección de la Comisión Ejecutiva

Art. 3. 1. La comisión ejecutiva será elegida mediante el sistema mayoritario, en votación individual y secreta, por los delegados y delegadas del congreso. Las listas serán completas, cerradas y bloqueadas.

2. Las propuestas de candidatura deberán estar avaladas por, al menos, el quince por ciento de los delegados y delegadas, con derecho a voto, del congreso.

Las personas candidatas a la Secretaría General podrán defender su candidatura ante el Pleno del Congreso, estableciéndose el tiempo por parte de la Mesa en función de las candidaturas presentadas.

3. La elección se hará por mayoría simple de los votos válidos emitidos. En caso de concurrencia de listas, el conjunto de los puestos a cubrir será para la lista más votada. En caso de empate se repetirá la votación.

Art. 4. Serán elegibles los afiliados y afiliadas que a la fecha de la elección acrediten una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años en el caso de la Comisión Ejecutiva Confederal y de las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS. Las FFEE y las UCAS regularán en sus estatutos la antigüedad afiliativa mínima requerida para ser elegible en sus ámbitos organizativos.

Sección segunda. Separación de miembros de la Comisión Ejecutiva

Art. 5. 1. La comisión ejecutiva podrá tomar en su seno, por la mayoría absoluta del nú-

mero de miembros elegidos en el congreso, la resolución de separar cautelarmente de sus funciones a alguno de sus miembros. En el caso de la secretaría general será necesaria una mayoría de dos tercios de la comisión ejecutiva. Esta Resolución deberá ser ratificada por el comité que, convocado por la comisión ejecutiva, se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo la separación. Durante dicho periodo el miembro o miembros separados cautelarmente de sus funciones perderán el derecho a la asistencia a las reuniones de la comisión ejecutiva.

2. La resolución de la comisión ejecutiva se considerará rechazada si obtiene, en votación ordinaria, los votos en contra de la mayoría absoluta de los miembros del comité con derecho a voto en ese trámite. Los miembros de la comisión ejecutiva no tendrán derecho a voto cuando el comité se pronuncie sobre su resolución.

3. Si la resolución es rechazada, la comisión ejecutiva queda desautorizada y cesará automáticamente en sus funciones. El comité elegirá en el acto una comisión gestora, posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Art. 6. 1. Los miembros de la comisión ejecutiva podrán ser separados de su cargo por el comité. La propuesta de separación debe anunciarse en el orden del día del comité, se abrirá un debate en el comité para argumentar los motivos que originan la propuesta de separación, y se tomará la decisión mediante votación secreta, siendo necesario el voto favorable a la propuesta de separación de la mayoría absoluta de los miembros del comité.

2. Si la separación afecta a la secretaría general o a más de la mitad de los miembros de la comisión ejecutiva, el comité elegirá en el acto una comisión gestora y convocará el congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Sección Tercera. Vacantes en la Comisión Ejecutiva

Art. 7. 1. Si en una comisión ejecutiva quedara vacante la secretaría general, el resto de sus miembros convocará el comité que se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo el hecho.

2. El comité podrá cubrir la vacante, mediante votación secreta, con el voto favorable al candidato o candidata de dos tercios de sus miembros. Si no se logra cubrir la vacante, el comité elegirá en el acto una comisión gestora. Posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Art. 8. 1. Cuando en una comisión ejecutiva quedara vacante más del cincuenta por ciento de sus miembros, el resto de miembros de la comisión ejecutiva convocará el comité que se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo el hecho.

2. El comité podrá cubrir las vacantes, mediante votación secreta, con el voto favorable a los candidatos de la mayoría absoluta de sus miembros. Si no se logra cubrir más del cincuenta por ciento de los miembros de la comisión ejecutiva, el comité elegirá en el acto una comisión gestora. Posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Art. 9. 1. Las vacantes producidas en una comisión ejecutiva deberán cubrirse en el primer comité que se celebre desde que se produjo el hecho. En el caso de que por la comisión ejecutiva se tomara la decisión de no cubrir las vacantes existentes en el seno de la misma, dicha decisión deberá ser tomada por la mayoría absoluta de los miembros de la comisión ejecutiva y posteriormente ratificada por el comité.

2. Las vacantes deberán anunciarse en el orden del día del comité y se cubrirán mediante votación secreta, siendo necesario el voto favorable a los candidatos o candidatas de la mayoría absoluta de los miembros del comité, con la excepción de la secretaría general que necesitará el apoyo de los dos tercios de sus miembros.

CAPÍTULO II. Las Comisiones Gestoras

Art. 10. Las comisiones gestoras que se elijan o se nombren para sustituir transitoriamente a una comisión ejecutiva, tendrán limitada su actuación a un período máximo de 4 meses hasta la celebración del congreso extraordinario u ordinario. A criterio de la comisión ejecutiva de ámbito superior cuando las circunstancias lo requieran, de forma fundamentada y de manera excepcional, se podrá prolongar su actuación. Los plazos de actuación de las comisiones gestoras no podrán sobrepasar la fecha de celebración del congreso ordinario.

Art. 11. 1. La comisión gestora que sustituya transitoriamente a una comisión ejecutiva, deberá ser elegida, en votación secreta, por el comité de la organización de su ámbito de funcionamiento.

2. Si la organización no tuviese el comité constituido reglamentariamente, no pudiera reunirlos con las garantías requeridas para la adopción de acuerdos o si el órgano es intervenido, la comisión ejecutiva de la organización de ámbito superior realizará el nombramiento de la comisión gestora y la convocatoria del congreso para la elección de la nueva comisión ejecutiva.

CAPÍTULO III. Funcionamiento interno de la Comisión Ejecutiva

Art. 12. 1. La comisión ejecutiva se reúne con carácter ordinario como mínimo una vez al mes, siendo lo deseable establecer reuniones semanales. Será convocada por la secretaría general o por la secretaría que ésta decida o, en su defecto, por la mitad más uno de sus miembros.

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

Art. 13. 1. El orden del día será elaborado por la secretaría encargada de esta tarea y ratificado por la secretaría general.

2. Los miembros de la comisión ejecutiva tienen derecho a que se incluya en el orden del día algún punto de su interés. Deberán solicitarlo con tiempo suficiente, salvo que se trate de un asunto urgente.

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.

Art. 14. De las reuniones de la comisión ejecutiva se levantará acta. La elaboración de las actas será responsabilidad de un miembro de la comisión ejecutiva, designado específicamente para ello. Las actas serán firmadas por el secretario o la secretaria de actas y por el secretario o secretaria general y se incluirán en un Libro de Actas que llevará la comisión ejecutiva.

Art. 15. 1. La reunión ordinaria de la comisión ejecutiva será convocada con, al menos, veinticuatro horas de antelación, comunicando a sus miembros el orden del día correspondiente, la hora y el lugar de celebración. Al inicio de la reunión se someterá a aprobación el orden del día, y a continuación se dará lectura al acta de la reunión anterior pasándose, seguidamente, a su aprobación.

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

Art. 16. 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 sus miembros hayan sido convocados a la reunión y que haya mayoría absoluta al inicio de la misma.

Art. 17. 1. Los acuerdos de la comisión ejecutiva se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes en la reunión. En caso de empate, se procederá a otra votación. Si se produjera un nuevo empate, decidirá el voto de calidad del secretario o secretaria general.

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

Art. 18. 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.

Art. 19. 1. La comisión ejecutiva asignará a cada uno de sus miembros tareas concretas a desarrollar. La coordinación de los miembros de la comisión ejecutiva la ejercerá la secretaria general o el miembro de la comisión ejecutiva en quién ésta delegue.

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 miembros que no pertenezcan a la comisión ejecutiva.

Art. 20. 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.

Art. 21. 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.



El Consejo. Normas generales

CAPÍTULO I. Naturaleza y funciones

Art. 1. 1. El consejo es el órgano consultivo de la comisión ejecutiva. Le sirve de apoyo para la toma de decisiones y facilita la más eficaz aplicación de las mismas.

2. Las funciones del consejo son deliberantes y no tiene capacidad para adoptar acuerdos.

3. El consejo se constituirá, al menos, en la Confederación, en las FFEE y en las UCAS.

CAPÍTULO II. Composición, convocatoria y régimen de reuniones

Art. 2. 1. El Consejo está compuesto por los miembros de la comisión ejecutiva y por los secretarios o secretarías generales de las federaciones y de las uniones de su ámbito además de los o las responsables de los

Departamentos Confederales y el o la responsable de la UTC.

2. Las FFEE y las UCAS regularán la composición de su consejo atendiendo a sus peculiaridades organizativas.

3. Asimismo, asistirán al consejo quienes ostenten la presidencia de las comisiones gestoras que sustituyan provisionalmente a los miembros natos del consejo. La Comisión Ejecutiva podrá hacerse acompañar por personas que asesoren cuando el punto a discutir así lo requiera.

4. Los miembros del consejo son miembros natos y su ausencia no podrá ser suplida.

Art. 3. 1. El consejo se reunirá cuando los asuntos a tratar así lo recomienden.

2. El consejo será convocado por la comisión ejecutiva, que elaborará el orden del día.



La Comisión de Garantías y el Consejo de Garantías. Normas generales

CAPÍTULO I. La Comisión de Garantías

Art. 1. 1. La comisión de garantías es el órgano que asegura en el Sindicato el respeto a los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, de las organizaciones y de sus órganos de decisión, dirección y control. Aplicará el régimen disciplinario.

2. Presentará un informe anual de su actuación al comité y un informe general ante el congreso, que juzgará su gestión.

Art. 2. 1. La comisión de garantías está compuesta de entre cinco y siete miembros, uno de ellos como presidente, que serán elegidos en el congreso por la mayoría absoluta de los delegados y delegadas.

2. Para ser elegible como miembro de la comisión de garantías, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de al menos cinco años, no ser cargo electo de UGT, de ámbito superior a Sección Sindical, ni empleado del Sindicato, ni de empresas y servicios del mismo.

Art. 3. La Confederación y las FFEE elegirán en sus respectivos congresos una comisión de garantías que operará en su ámbito de competencias de acuerdo con los criterios establecidos para las comisiones de garantías.

Art. 4. 1. El Congreso Confederal aprobará unas Normas de Garantías que reglamentarán la actuación de todas las comisiones de garantías de UGT.

2. Estas Normas regularán el funcionamiento interno de las comisiones de garantías y sus competencias, así como el procedimiento de

instrucción de los expedientes y la tramitación de los recursos de alzada.

3. Se contemplará un trámite de conciliación previo a la actuación de la comisión de garantías. Si fracasa el trámite conciliatorio, actuará la comisión de garantías que instruirá el expediente y juzgará los hechos, emitiendo una resolución que será recurrible por las partes ante la instancia inmediatamente superior: Comisión de Garantías Confederal o, en su caso, Consejo de Garantías.

CAPÍTULO II. El Consejo de Garantías

Art. 5. 1. El Consejo de Garantías se establece para resolver los recursos que se presenten a las resoluciones que emita la Comisión de Garantías Confederal cuando actúa en primera instancia. Igualmente es competente cuando, después de una resolución de la comisión de garantías federal y previo recurso a la Comisión de Garantías Confederal, ésta resuelva de manera no coincidente con la anterior.

2. El Consejo de Garantías está compuesto por los presidentes o presidentas de las comisiones de garantías y por un miembro más de cada comisión de garantías, que necesariamente será de sexo distinto, ejerciendo su presidencia el Presidente de la Comisión de Garantías Confederal. Se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

3. El Consejo de Garantías presentará al Congreso Confederal un informe sobre su actuación.

Art. 6. La Comisión Ejecutiva Confederal dotará al consejo de Garantías de los medios necesarios para el buen desarrollo de su función.

La Comisión de Control Económico. Normas generales

CAPÍTULO I. La Comisión de Control Económico

Art. 1. 1. La comisión de control económico es el órgano encargado de supervisar la contabilidad de la Organización, verificar la administración de los medios económicos del Sindicato y controlar que su uso se ajuste a las resoluciones de sus órganos de dirección.

2. La comisión de control económico deberá conocer directamente la gestión económica de las entidades propias o participadas por el Sindicato y conocerá el registro de empresas y entidades colaboradoras.

Art. 2. 1. La comisión de control económico procederá trimestralmente a revisar las cuentas del Sindicato.

2. Presentará un informe anual de su actuación al comité y un informe general ante el congreso, que juzgará su gestión. El informe anual recogerá la valoración de la comisión de económico sobre la aplicación de la contabilidad y las normas de gestión.

Art. 3. 1. La comisión de control económico estará compuesta de entre tres y cinco miembros, que serán elegidos en el congreso por la mayoría absoluta de los delegados y delegadas, y uno de ellos ejercerá la presidencia.

2. Para ser elegible como miembro de la comisión de control económico, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos cinco años, no ser cargo electo de UGT (de ámbito superior al de sección sindical), ni empleado o empleada del Sindicato.

Art. 4. La comisión ejecutiva dotará a la comisión de control económico de los medios necesarios para el buen desarrollo de su labor. La comisión de control económico podrá contar con ayuda profesional externa, previa autorización de la comisión ejecutiva, para llevar a cabo su tarea.

Art. 5. La Confederación, las FFEE y las UCAS elegirán en sus respectivos congresos, una comisión de control económico que operará en su ámbito de competencia de acuerdo con los criterios establecidos para las comisiones de control económico.

Art. 6. 1. Todas las entidades propias o participadas de UGT aportarán su auditoria externa anual a la comisión de control económico, que podrá realizar cuantas comprobaciones considere oportunas.

2. Podrá solicitar informes económicos externos que complementen dichas auditorías externas y proponer a la comisión ejecutiva las medidas que considere más adecuadas para salvaguardar el patrimonio de la Organización.

Sección Única. Criterios de actuación para la emisión de Informes

Art. 7. La comisión de control económico seguirá los siguientes criterios para la emisión de sus informes:

- a) Comprobará que la documentación que se le presenta, coincida con las anotaciones contables.
- b) Comprobará que los saldos que figuran en las cuentas, concuerdan con los ofrecidos por el balance y la cuenta de resultados.

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

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

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

f) Podrá solicitar informes económicos externos que complementen sus actuaciones, poniéndolos en conocimiento de la comisión ejecutiva y del comité.

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

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

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



La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético. Normas generales

CAPÍTULO I.

Art 1. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético, es un órgano consultivo, que emana del Código Ético de UGT para su seguimiento, evaluación y propuesta de actualización, así como para conocer, investigar e interpretar la adecuada aplicación del Código Ético en la actuación del Sindicato, de sus órganos y miembros.

Art 2. Funciones.

Son funciones de la Comisión Ética:

1. Conocer y analizar la aplicación del Código Ético, y proponer medidas o actuaciones para favorecer su conocimiento efectivo, así como el cauce establecido para la tramitación de consultas y quejas.
2. Proponer cuestiones o ámbitos de muestreo en la encuesta interna anual que ha de realizar la organización para la evaluación y detección de dificultades en la aplicación del Código Ético, y realizar propuestas de mejora.
3. Recibir las consultas o quejas planteadas por cualquier afiliado, afiliada u órgano del Sindicato, en aquellos casos en los que la Comisión de Garantías Confederal no haya observado incumplimiento normativo y considere que pudieran ser del ámbito de la Comisión de Seguimiento, sobre la adecuación de actos o comportamientos concretos, individuales o de órganos colegiados, a lo establecido en el Código Ético, y emitir dictámenes sobre los mismos.
4. Emitir informe anual al Comité Confederal sobre las consultas y quejas sometidas a su consideración y un informe general ante el Congreso Confederal Ordinario.

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

Art. 3. Composición.


1. La Comisión de Seguimiento está compuesta por siete personas, cuatro pertenecientes al Sindicato y tres sin vinculación directa ni responsabilidades en el mismo.
2. La Comisión de Seguimiento tenderá a la paridad en su composición entre hombres y mujeres.
3. Los vocales pertenecientes al Sindicato serán afiliados o afiliadas a los que se les reconozca prestigio sindical y autoridad moral en UGT, y se les presuma absoluta imparcialidad y compromiso con la Organización.
4. Los vocales independientes serán personas ajenas a la Organización que, por su labor profesional y compromiso social, gocen de reconocimiento por su sensibilidad y conocimiento en materia de comportamiento ético.
5. Ser miembro de la Comisión de Seguimiento es incompatible con:
 - 5.1. Ostentar cargo orgánico en el Sindicato, o cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, salvo en las secciones sindicales, mientras no mantenga vínculos activos y relevantes con la política de su federación o unión territorial.
 - 5.2. Percibir retribución, directa o indirecta, del Sindicato por cualquier concepto; percibir bienes sea cual sea su naturaleza; o percibir retribución en cargo institucional por designación

directa de algún órgano del Sindicato, indistintamente de cual sea el régimen jurídico o forma por el que se produzca dicha retribución.

5.3. Los miembros de la Comisión de Seguimiento deben abstenerse de participar en la toma de decisiones cuando éstas afecten a persona o personas respecto de las que tengan lazos de amistad o enemistad manifiestas.

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



A person's hands are shown using a large orange set square to draw a line on a dark surface. The set square is positioned diagonally, and the person is using a thin white line to draw a line across it. The background is a solid dark red color.

Principios reguladores de la organización jurídica, económica, administrativa y de servicios

Principios reguladores de la organización jurídica, económica, administrativa y de servicios

Bases organizativas y legales de la Confederación

CAPÍTULO I. Fundamentos organizativos y legales

Art. 1. La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT) es una unión de federaciones sectoriales de ámbito estatal, que, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, establece territorialmente su organización a través de uniones de comunidad autónoma, con el objeto de coordinar la acción de las federaciones y desarrollar las políticas y tareas sindicales establecidas por la Confederación.

Art. 2. A UGT se pueden confederar asociaciones sindicales y profesionales que defiendan los intereses de sectores de trabajadores, trabajadoras y profesionales, tanto por cuenta ajena como autónomos, con las obligaciones y derechos que se regulen estatutariamente.

CAPÍTULO II. Estructura jurídica y normativa legal aplicable

Art. 3. Cada federación estatal que constituye UGT, tendrá carácter de organización sindical

que agrupe sectores determinados de trabajadores y trabajadoras, adoptando personalidad jurídica y fiscal propias.

Art. 4. En el seno de UGT sólo podrán adoptar personalidad jurídica propia:

- a) Las federaciones estatales.
- b) Los sindicatos que formen parte de una federación o que se adscriban directamente a la Confederación.
- c) Las uniones de comunidad autónoma.
- d) Las asociaciones de profesionales o de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que se adscriban a la Confederación.

Desde la Confederación se promoverá la nulidad de cualquier actuación jurídica contraria a dicho principio.

Art. 5. A UGT, así como a sus entidades sindicales confederadas, les será de aplicación la

Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como la normativa legal que le sea de aplicación en su desarrollo. En todo caso, UGT considera que el Estado deberá completar progresivamente el marco jurídico aplicable a los agentes sociales, de acuerdo siempre con las organizaciones sindicales más representativas, y particularmente, en materia de régimen fiscal y defensa de la autonomía sindical.

CAPÍTULO III. Representación legal

Art. 6. 1. La capacidad de representación legal de UGT corresponde en exclusiva a su Secretario o Secretaria General, quien la podrá delegar total o parcialmente, en miembros de su Comisión Ejecutiva.

2. La capacidad de representación legal de cada entidad con personalidad jurídica propia, corresponderá a sus secretarios o secretarías generales.

Art. 7. Las uniones de comunidad autónoma recogerán expresamente en sus estatutos que en caso de desaparición o anulación de sus órganos de dirección, la capacidad de representación legal pasará automáticamente al Secretario o Secretaria General de la Confederación, o persona en la que éste delegue, hasta que por el procedimiento estatutario regulado, se recupere la estabilidad en la dirección de la organización afectada.

CAPÍTULO IV. Personalidad fiscal y actividad sindical

Art. 8. Las organizaciones que tengan personalidad jurídica propia, deben adoptar personalidad fiscal, correspondiendo a cada uno de los números

identificativos el cumplimiento de sus obligaciones. La Confederación, a través de su Comisión Ejecutiva, tendrá identificación fiscal propia, y en ningún caso asumirá subsidiariamente las obligaciones y responsabilidades del resto de sus organizaciones confederadas.

Art. 9. Las organizaciones están obligadas a cumplir las obligaciones fiscales reguladas por las leyes en vigor para las actividades que no están contempladas dentro del concepto de actividad sindical. La actividad sindical incluye:

- a) Las cuotas ordinarias, las extraordinarias por servicios y las aportaciones de entidades jurídicas colaboradoras.
- b) Los servicios jurídicos a las personas afiliadas así como a las no afiliadas cuando lo sean por desarrollo del convenio colectivo.
- c) Las relaciones económicas entre las organizaciones de UGT.
- d) Los cobros de imputación de gastos por negociación colectiva.
- e) La distribución de las publicaciones informativas y formativas del Sindicato.
- f) Toda la actividad de formación.

La Administración de la Confederación y sus organizaciones

CAPÍTULO I. Principios de actuación

Art. 1. La Confederación en todos sus ámbitos y actuaciones debe regularse por los principios de autofinanciación, transparencia y solidaridad.

CAPÍTULO II. La Administración Sindical de la Confederación

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

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

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

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

Como quiera que hasta el momento algunas federaciones (en especial aquellas que tienen su ámbito de actuación en los servicios y administraciones públicas) facilitan servicios jurídicos especializados, de manera excepcional podrán seguir prestándolos, con independencia de que estos servicios o parte de ellos pudieran ser prestados por la administración sindical. La CEC y las comisiones ejecutivas de las federaciones afectadas coordinarán sus actuaciones con el fin de analizar estas situaciones excepcionales y su mantenimiento en el tiempo.

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

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

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

- a) Atención directa a los trabajadores y trabajadoras en desempleo.
- b) El servicio colectivo de contabilidad, gestión financiera, administrativa en general y fiscal,

siempre que el organismo titular del CIF (código de identificación fiscal) delegue esta función.

c) Gestión de recursos humanos de acuerdo con los criterios de la Confederación.

d) Informática, comunicaciones y aplicación de nuevas tecnologías.

e) Administración de patrimonio, edificios cedidos, obras y proveedores.

f) Relación y control de entidades participadas y colaboradoras.

g) Archivo documental y almacenaje.

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

i) Aparato Administrativo de Elecciones Sindicales y Afiliación.

j) Gabinete de Comunicación.

k) Gabinete Técnico y Económico.

CAPÍTULO III. Normas de gestión

Art. 6. 1. 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.

2. Con objeto de conocer el mapa patrimonial de UGT existe un registro único a nivel Confe-

deral donde se inscriben y actualizan los datos sobre el patrimonio inmobiliario existente en UGT y en sus organizaciones sindicales adscritas. Dicho registro incluye la totalidad del patrimonio inmobiliario en sus diferentes tipologías.

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

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

Art. 7. 1. Es necesario saber el número de representantes a dedicación completa del que dispone el Sindicato, dónde están asignados y qué tareas desempeñan. Este dato es fundamental para el desarrollo del trabajo sindical. En el Registro Confederal de Recursos se debe especificar el origen de la liberación: si es de empresa pública o privada, si es liberado por acuerdo institucional o por acumulación de horas sindicales, o si es contratado por la Organización.

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

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.

Art. 8. 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.

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

Art. 9. 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. Los representantes de UGT en dichas entidades externas serán elegidos directamente por la Comisión Ejecutiva Confederal, federal o de comunidad autónoma, según corresponda. Esa misma comisión ejecutiva conocerá y ratificará, en aquellas entidades en las que se tenga una

participación mayoritaria, los nombramientos de los principales directivos.

3. Todas las entidades propias y participadas de UGT estarán obligadas a realizar una auditoría externa de carácter anual, debiendo poner sus resultados a disposición de la Comisión de Control Económico Confederal, que podrá realizar cuantas comprobaciones considere oportunas.

4. 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.

Art. 10. Para la actividad económica habitual de las organizaciones de UGT es necesario el concurso de un número importante de empresas proveedoras de bienes y servicios. UGT debe controlar en todo momento que dichos proveedores respondan a los principios de legalidad y buen hacer profesional, así como cumplir especialmente la normativa laboral vigente. Para ello, cada una de las organizaciones debe exigir la información actualizada de los proveedores habituales, requisito básico para seguir ofreciendo sus productos. Para los proveedores superiores a 60.000 euros anuales, cada organización mantendrá un registro permanente de información, que se pondrá en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Confederal. En caso de que alguna empresa de este registro actúe para varias organizaciones o en el ámbito de todo el Estado, el registro tendrá carácter Confederal.

Art. 11. 1. La gestión de costes de personal estará integrada en cada organización, correspondiendo las decisiones en esta materia en exclusiva a la comisión ejecutiva correspondiente.

2. 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.

Art. 12. 1. La Comisión Ejecutiva Confederal, previa consulta a las organizaciones de la Confederación y teniendo en cuenta las necesidades del conjunto en términos presupuestarios y prestación de servicios a los afiliados y afiliadas en los territorios, negociará con la Sección Sindical de los trabajadores y trabajadoras de UGT, un acuerdo de condiciones laborales para el personal técnico y administrativo que tendrá carácter de Convenio Marco para todas las organizaciones de la Confederación. A este fin, se constituirá una comisión específica nombrada por el Comité Confederal.

2. 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

3. El personal contratado laboralmente por la Comisión Ejecutiva Confederal, las UCAS y las asociaciones de profesionales o de traba-

jadores 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.

Art. 13. 1. El Registro Confederal de Recursos (RCR) está implementado dentro del Aplicativo de Gestión Informática (AGI). Está sustentado por registros federales y de UCAS con actualizaciones constantes y simultáneas, para el conocimiento de todos los responsables en la administración de las horas sindicales en sus respectivos ámbitos de actuación.

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

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

4. Tanto las federaciones como las uniones tienen la responsabilidad de gestionar estos medios. Se evaluará la eficacia de esta gestión

como una tarea de la actividad ordinaria de la organización que valorará el respectivo comité.

Las Federaciones de CCAA, previa autorización de la Federación Estatal, tendrán acceso al AGI a los efectos de proceder a dar altas y bajas de representantes sindicales y empresas para una mejor actualización de los ficheros. De estas actuaciones se informará a la UCA.

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

CAPÍTULO IV. Presupuestos

Art. 14. 1. Las necesidades en una organización sindical son muy amplias y los medios económicos son limitados, y a ellos han de sujetarse las decisiones políticas y estratégicas en el contexto de una acción prudente y equilibrada.

2. 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.

Art. 15. 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. Todas las organizaciones de UGT con personalidad jurídica propia, deberán elaborar presupuestos anuales que en ningún caso podrán ser deficitarios.

Art. 16. 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.
- 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.

CAPÍTULO V. Presentación de cuentas

Art. 17. 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.

Art. 18. 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. Las FFEE integrarán las de sus federaciones territoriales, sindicatos provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales. Las UCAS, las de sus uniones provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales.

Art. 19. 1. 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.

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

Recursos del Sindicato

CAPÍTULO I. La cuota

Art. 1. 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.

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

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

Art. 2. El Reglamento de Cuotas establecido regulará, entre otras materias, la gestión de la cuota sobre los principios de eficiencia y responsabilidad.

Sección Única. Cuotas extraordinarias para servicios

Art. 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.

CAPÍTULO II. Las subvenciones públicas

Art. 4. 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. Las FFEE verán recuperado su derecho a percibir estos recursos procedentes de la subvención otorgada anualmente a los sindicatos por los Presupuestos Generales del Estado, destinándose con carácter exclusivo para elecciones sindicales el porcentaje previsto en el Fondo de Servicios.

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

CAPÍTULO III. Patrimonio

Art. 5. 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.

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

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

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

CAPÍTULO IV. Ingresos por servicios

Art. 6. 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 V. Donaciones

Art. 7. UGT a través de sus organizaciones, podrá recibir donaciones económicas de sus afiliados y afiliadas, así como de terceras personas físicas o jurídicas. Dichas donaciones podrán tener adscripción finalista, según la voluntad del donante, o incorporarse a los ingresos ordinarios del Sindicato, y podrán acogerse a las desgravaciones que estén previstas en el impuesto.

Los servicios del Sindicato. Exposición de motivos

Siendo prioritaria la acción sindical y reivindicativa de UGT, un complemento fundamental de nuestra relación con los trabajadores y trabajadoras debe ser la articulación de ofertas de servicios sindicales, de cuya eficacia depende nuestra política de afiliación e incluso buena parte de nuestro prestigio ante la sociedad.

Los servicios básicos que UGT presta son:

- Negociación colectiva.
- Servicios jurídicos.
- Formación sindical.
- Formación profesional para el empleo.
- Servicios desarrollados por los Agentes Sindicales.

UGT debe priorizar qué servicios ofrecer a los afiliados y afiliadas, cuáles de ellos deben realizarse de forma centralizada y la modalidad de su gestión, bien a través de las organizaciones o estructurados en torno a entidades externas propias o participadas.

Los servicios prioritarios deben ser aquellos vinculados o que sean complemento necesario de nuestra acción sindical y de la negociación colectiva, así como los que provengan de acuerdos de participación o cogestión de servicios públicos.

UGT podrá ofrecer a sus afiliados y afiliadas otros servicios relacionados con el consumo personal y familiar. Estos servicios serán, en todo caso, dados de alta por las organizaciones en el Registro de Empresas y Entidades de Servicios, con lo que se conseguirá un adecuado conocimiento y divulgación de los mismos.

Si bien las ofertas de determinados servicios deben tener un carácter universal para todos los trabajadores y trabajadoras, como las que articulamos en el ámbito de la formación, el empleo o la protección social, sin embargo debemos proponernos en todo momento llevar a cabo acciones positivas a favor de los afiliados y afiliadas, o incluso la exclusividad cuando ésta sea necesaria, a fin de asegurar que estamos ante un elemento de promoción organizativa, que es nuestro principal objetivo.

Particularmente, en el acceso a los servicios debe primar la antigüedad en la afiliación y su fijación, asegurando mejores condiciones en relación directa a los años de permanencia ininterrumpida en el Sindicato.

CAPÍTULO I. Servicios básicos del Sindicato

Sección Primera. Formación Sindical. Escuela Julián Besteiro

Art. 1. La Escuela Julián Besteiro, como escuela de formación sindical de la Confederación, es la encargada de la formación, en sus distintos niveles, de los cuadros, y los delegados y delegadas de UGT. Bajo la dirección de la CEC realizará sus funciones, de manera coordinada con las FFEE y las UCAS, a través de su consejo rector. La Escuela Julián Besteiro cooperará con escuelas sindicales de organizaciones afiliadas a la CES y a la CSI y con el resto de las escuelas sindicales de UGT.

Sección Segunda. Formación Profesional para el Empleo

Art. 2. UGT participará en el diseño y planificación del subsistema de Formación Profesional

para el Empleo. El Sindicato se dotará de instrumentos para la gestión de los distintos planes.

Sección Tercera. Servicios Jurídicos

Art. 3. Los servicios jurídicos son un instrumento básico de la acción sindical. Es conveniente un nuevo modelo de gestión de los servicios jurídicos, que se adecúe a la actual situación económica y organizativa de UGT.

Art. 4. 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.

Este órgano de dirección tiene las siguientes funciones:

- Nombrar y cesar al responsable del gabinete jurídico.
- Aprobar, controlar modificar los presupuestos y las cuentas del gabinete jurídico.
- Decidir sobre la organización del servicio (punto de atención, horarios, tarifas, etc.). Aprobar la incorporación y las bajas del personal adscrito al gabinete jurídico.

Todas aquellas cuestiones relacionadas con el funcionamiento del gabinete.

2. El primer Comité Confederal elegirá una Comisión de ámbito confederal compuesta por dos miembros de la CEC, las Federaciones Estatales y representantes de las UCAS, que actualizará

el Reglamento de Homologación de Funcionamiento de los Servicios Jurídicos y que, en todo caso, tendrá como objetivo básico fundamental tender a garantizar la igualdad en la prestación de servicios a los afiliados y afiliadas.

Art. 5. La labor de coordinación técnica y colaboración entre los diversos servicios jurídicos territoriales de UGT, será realizada a través del Departamento Jurídico Confederal, que ofrecerá a todos los servicios el acceso a la información técnica necesaria para el mejor cumplimiento de sus objetivos. La formación del personal que integra las asesorías, así como la búsqueda de nuevos cuadros que en el futuro puedan ser miembros de este servicio, debe ser una de sus tareas prioritarias.

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

Art. 6. 1 La protección y cobertura jurídica de los afiliados y afiliadas que mantengan relación contractual con la Unión General de Trabajadores, 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 la UGT, con sus Organizaciones federadas, empresas u Organismos dependientes, interpusiera demanda contra alguna de ellas y alegara, ra-

zonadamente y por escrito, que el 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 servicios jurídico estudiará la alegación aportada. En caso de aceptarla, aprobará al demandante la contratación de un servicio jurídico externo o de un 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. 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 el 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.

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 les permita ejercitar sus derechos dentro de los plazos legalmente establecidos. El límite de dichos honorarios profesionales externos vendrá marcado por lo estipulado en las tarifas inter-

nas del sindicato y/o por las de los Colegios de Abogados de cada provincia.

Sección Cuarta. Negociación Colectiva

Art. 7. 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.

Art. 8. 1. En materia de seguros y prestaciones complementarias, y manteniendo el principio básico de que es el Estado quién debe garantizar el sistema de pensiones y prestaciones sociales, la Comisión Ejecutiva Confederal coordinará las actuaciones con las federaciones, a fin de asegurar el tratamiento profesional de estas materias y una estrategia sindical homogénea.

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

CAPÍTULO II. Entidades de Servicios

Art. 9. 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.

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

- Fundación Francisco Largo Caballero (FLC).
- Instituto de Formación y Estudios Sindicales (IFES).
- Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD).
- Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIATE).
- Editorial Publicaciones UNION.
- ATLANTIS ASP.
- Gestoras de fondos de pensiones (GPP y FONDITEL).

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

Art. 10. 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.

Art. 11. 1. 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.

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

Art. 12. 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.

Art. 13. 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.

Sección Primera. Editorial Publicaciones UNIÓN

Art. 14. 1. Esta entidad es la encargada de la publicación de la revista periódica UNION, así como de todas las publicaciones para distribución o venta que promueva la Comisión Ejecutiva Confederal.

Sección Segunda. Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)

Art. 15. 1 IFES es un instrumento técnico para la realización de iniciativas de formación profesional y para la gestión de programas de ámbito nacional e internacional.

2. Cuenta con personalidad jurídica propia al haberse constituido como Fundación. Se rige por sus Estatutos y las previsiones de la Ley de Fundaciones, con adscripción al protectorado correspondiente. Su Patronato se integra por las Federaciones Estatales, UCAS y Comisión Ejecutiva Confederal. Cada organización designará a la persona física que le represente. El Patronato es el máximo responsable de la Fundación, correspondiéndole entre otras funciones, velar por el cumplimiento de sus objetivos fundacionales, sus propios Estatutos y por la adaptación permanente a los cambios normativos que hagan viable su actividad.

Sección Tercera. Fundación Francisco Largo Caballero (FLC)

Art. 16. La FLC es la fundación histórica promovida por UGT. Se responsabiliza del mantenimiento del archivo histórico y del tratamiento de la documentación que va produciendo el Sindicato.

Art. 17. 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.

Sección Cuarta. Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD)

Art. 18. El ISCOD es el encargado de la gestión de proyectos en países en vías de desarrollo, a través de programas de la Administración Pública y con la gestión del 0,7 por ciento de la cuota pagada por los afiliados y afiliadas. Todo ello en estrecha colaboración con las organizaciones internacionales como la Confederación

Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de los Trabajadores/as de las Américas y los secretariados internacionales.

Sección Quinta. Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIATE)

Art. 19. La Fundación UNIATE dará servicios específicos a nuestros afiliados y afiliadas jubilados y pensionistas, particularmente en materia de viajes, cultura, residencias, pisos tutelados, servicios a domicilio y otros. Debe convertirse en uno de los instrumentos para el mantenimiento de los afiliados y afiliadas en UGT después de su jubilación y para la integración en el Sindicato de los y las actuales pensionistas.

Sección Sexta. Asesoramiento en Seguros y previsión, ATLANTIS y Gestoras de Fondos de Pensiones (GPP y FONDITEL)

Art. 20. La gestión de los seguros, particularmente los de carácter colectivo y vinculados a la empresa, las prestaciones complementarias a la seguridad social y el asesoramiento técnico a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, en las comisiones de control de planes y fondos de pensiones es una labor básica complementaria de la acción sindical.

CAPÍTULO III. Los instrumentos de servicios en otros ámbitos de la Confederación

Art. 21. 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 ges-

ción económica adecuada. Todo ello mediante un proceso objetivo de información, contraste y control.

Art. 22. 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.



Registro de empresas y entidades colaboradoras. Exposición de motivos

Las Resoluciones del Congreso Confederal en materia de organización, administración y servicios, obligan a toda la Confederación para que las actividades de servicios que se realicen lo sean en el marco de la transparencia, la eficacia para nuestros afiliados y afiliadas y la solvencia económica del servicio que se ofrece.

En muchas ocasiones los servicios de carácter económico que promueve UGT se desarrollan a través de entidades externas, bien por imperativo legal o por considerarse que es una forma más eficaz de actuación. Estas entidades pueden ser mercantiles o no lucrativas, y en ocasiones son participadas o propiedad del Sindicato.

Hasta épocas recientes, la iniciativa empresarial o fundacional de la Confederación se centraba básicamente en la Comisión Ejecutiva Confederal que organizaba proyectos de servicios de ámbito estatal.

Actualmente, estas entidades centralizadas se han reducido sustancialmente, mientras que las FFEE y las UCAS han descentralizado la oferta de servicios, con la consecuente creación de empresas, fundaciones y asociaciones.

Este proceso resulta positivo puesto que ofrece una mayor participación y transparencia a través de un proceso objetivo de recogida de información, contraste y control del propio afiliado o afiliada. Por otro lado, la descentralización al acercar más el servicio al afiliado o afiliada que lo disfruta, genera una mayor confianza y seguridad en el Sindicato.

Para garantizar la transparencia y el control de estas actividades se establece un Registro Público, con carácter interno, que recoja cuan-

tas iniciativas se hayan constituido y continúen su funcionamiento en todos los ámbitos de la Confederación.

CAPÍTULO I. Características del Registro

Art. 1. El Registro de empresas y entidades colaboradoras de UGT (en adelante el Registro), se constituye bajo la tutela de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Art. 2. El Registro solicitará y recibirá la información correspondiente a través de las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS.

Art. 3. Podrá acceder a la información registrada cualquier organización que así lo solicite, siempre a través de las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS.

Art. 4. Todo lo anterior se entiende sin menoscabo de las competencias que tienen atribuidas las comisiones de control económico de cada organización y la Comisión de Control Económico Confederal.

CAPÍTULO II. Principios inspiradores de las Empresas y Entidades que acceden al Registro

Art. 5. La constitución de una empresa, fundación o asociación por las organizaciones de UGT, debe estar sometida a la oportunidad, el rigor y la transparencia. En todo caso su constitución debe fundamentarse en los siguientes principios:

a) Relación con la actividad sindical. Debe tener relación con la actividad del Sindicato en

campos como el de creación de empleo; la formación; la edición de publicaciones; la salud laboral, la calidad de vida y el medio ambiente; el cooperativismo y la economía social; la cultura, el ocio y el tiempo libre; los seguros y los fondos de pensiones; la vivienda; la cooperación internacional; el asesoramiento jurídico y la gestión de las obligaciones tributarias y fiscales; así como otras de claro contenido social o sindical.

b) Participación democrática. La constitución únicamente puede ser decidida por las organizaciones que tengan atribuciones para ello. Deberá aprobarse por la comisión ejecutiva y ratificarse por el comité, tanto las nuevas entidades como las constituidas anteriormente en el caso de no haberlo hecho.

c) Transparencia y obligaciones. Debe estar asentada en el patrimonio de la organización correspondiente de UGT. De su actividad y resultados deberá conocer el congreso y periódicamente el comité. Se someterá a los controles y obligaciones legales vigentes.

Se realizará una auditoría externa anual que se depositará en el Registro.

CAPÍTULO III. Ámbito y contenido del Registro

Art. 6. El Registro comprende a las siguientes empresas y entidades:

- a) Empresas mercantiles propiedad de organizaciones del Sindicato.
- b) Empresas mercantiles participadas.
- c) Empresas en propiedad o participadas por fundaciones u otras instituciones del Sindicato.

d) Fundaciones de organizaciones del Sindicato.

e) Fundaciones coparticipadas por el Sindicato y otras instituciones públicas o privadas.

f) Empresas o fundaciones con las que se mantienen convenios de colaboración permanente para fines económicos y sociales.

g) Cooperativas y otros tipos de instituciones colectivas promovidas por el Sindicato.

h) Entidades gestoras de Formación para el Empleo.

Art. 7. La inscripción y mantenimiento de una entidad en el Registro implica la aportación de la siguiente documentación:

a) En el caso de entidades participadas o propiedad del Sindicato:

- Ficha de inscripción, según el modelo establecido, actualizada anualmente.
- Estatutos y escritura pública, en su caso.
- Resto de información que deba acceder a los registros mercantiles o administrativos correspondientes.

• Auditoría externa.

b) En el caso de entidades colaboradoras, previo contrato:

- Ficha de inscripción.
- Contrato de colaboración.
- Memoria anual del desarrollo del convenio.

A este efecto se creará un Registro Confederal de entidades acreditadas para la formación para el empleo, que deberán superar los requisitos mínimos de calidad establecidos.

El servicio de acreditación podrá solicitar a las entidades gestoras de Formación para el Empleo que soliciten su acreditación, la documentación e información que, en cada caso, estime necesaria.

Disposición final

Se considerará a todos los efectos que las entidades no inscritas en el Registro, no tienen ninguna vinculación con el Sindicato, negándose pública y expresamente cualquier consulta al respecto, y asumiendo los promotores de las mismas las responsabilidades personales y organizativas que pudieran derivarse.



The background of the slide is a close-up photograph of several wooden planks stacked on top of each other. The planks are light-colored wood, possibly pine or oak, showing a clear grain pattern. A semi-transparent red overlay covers the entire image, creating a monochromatic effect. The text 'Estructuras organizativas' is written in a bold, white, sans-serif font, positioned in the center-left of the image. A white L-shaped bracket is placed to the left of the text, framing the first few letters.

Estructuras organizativas

Estructuras organizativas

Las federaciones y las uniones: normas generales, estructura y funciones. Exposición de motivos

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

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

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

Las FFEE vertebran la Confederación, para lo que necesitan vertebrarse a sí mismas. La sectorialización es fundamental para lograr una mayor identificación de los diversos colectivos de trabajadoras y trabajadores con el Sindicato, permitiéndoles plantear sus reivindicaciones específicas.

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

con la sociedad, asumiendo la representación institucional de UGT en los temas que afectan al conjunto de las trabajadoras y los trabajadores como ciudadanos.

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 cerrara el ejercicio con déficit, en el presupuesto siguiente se planificará el equilibrio contable y económico.

CAPÍTULO I. Las Federaciones y su papel en la Confederación

Art. 1. 1. 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.

2. 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 indis-

pensable para las patronales y el empresariado en general. Además, mantienen la interlocución institucional con gobiernos y administraciones en los asuntos que les son propios.

Art. 2. Las federaciones tienen la competencia e interés directo sobre la negociación colectiva; la afiliación y recaudación de la cuota; las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa; la formación sindical y formación para el empleo de carácter sectorial; la representación institucional sectorial ante las Administraciones, organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas; en las relaciones internacionales sobre temas sectoriales; y en el desarrollo de una política de servicios comunes que prime a nuestra afiliación frente a las personas no afiliadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que sobre estas materias correspondan a la Confederación.

Art. 3. Las federaciones deben estimular la presencia y participación activa de las mujeres, los jóvenes y los profesionales en las tareas del Sindicato, recogiendo y defendiendo sus reivindicaciones e incorporándolos a las tareas de dirección de la federación.

Art. 4. 1. La federación en su congreso federal elaborará unos estatutos federales que serán de obligada aplicación en el conjunto de la federación.

2. 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.

Art. 5. 1. Las federaciones dispondrán de al menos el sesenta por ciento de los delegados 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 los miembros de los comités de la estructura territorial.

CAPÍTULO II. Estructura organizativa de las Federaciones

Art. 6. 1. Las federaciones organizan actividades heterogéneas con identidad propia, a las que hay que dar respuestas específicas.

2. 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.

3. 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.

Sección Primera. La Federación y los Sectores

Art. 7. 1 La sectorialización se corresponde con el hecho evidente de que son los trabajadores

de cada sector productivo los que mejor conocen las características de su actividad y del convenio de su ámbito; por tanto, organizarnos en base a ello supone enraizar la organización en la cercanía a los trabajadores y trabajadoras, con unos cuadros sindicales organizados en secciones sindicales y sectores que permitan:

- Mantener una presencia y una acción sindical coherente y ajustada a las necesidades.
- Abordar en mejores condiciones sus procesos electorales.
- Explicar en cada caso nuestros compromisos con las trabajadoras y los trabajadores, la negociación de los convenios, los esfuerzos desplegados, las posturas patronales, etc.

Todo ello debería ser, a su vez, una fuente importante de afiliación. Los sectores son aquellas 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. Sectores y secciones sindicales deben ser la base organizativa fundamental para desarrollar la acción sindical en todas sus facetas (negociación colectiva, afiliación, elecciones sindicales...) así como el diálogo social sectorial que tendrá que estar en coherencia con las directrices del conjunto de la Organización.

2. La federación está integrada por sectores y/o sindicatos que, con ámbito estatal y articulación territorial, agrupan una serie de actividades que podrán organizarse en subsectores.

3. En el seno de la federación deben definirse y configurarse unos sectores equilibrados y con actividades afines.

Art. 8. 1. El sector tiene tareas sindicales asignadas en materia de negociación colectiva y defensa de las características específicas de los subsectores en que se organiza.

2. Los sectores tendrán funciones específicas que se articularán en cada federación estatal, según las resoluciones de sus respectivos congresos o comités.

La configuración sectorial debe garantizar que los sectores:

1º Puedan desarrollar políticas orientadas a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito.

2º Puedan realizar la coordinación y homogeneización de la negociación colectiva sectorial y la desarrollada por las secciones sindicales que lo compongan.

3º Tengan la suficiente entidad para que sus reivindicaciones sean tenidas en cuenta en todos los niveles, tanto interno como a nivel internacional e institucional.

4º Hagan efectiva la democracia y la participación en todos sus niveles, y un funcionamiento que asegure la máxima eficacia en su labor, como condiciones imprescindibles para que puedan ejercer el papel que les corresponde.

5º Tengan objetivos medibles y cuantificables relacionados con la actividad que deben desarrollar para lo que es necesario que cuenten con los medios necesarios, materiales, humanos y

económicos, reflejados en los presupuestos de la federación según se contemple en las normas de la organización.

Sección Segunda. La Sección Sindical

Art. 9. 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.

Art. 10. 1. La participación de los afiliados y afiliadas en el seno de las secciones sindicales se materializa mediante los mecanismos adecuados para asegurar a todos y a cada uno de sus miembros la participación en la elección de sus órganos de dirección, el control de la gestión de los mismos, la determinación de los candidatos y candidatas a los órganos unitarios y de representación de los trabajadores y el conocimiento y discusión de todas aquellas cuestiones que afectan a la actividad sindical.

2. 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.

Art. 11. 1. Las actividades a desarrollar por la sección sindical y su configuración organizativa deberán regularse por el congreso federal, que aprobará un reglamento de la sección sindical que se incorporará a los estatutos federales. Este reglamento, adaptado a las peculiaridades de la federación correspondiente, estará en consonancia, no pudiendo contradecirlo, con el Reglamento de la Sección Sindical que se recoge en la presente Normativa Interna.

2. 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.

Art. 12. 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.

Sección Tercera. La Federación y los Territorios

Art. 13. 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.

Art. 14. 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.

CAPÍTULO III. Número y composición de las Federaciones que integran UGT

Art. 15. La consolidación del Sindicato requiere de una acertada y eficaz acción sindical. Para lograrlo, UGT debe configurar la estructura organizativa más adecuada. Con este fin se establecen 3 federaciones

Sección Única. Estructura organizativa de UGT

Art. 16. 1 Actualmente UGT tiene seis federaciones de industria y de servicios, y tres uniones estatales. Durante el mandato del 42º Congreso, y según el calendario previsto, UGT pasará a tener tres federaciones, que se denominarán de acuerdo a las resoluciones de los respectivos congresos constituyentes. Desde el Congreso Confederal y mientras no estén los procesos de

constitución finalizados, las denominaremos de la forma que consideramos más sencilla, es decir, con números, que tienen sentido exclusivamente nominativo y nunca carácter ordinal o prelativo. Por tanto:

- a) La federación 1 comprenderá los sectores de producción de bienes y sector primario.
- b) En las federaciones 2 y 3 estarán integrados todos los servicios y actividades con el criterio que se establezca.

En este sentido, no serán disponibles aquellas actividades o servicios que se presten directamente por las Administraciones Públicas cuando exista gestión y contratación directa de trabajadores y trabajadoras por las mismas, que estarán integrados en el ámbito organizativo de la futura Federación 3.

2. Además UGT contará con:

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

Art. 17. Las FFEE establecerán en sus congresos la forma de estructuración de acuerdo a sus necesidades y como mejor crean que defienden los intereses que representan. Las federaciones deben tener un desarrollo sectorial y territorial para atender de forma autónoma todas las actividades que les corresponden en el conjunto del Estado.

CAPÍTULO IV. Las Uniones y su cometido en la Confederación

Art. 18. 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.

Art. 19. 1. 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.

2. 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.

Sección primera. Estructura organizativa

Art. 20. 1. La unión se podrá organizar territorialmente en los niveles siguientes: comunidad autónoma, provincia, isla y comarca e intercomarca.

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.

Art. 21. 1. 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.

2. 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.

3. 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.

Sección Segunda. Tareas a desarrollar

Art. 22. La unión, entre otras tareas, tiene asignados los siguientes cometidos:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Desarrollar la política de servicios comunes fijada por el Servicio Confederal de Gestión.
- d) Coordinar en su ámbito de actuación las tareas que afecten a más de una federación.
- e) 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.
- f) Cubrir las carencias de las federaciones con escasa implantación, de acuerdo con la federación estatal correspondiente, garantizando las tareas organizativas básicas y la atención a todos sus afiliados y afiliadas según lo establecido por el Servicio Confederal de Gestión.

g) 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.

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

Art. 23. El Servicio Territorial de Gestión (STG)

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

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

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

3. La responsabilidad de que el STG funcione correctamente recae en la CE-UCA, que habilitará los medios para su implantación, correspondiéndole la planificación, la administración y la dotación del personal necesario para estos fines.

4. El Comité Territorial, a propuesta de la CE-UCA, dotará al STG de un reglamento de

funcionamiento donde se regulará la participación en sus órganos de dirección. El catálogo de servicios que la UGT habrá de prestar a sus afiliados y afiliadas a través del STG será responsabilidad de la CE-UCA y se detallará en el primer Comité Territorial que se celebre, para someterlo a su aprobación. En los territorios donde las Comisiones de Agentes Sindicales y de Servicios Jurídicos estuvieran constituidas

y hayan alcanzado acuerdos para el funcionamiento de ambos servicios, se trasladará la gestión ordinaria de las mismas al STG. En los territorios donde no se hayan constituido o no hayan conseguido llegar a acuerdos de funcionamiento ambas comisiones seguirán sus trabajos hasta lograrlos y posteriormente poder trasladar la gestión ordinaria al STG.



Admisión de organizaciones sindicales y delimitación de sectores organizativos

CAPÍTULO I. Procedimiento para la Admisión de Organizaciones Sindicales

Art. 1. Para la admisión en la federación de una nueva organización sindical, habrá de remitirse por ésta a la comisión ejecutiva federal una petición en dicho sentido firmada y sellada por el responsable de la misma, acompañándola del acta o registro de su constitución y de sus reglamentos. Asimismo aportará el número de afiliados y afiliadas con sus datos personales y lugares de trabajo. Las FFEE regularán en sus estatutos el procedimiento de admisión de organizaciones sindicales. Cuando la organización sindical solicitante tenga una composición sectorial que afecte a más de una federación será competencia de la Confederación la gestión del procedimiento de admisión.

Art. 2. En el caso de que la organización solicitante tenga una ubicación territorial determinada, la comisión ejecutiva federal requerirá un informe al respecto de su federación territorial y de la UCA correspondiente.

Art. 3. La comisión ejecutiva federal someterá al comité federal la propuesta de admisión, que deberá figurar en el orden del día de la convocatoria y será acompañada por la documentación pertinente que recogerá su criterio al respecto. La propuesta de admisión deberá contar con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité federal.

Art. 4. La comisión ejecutiva federal trasladará a la Comisión Ejecutiva Confederal la resolución aprobada para que ésta la incluya en el primer Comité Confederal a celebrar, que deberá ratificar la admisión.

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

CAPÍTULO II. Procedimiento para la Delimitación de Sectores Organizativos

Art. 5. 1. El trabajador o trabajadora que ha decidido organizarse sindicalmente y se afilia a UGT, debe hacerlo en aquella federación que tiene el derecho de organización, representación y negociación en la empresa en la que trabaja.

2. El empresario no debe tener alternativas en cuanto a con qué federación debe firmar los convenios colectivos. La única alternativa del empleador será la de firmar o no firmar el convenio con la federación correspondiente de UGT.

Art. 6. 1. Los conflictos por la delimitación de sectores organizativos entre las federaciones surgen como consecuencia del interés que tiene cada federación de defender su sector de convenios y sus ámbitos de representación y de organización. Esto parte de la preocupación de que todos los trabajadores y trabajadoras estén organizados y se rijan por un convenio colectivo.

2. En el seno de UGT debemos ponernos de acuerdo sobre cómo resolver estos conflictos,

sin dañar la credibilidad del Sindicato y nuestra fuerza sindical.

3. Se trata de resolver a qué federación le corresponde organizar todo un sector, o un centro de trabajo determinado en empresas que cambian la orientación de su actividad. También, decidir sobre qué convenio habrá de aplicarse en un centro de trabajo, qué federación presentará listas a las elecciones sindicales y a qué federación deberá pertenecer un afiliado o afiliada.

Art. 7. 1. UGT establece un procedimiento para determinar la federación que tendrá el derecho a organizar a los trabajadores afectados, negociar sus convenios y presentar listas a los órganos unitarios de representación. Para resolver los conflictos de delimitación de sectores organizativos que pudieran surgir entre federaciones, cuando el CNAE no coincida con la actividad de la empresa, la Comisión Ejecutiva Confederal no sólo tendrá en cuenta el CNAE sino también la actividad de la empresa.

2. Las federaciones, cuando aspiren a organizar a trabajadores y trabajadoras de empresas o sectores que no estén asignados a ninguna otra, o existan dudas sobre tal extremo, deberán solicitarlo expresamente y por escrito a la Comisión Ejecutiva Confederal. No consolidarán su derecho a organizarlos hasta que no hayan recibido contestación afirmativa.

3. En caso de conflicto por la delimitación de sectores organizativos, las federaciones afectadas deben tratar de resolverlo, en primera instancia, a través de sus comisiones ejecutivas federales.

4. Si las federaciones no logran ponerse de acuerdo, el conflicto se elevará a la Comisión Ejecutiva Confederal que decidirá, en un plazo no superior a los 6 meses, a qué federación corresponde el derecho de organización, representación y negociación en el sector o actividad en litigio.

Organización específica para algunos colectivos. Exposición de motivos

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

CAPÍTULO I. Trabajadores por cuenta propia

Art. 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.

Art. 2. 1. La Unión de Pequeños Agricultores (trabajadoras y trabajadores autónomos de los sectores agrarios y ganaderos) se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análoga a los de las federaciones estatales.

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

CAPÍTULO II. Jubilados y Pensionistas

Art. 3. 1 La Unión de Jubilados y Pensionistas se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análogos a los de las federaciones estatales.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III. Profesionales y Directivos

Art. 4. La Unión de Técnicos y Cuadros (UTC) seguirá profundizando en la implantación de esquemas organizativos aprobados por el Congreso Confederal y según el criterio establecido por las FFEE y UCAS, en función de la presencia creciente de estos colectivos en cada sector y territorio. El Comité Confederal someterá a debate y aprobación, si procede, el correspon-

diente reglamento de funcionamiento interno acorde con lo expresado anteriormente.

Art. 5. UGT debe ofrecer alternativas a los profesionales y directivos para organizarlos en el Sindicato. Se trata de evitar el individualismo y su exclusión del marco de los convenios colectivos, de atender sus reivindicaciones específicas así como luchar contra la constitución de plataformas, sindicatos, etc., de corte corporativo o de franja.

Art. 6. 1. La afiliación de los profesionales y directivos a UGT nos facilitará afrontar los grandes retos que se nos avecinan en el marco europeo y mundial. Sus conocimientos y su especial posición en la producción de bienes y servicios y en las relaciones laborales, deben ser aprovechados por el Sindicato.

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

Art. 7. 1. Cada federación contará con su Agrupación de Técnicos y Cuadros, a la que se adscribirán los profesionales y directivos afiliados a dicha federación.

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

2. El conjunto de Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de las FFEE y de las Uniones de Técnicos y Cuadros de las uniones territoriales constituye

la 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.

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

Art. 8. 1. La UTC-UGT garantizará e impulsará el desarrollo de actividades específicas ligadas al conocimiento y establecimiento de propuestas y soluciones a su problemática laboral. Todo ello a través de la elaboración de estudios, celebración de debates y la información y formación de sus miembros, así como mediante la creación de grupos de trabajo, temporales o estables, que generen información y propuestas que apoyen las iniciativas institucionales y de acción sindical de UGT.

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

CAPÍTULO IV. Trabajadores en situación de desempleo

Art. 9. 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.

Art. 10. 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 actividad principal.

Art. 11. En el Aplicativo Confederal, se abrirá un registro de trabajadores y trabajadoras en paro de carácter territorial en el que se inscribirán obligatoriamente todos los trabajadores y trabajadoras en paro adscritos a las federaciones. Los afiliados y afiliadas inscritos en ese registro, tendrán derecho preferente a los servicios que presta el Sindicato relacionados con el acceso a un puesto de trabajo: formación, información y orientación.

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

Donde sea posible se conformarán modalidades organizativas (no orgánicas) que establezcan

canales de comunicación con otras organizaciones o colectivos de personas desempleadas para buscar, de forma coordinada, soluciones para ellas.

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

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

CAPÍTULO V. Juventud Trabajadora

Art. 12. 1. UGT establecerá las políticas adecuadas para integrar a los jóvenes trabajadores y trabajadoras en su proyecto sindical. El Sindicato, a través de su acción sindical plasmada en la propuesta y en la negociación, debe conseguir leyes, acuerdos y convenios que faciliten a los y las jóvenes el acceso a un puesto de trabajo digno y estable.

2. UGT atenderá las demandas de la población trabajadora joven que buscan su primer empleo o que trabajan en condiciones de precariedad. El Sindicato tiene que llegar al amplio colectivo de jóvenes con el objetivo de abrirles la organización y sumarlos a las tareas sindicales y prepararlos como futuros cuadros de UGT. Para ello trabajará en cada uno de los ámbitos de la acción sindical y contará con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Art. 13. 1. El departamento de la juventud trabajadora, organismo dependiente de la comisión ejecutiva, que nombrará a su responsable, llevará a cabo las tareas necesarias para abrir el Sindicato a los jóvenes y organizarlos para la defensa de sus intereses.

Dicho Departamento de la Juventud Trabajadora desaparecerá una vez acordada la nueva fórmula y se constituya la Asociación de Jóvenes. De igual modo, una vez que haya sido elegido el Presidente o la Presidenta de la Asociación será quien represente a la juventud del sindicato, sustituyendo a la persona Responsable del Departamento de Juventud, que cesará de su cargo. A partir de la constitución de la asociación, a los efectos de participación orgánica e institucional ésta tendrá el mismo tratamiento que los departamentos confederales.

2. El Departamento Confederal de la Juventud Trabajadora o la Asociación de Jóvenes, una vez aprobada su creación, se dotará de un equipo de trabajo para desarrollar áreas de trabajo que se ajusten a las tareas y los fines encomendados. Se establece en 35 años la edad máxima para que los afiliados y afiliadas estén adscritos, automáticamente, al departamento de la juventud trabajadora, posterior asociación, y sean partícipes de sus políticas, aplicándose los mismos criterios para el o la responsable del departamento o miembros de la asociación juvenil, que se establece por la CSI y la CES.

3. Las tareas de afiliación, la formación y representación, junto con la negociación colectiva y la acción sindical deben constituir las tareas esenciales para fortalecer la política sindical en materia de juventud con el objeto de convertirnos en el Sindicato de referencia de los las personas jóvenes trabajadoras y estudiantes.

Implantar lazos de proximidad con las asociaciones juveniles participando de sus acciones y establecer sinergias que faciliten que UGT sea su sindicato de referencia.

A tal efecto, el departamento de la juventud trabajadora, y una vez aprobada, la Asociación de Jóvenes, llevará a cabo las siguientes tareas:

- Ser la voz de los y las jóvenes del sindicato y trasladar sus reivindicaciones.
- Realizar una conferencia de jóvenes a nivel estatal.
- Promover la información y la participación de los jóvenes trabajadores y trabajadoras en los procesos de elecciones sindicales; elaborar estudios y propuestas en materia de negociación colectiva y políticas de empleo destinadas a mejorar las condiciones laborales y sociales de la juventud trabajadora.
- Promover el acercamiento y la concienciación sindical de los jóvenes trabajadores hacia UGT en los centros de trabajo, procurando su participación en los procesos electorales y en las candidaturas de UGT, así como su afiliación y su participación en las estructuras del Sindicato.
- Trasladar la política sindical en materia de juventud a los centros de trabajo y secciones sindicales; apoyar la acción sindical de los delegados, delegadas, afiliados y afiliadas jóvenes en materia de juventud.
- Fidelizar y trabajar con delegados, delegadas, afiliados, afiliadas y estudiantes jóvenes estableciendo redes de trabajo.

- Acercar la acción sindical a los y las jóvenes en los centros educativos y Universidades, futuros trabajadores, sensibilizándoles del papel de UGT en la empresa y en la sociedad, explicando los servicios que presta en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y las posibilidades de inserción en el mundo laboral en relación a sus niveles formativos, así como la importancia que tiene un temprano acercamiento al sindicato en la etapa formativa, para llegar al mercado de trabajo con mayores conocimientos sobre este.
- Integrar a la población trabajadora joven en el proyecto sindical de UGT, sumarlos a las tareas sindicales y prepararlos como futuros cuadros sindicales.
- Establecer relaciones con los y las estudiantes, y sus organizaciones; ofrecer información, formación y asesoramiento a los jóvenes afiliados y afiliadas -también a través de las nuevas tecnologías de la información, muy utilizadas por este colectivo-.
- Desarrollar un plan de formación de cuadros sindicales jóvenes.

4. La Organización establecerá, además, una representación de jóvenes trabajadores y trabajadoras en todos los órganos de toma de decisiones del sindicato, acorde con la realidad. Se garantizará, dentro de lo posible, una presencia mínima del diez por ciento de jóvenes, no pudiéndose imputar esta medida de acción positiva dentro del porcentaje mínimo establecido a la representación de sexo. Igualmente en las listas que presente UGT en las elecciones sindicales se garantizará, dentro de lo posible, la participación de jóvenes.

5. El departamento de la juventud trabajadora -siempre que esté constituido- y una vez aprobada, la Asociación de Jóvenes, tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo. Los secretarios y secretarías ejecutivos responsables de la secretaria de juventud en los diversos organismos de la Confederación no podrán superar la edad de los 35 años durante su mandato.

CAPÍTULO VI. Mujer trabajadora

Art. 14. 1. La discriminación en razón del género está a la orden del día en las relaciones laborales. Baja tasa de actividad, alto paro, precariedad en el empleo y posición discriminatoria y subordinada en las relaciones laborales; son algunos de los más importantes aspectos que, actualmente, diferencian a hombres y mujeres.

2. Pero el futuro traerá importantes cambios de tendencia en la actual situación. Cada vez hay una mayor incorporación de la mujer al trabajo. La tasa de actividad femenina se incrementa año tras año. Se está dando un mayor acceso de las mujeres a los niveles ejecutivos y de dirección en las empresas. Además, se va incrementando sustancialmente el número de mujeres con estudios superiores que quieren desarrollar una carrera profesional.

Art. 15. 1. Todo ello determina la necesidad de que UGT facilite la incorporación de las mujeres al Sindicato, garantizando su acceso a los órganos de decisión, dirección y control, potenciando su presencia en los órganos de representación laboral y ofreciéndoles mayor participación en la negociación colectiva y en las tareas de representación institucional.

2. Sólo a partir de una mayor presencia y participación de las afiliadas en el Sindicato,

podremos conseguir las justas reivindicaciones de las mujeres en el terreno sociolaboral.

Art. 16. 1. UGT desarrollará una acción positiva en favor de la igualdad entre los sexos, en todos los ámbitos de la Confederación. La participación activa de la mujer en el proceso de toma de decisiones, constituye una de las maneras más eficaces de alcanzar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.

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

3. No obstante, este porcentaje de participación en las comisiones ejecutivas es referido a las secretarías genéricas. Las secretarías sectoriales que formen parte de las comisiones ejecutivas de las federaciones, serán elegidas independientemente del sexo de la persona elegida, respetando la democracia interna de cada uno de los sectores que conforman dichas comisiones ejecutivas federales.

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

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

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

Art. 17. 1. El departamento de la mujer trabajadora, 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.

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

El departamento de la mujer trabajadora, siempre que esté constituido, tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo.

CAPÍTULO VII. Servicios Sociales

Art. 18. 1. En el mundo de la globalización y la competitividad, en el que nos movemos, es cada vez más necesario seguir luchando para erradicar la exclusión social y la desigualdad y alcanzar la justicia y la cohesión social.

2. Toda persona “con alguna diferencia” podemos considerarla “en riesgo de exclusión”, por lo que será necesario remover todos los obstáculos, para que esa diferencia no provoque una quiebra de la justicia y la cohesión social por la que UGT lucha.

Art. 19. 1. El departamento de servicios sociales se responsabilizará de identificar, proponer y, en su caso, poner en marcha las acciones positivas necesarias para remover las causas de la exclusión. El departamento dependerá de la comisión ejecutiva, la cual nombrará a su responsable.

El departamento de servicios sociales, siempre que esté constituido, tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo.

Art. 20. El departamento de servicios sociales, luchará por la erradicación de la discriminación social y laboral de la población que la sufre.

Por ello será de su competencia la prevención, información y colaboración en la inserción laboral de:

- Población trabajadora afectada por el VIH;
- Población trabajadora con discapacidad;
- -rabajadores y trabajadoras que sufren discriminación por su orientación sexual;
- Otras personas en riesgo de exclusión por causas sociales, económicas, étnicas, etc.

El departamento de servicios sociales coordinará las distintas reivindicaciones políticas dirigidas a estos trabajadores y trabajadoras, al igual que actuaciones relacionadas con la acción sindical.

CAPÍTULO VIII. Migraciones

Art. 21. 1. La incorporación de los trabajadores y trabajadoras extranjeros al mercado de trabajo español, supone un reto y una oportunidad para nuestra organización. La discriminación en el ámbito laboral por razón de origen étnico, cultural o de creencia religiosa, la inadecuada regulación de los flujos migratorios laborales, los trabajadores y trabajadoras en situación administrativa irregular y los casos de explotación laboral, son realidades que tenemos que afrontar.

2. La población trabajadora inmigrante se encuentra sometida a una normativa específica, la de extranjería, que determina tanto su acce-

so al mercado de trabajo como su permanencia en el mismo, e incluso sus condiciones laborales o de protección social.

3. La inadecuada regulación de los flujos de llegada de población trabajadora no comunitaria y la falta de adecuadas políticas de integración social, pueden favorecer la aparición, en el ámbito laboral y en el conjunto de la sociedad, de un fenómeno indeseable: el racismo.

4. Por otra parte, la emigración de trabajadores y trabajadoras españoles, la situación de los que año tras año retornan o los que siguen en los países de emigración, nos sitúa también frente a una realidad en la que el Sindicato tiene que actuar.

Art. 22. 1. El departamento de migraciones, organismo dependiente de la comisión ejecutiva, que nombrará a su responsable, llevará a cabo las tareas necesarias para introducir el Sindicato entre el colectivo de migrantes, como condición necesaria para avanzar en la conquista de sus reivindicaciones.

2. Entre las tareas del departamento están las de trabajar en la equiparación de derechos entre los trabajadores y trabajadoras autóctonos e inmigrantes; promover la adecuada regulación de los flujos migratorios laborales; la prevención y erradicación del racismo en el lugar de trabajo; ofrecer información, formación y asesoramiento acerca de las migraciones; y, participar en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que afecten específicamente a los trabajadores migrantes.

3. El departamento de migraciones -siempre que esté constituido- tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo.





Código ético de UGT: Compromisos Fundamentales del cuadro sindical

Código ético de UGT: Compromisos Fundamentales del cuadro sindical

Introducción

El presente código ético tiene como finalidad explicitar lo que la inmensa mayoría de los hombres y mujeres de nuestro Sindicato conocen y practican, porque forma parte de nuestro acervo ético; sirvan como ejemplo las palabras pronunciadas por Pablo Iglesias, en el Congreso de los Diputados en 1910, cuando siendo el único diputado del PSOE sufrió la crítica de un diputado de la derecha conservadora al decir -a sus espaldas- que no era un obrero y que vivía de los obreros.

Las Sociedades Obreras, al nacer con pocos han podido elegir de entre sus compañeros los individuos que habían de desempeñar los cargos directivos en horas fuera de su trabajo y que tuvieran que distraer el tiempo que necesitaban para ganarse el sustento. Esto ocurría cuando las Sociedades eran pequeñas, cuando su desenvolvimiento estaba en embrión; pero en cuanto estas Sociedades han tenido su desarrollo natural, cuando han crecido, cuando han aumentado, ese trabajo no ha sido posible hacerlo en horas extraordinarias....// Hay, además, otra cosa. Estos representantes de la clase obrera, que son los que tienen que dar la cara con más frecuencia, los que tienen que alentar a los trabajadores y trabajadoras en los

momentos de desaliento, los que tienes que darle el ejemplo arrastrando las arbitrariedades de los patronos, de las autoridades y de todo el mundo... Por consiguiente son los más probados... De modo que no puede ser que el hombre que hace esto de manera de vividores, no puede ser de manera de hombres que engañan a los suyos; por el contrario, lo es de hombres incorruptibles, de hombres que han de dar a los suyos ejemplo de cómo han de cumplir en la lucha. (MORAL SANDOVAL, Enrique (1984). Pablo Iglesias. Escritos y Discursos. Antología Crítica. Santiago de Compostela, Ediciones Sálvora, SA, pp. 312-3).

Cien años después, los cuadros sindicales siguen siendo criticados, en buena medida por un desconocimiento absoluto de la responsabilidad y el trabajo que asumen unos cuadros sindicales bajo permanente observación.

Distintas sentencias han puesto de manifiesto que este tipo de conductas por parte de las empresas vulneran el derecho de libertad sindical.

En ocasiones nuestros cuadros sindicales no son conscientes de que, a pesar de lo injusto que resulta estar constantemente cuestiona-

do en la honorabilidad, aunque los tribunales de Justicia han establecido la presunción de “probidad en la actuación de los representantes de los trabajadores”, es necesario realizar un esfuerzo permanente de legitimación ante los trabajadores y trabajadoras, puesto que son la personificación de UGT. El Sindicato y los cuadros sindicales han de realizar un trabajo de comunicación constante con los afiliados y afiliadas y con el resto de trabajadores y trabajadoras para que conozcan su trabajo y participen de manera activa en la vida interna del Sindicato y en la acción sindical.

En definitiva, el canon del cuadro sindical ha de ser un modelo de solidaridad, honestidad, servicio a los afiliados y afiliadas y una persona socialmente responsable, en quien los trabajadores y trabajadoras depositen su confianza.

Un nivel tan elevado de autoexigencia personal generará entre las personas afiliadas trabajadores y trabajadoras, respeto por su persona y por la organización que representa, orgullo de estar afiliado o afiliada a un sindicato que cuenta con representantes éticamente responsables y deseos de emulación y compromiso con el Sindicato y hacia sus compañeros y compañeras.

En definitiva, este código pretende reunir la descripción unitaria y totalizadora de los comportamientos éticos considerados como esenciales para UGT, pues de esta forma se podrá apreciar realmente el grado de compromiso y de auto exigencia que se ha impuesto el Sindicato, y ello, sin perjuicio de que bastantes de los comportamientos expuestos se encuentren recogidos en los estatutos, reglamentos y resoluciones de UGT en todos sus ámbitos, o que su incumplimiento traspase el reproche social o político para instalarse en el de los he-

chos tipificados como infracciones y por ende susceptibles de ser sancionados disciplinariamente; a pesar de esto último, este código ético tiene un valor superior y no el de un régimen de tipificación de infracciones.

I. Ámbito de aplicación

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

Singularmente los destinatarios naturales son:

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

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

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

Representantes unitarios: trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas o no al sindicato, que forman parte de las candidaturas de UGT

en las elecciones sindicales y resultan elegidos como delegados o delegadas de personal o miembros de los comités de empresa.

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

Las personas que desempeñan todas estas funciones (ver en el ANEXO una definición pormenorizada de cada uno de los supuestos) son las destinatarias expresas de este código ético.

II. Compromiso con la solidaridad y los valores sindicales y democráticos

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

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

En definitiva, para comprender el alcance del presente código ético, se ha de partir de que para el Sindicato, el comportamiento ético exigible debe de ser idéntico desde el primero hasta

el último de sus miembros, cuando de una forma u otra ejecuta sus directrices o lo representa en las altas instancias o en la forma o ámbitos más modestos, sin perjuicio de que el grado de responsabilidad será directamente proporcional al puesto que ocupa en la organización.

a. En sus actuaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Respeto a su representación

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

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

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

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

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

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

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

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

18. En los conflictos laborales entre los afiliados o afiliadas y la empresa, ha de apoyar al

trabajador o trabajadora y procurará acompañarle tanto a la empresa como a los servicios jurídicos, así como a los actos de conciliación y juicios. A través de este tipo de conflictividad conocerá el comportamiento la empresa en su política de recursos humanos y trasladará sus conclusiones a su federación.

19. Ha de mantener una relación respetuosa con el empresario o empresaria, cordial cuando corresponda, pero siempre sobria en su manifestación externa. Se ha de evitar acudir y participar en actos o lugares de esparcimiento que sean ajenos e impropios de los trabajadores y trabajadoras.

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

21. La participación en consejos de administración y actividades institucionales en nombre del Sindicato, a veces, lleva implícito la percepción económica de cuantías por dietas u otros conceptos. Estos ingresos pertenecen al sindicato o a la organización que se está representando tal y como regula la Normativa Interna en el artículo 7.2 del Capítulo III de las Normas de Gestión. Es muy importante para la imagen de los cuadros sindicales y en consecuencia para el sindicato que este precepto sea respetado escrupulosamente y conocido por los afiliados y afiliadas.

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

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

c. Principio de participación

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

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

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

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

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

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

d. Información y formación

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

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

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

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

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

32. UGT diseña y ejecuta un programa específico de formación institucional para los cargos

orgánicos, colaboradores, representantes a dedicación completa o unitarios.

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

e. Incompatibilidades

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

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

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

34. No deberá compatibilizar su condición de liberado o liberada con otras actividades repre-

sentativas de cargo público. De hacerlo deberá contar con la autorización de su federación estatal o de su unión, según su encuadramiento orgánico.

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

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

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

IV. Ámbito temporal y revisión periódica del código

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

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

La Secretaría de Organización y Comunicación lanzará una encuesta interna anual a todas las organizaciones, federaciones y uniones sobre su evaluación, descripción de dificulta-

des o disfunciones en su aplicación, así como propuestas de mejora. De los resultados de la misma se dará traslado a la comisión de seguimiento.



Anexo. Definición de cuadros sindicales según el ámbito de aplicación

Democracia interna del Sindicato

Cargo orgánico del sindicato. (La LOLS denomina a estos cargos en el artículo 9.1 “cargos electivos”)

Se trata de los cargos directivos o de representación de los órganos internos del sindicato como resultado de un proceso congresual que son la manifestación de la democracia interna.

El presente código ético les es de aplicación sin perjuicio de que rindan cuentas de sus actuaciones en los congresos o ante los órganos de control correspondientes.

Colaboradora o colaborador/a directo del cargo orgánico

Es el trabajador o trabajadora del sindicato o afiliado que actúa en representación del cargo orgánico.

También a esta persona colaboradora le es exigible la adecuación al presente código, sin perjuicio de que en el seno interno del sindicato, la plena responsabilidad política por el incumplimiento del presente código recaiga también en el cargo orgánico delegante.

Agentes sindicales

Son trabajadores y trabajadoras del sindicato contratados para celebrar elecciones sindicales y proporcionar la asistencia sindical primaria en nombre de UGT, todo ello, en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas o en sectores con especial dificultad para materializar la presencia del sindicato.

Estatuto del sindicato y LOLS

Sección sindical

Es la organización del 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 orgánica interna del sindicato, que se encuentra reglamentada en el apartado 4.H de las resoluciones aprobadas en el 40º Congreso Confederal de UGT.

La sección sindical, al contrario de lo que sucede con los órganos de representación unitaria (comité de empresa, junta de personal o los delegados de personal), constituye una manifestación directa de la libertad de autoorganización del sindicato en la empresa, por ello forma parte del contenido adicional del derecho fundamental de la Libertad Sindical del artículo 28 de la Constitución Española y del artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y artículo 8.1,a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

UGT siempre ha reclamado la prevalencia del modelo de representación sindical directa en la empresa, lo cual está en línea con los criterios mantenidos por la OIT y las formas de representación de los países de nuestro entorno. En definitiva, se trata de evitar los órganos intermedios (representantes unitarios) entre los trabajadores y trabajadoras, y los sindicatos, reservando para las secciones sindicales la competencia exclusiva de negociación colectiva y conflicto colectivo.

Representante sindical (en la empresa)

Es el cargo elegido democráticamente en el seno de una sección sindical para que la represente frente a la empresa o Administración en defensa de los intereses de sus afiliados y afiliadas o del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Estatuto de los Trabajadores

Representante Unitario (miembro del comité de empresa, junta de personal, delegado o delegada de personal, comité intercentros, comité de empresa europeo o comité interempresas)

Son órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo o en la empresa según sea su ámbito de actuación y el grado de su proceso de elección.

Este órgano carece de la relevancia de derecho fundamental, al contrario de lo que sucede con el sindicato, según establecen los artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española.

El trabajador o trabajadora que sin ser afiliado o afiliada de UGT haya sido elegido representante unitario a través de sus listas en las elecciones sindicales, a partir del momento en que se compromete con el sindicato al presentarse por UGT, asume el cumplimiento del presente código ético.

Liberado o liberada sindical (permiso sindical o institucional)

Es el afiliado o afiliada propuesto por la Organización para acumular el crédito de horas de sus

compañeros y compañeras o el crédito horario obtenido a través de un proceso de negociación con la empresa o Administración pública, de forma que se considerará tiempo de trabajo efectivo y retribuido por la empresa con el objeto de realizar las labores de defensa de los intereses de sus afiliados y afiliadas, resto de los trabajadores y trabajadoras y el dedicado a las labores que le encomiende la federación o la unión.

La situación de liberado o liberada es de naturaleza temporal, pudiendo realizar su actividad con dedicación completa o parcial, dependiendo de que el crédito de horas cubra toda su jornada de trabajo o sólo de forma parcial.

La figura del liberado o liberada encuentra su acomodo legal para los representantes unitarios en el artículo 68, e) del ET -y para los delegados y delegadas sindicales en el artículo 10.3 en conexión con 68,e)-, cuando dice que la acumulación de horas.

“de distintos miembros del comité de empresa, y en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo...”.

Liberado o liberada sindical (por sustitución)

Se considerará liberado o liberada por sustitución a los efectos del presente código al afiliado o afiliada contratado específicamente para que realice la acción sindical de los representantes de los trabajadores y trabajadoras que por cualquier motivo no puedan realizar personalmente su actividad sindical.

Crédito horario

Liberado o liberada institucional

Es el afiliado o afiliada propuesto por la Organización que obtiene un crédito de horas sindicales retribuido como consecuencia de Acuerdos Institucionales con las distintas administraciones, (Estado, Comunidades Autónomas, ayuntamientos, grandes empresas, entes, fundaciones públicas o privadas) para gestionar tanto la ejecución como el seguimiento y evaluación de los mismos.

Acumulación de crédito de horas sindicales

Se trata de la asignación del crédito de horas mediante la fórmula de utilización colectiva o bolsa de horas, por lo que los y las representantes han de traspasar sus créditos de horas mensual a favor de otro u otra representante sindical o unitario como forma de una mejor gestión del tiempo para realizar su actividad sindical y de representación y defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de forma eficaz.

Acumulación propia

Es la cesión obligatoria del crédito de horas sindicales de los representantes que se establece mediante su regulación en el convenio colectivo. El criterio del uso de la bolsa de horas vendrá establecido por lo estipulado en la norma convencional. Artículo 68, e del ET).

Acumulación impropia

Es la cesión voluntaria del crédito de horas que realiza el representante de los trabajadores

y trabajadoras ante situaciones que objetivamente le impiden hacer uso de su crédito horario, como es el caso de vacaciones, incapacidad temporal, permisos, excedencias, incluso en suspensiones de empleo y sueldo.

Acumulación de horas entre miembros de órganos de representación de distinta naturaleza

Los tribunales han interpretado que esta posibilidad no es admisible debido a la distinta naturaleza de los órganos de representación sindical y unitaria, sin perjuicio de que ésta será posible siempre que lo autorice el convenio colectivo.

Índice de Abreviaturas y siglas

Nota previa: no se han incluido las siglas que son de uso muy frecuente (tales como PSOE, UGT, IPC, UE, ESO, IRPF) ni aquellas que aparece solo una vez y son explicadas inmediatamente antes o después de su cita.

AAPP Administraciones Públicas.

BCE Banco Central Europeo.

BM Banco Mundial.

CCNC Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

CEC Comisión Ejecutiva Confederal.

CEE Centro Especial de Empleo.

CES Confederación Europea de Sindicatos.

CMT Confederación Mundial del Trabajo.

CO2 Dióxido de Carbono.

CSI Confederación Sindical Internacional.

EMAS Eco Management and Audit Scheme (Sistema de Auditoría y Eco-gestión).

ET Estatuto de los Trabajadores.

FEADER Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

FEDER Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

FEP Fondo Europeo de Pesca.

FMI Fondo Monetario Internacional.

FSE Fondo Social Europeo.

G-20 Grupo de los veinte, los siete Estados más industrializados, Rusia, once estados emergentes de diversos continentes más la Unión Europea como bloque.

I+D+i Investigación, Desarrollo e Innovación.

IFES Instituto de Formación y Estudios Sociales.

ISCOD Instituto para la Cooperación y el Desarrollo.

ISFAS Instituto Social de las Fuerzas Armadas.

ISO International Organization of Standardization (Organización Internacional de la Normalización).

IT Incapacidad Temporal.

ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad y Seguridad Social.

LOMCE Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa.

MTAPSS Mutua de Trabajo y Accidentes Profesionales de la Seguridad Social.

MUFACE Mutualidad de Funcionarios de la Administración Central del Estado.

MUGEJU Mutualidad General Judicial.

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OIT Organización Internacional del Trabajo.

OMC Organización Mundial de Comercio.

PIB Producto Interior Bruto.

RSE Responsabilidad Social de las Empresas.

SAAD Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

SICAV Sociedad Inversión de Capital Variable.

SNS Sistema Nacional de Salud.

SOVI Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.

SPE Servicio Público de Empleo.

TIC Tecnologías de la Información y la Comunicación.

TLC Tratado de Libre Comercio.

TRADE Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.



Reglamentos

Reglamentos

Reglamento de funcionamiento del Comité

CAPÍTULO I. Composición y Funciones

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II. Reuniones ordinarias y extraordinarias

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

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

cutivas sobre la situación política y económica coyuntural y así como los planes de trabajo cuando corresponda.

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

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

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

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

2. El orden del día de la reunión extraordinaria será fijado por quien la convoca y dado a conocer por la CE a los miembros del comité junto con el lugar, día y hora de la reunión con una antelación, siempre que lo permita el carácter urgente de la convocatoria, de al menos una semana.

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

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

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

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

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

4. Los acuerdos y resoluciones que adopte el comité serán comunicados inmediatamente por la CE a todas las organizaciones de su ámbito de actuación.

Art. 8. 1. El comité, una vez constituido, elegirá una mesa compuesta por tres miembros: presidencia, vicepresidencia y secretaria de ac-

tas. Su misión consiste en dirigir las tareas del comité y el debate de los asuntos contenidos en el orden del día. Tomará los acuerdos por mayoría de sus miembros, decidiendo, en caso de empate, el voto de calidad del presidente o presidenta. Sólo podrán ser elegidos para formar parte de la mesa los miembros del comité con derecho a voto. La mesa estará compuesta por hombres y mujeres, garantizando una representación equilibrada por género.

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

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

CAPÍTULO IV. Debates en general

Art. 9. 1. Corresponde a la mesa del comité dirigir los debates. Antes de comenzar un debate, la mesa anotará todas las peticiones de palabra y, teniendo en cuenta su número, fijará el tiempo

que concede a cada orador u oradora. Cuando la mesa entienda que una propuesta o exposición puede entrañar un excesivo número de intervenciones, establecerá un máximo de turnos a favor y otros tantos en contra, limitando el tiempo concedido a cada orador u oradora.

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

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

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

2. El Informe de situación elaborado anualmente por la CE se dará por leído, siendo ampliado oralmente, en nombre de la misma, por la secretaria general.

Art. 11. 1. Los miembros del comité que deseen intervenir en el análisis del informe de situación

política y económica coyuntural sometido a debate, deberán solicitarlo a la mesa, que establecerá un solo turno de intervenciones con derecho a rectificación. La duración máxima de cada intervención se ajustará a cada orador u oradora en función del número de intervenciones solicitadas.

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

CAPÍTULO V. Comisiones de Trabajo

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

2. Las comisiones de trabajo orientan, canalizan y aseguran la actividad del comité mediante la

elaboración de informes, documentos y propuestas de resolución, siguiendo las directrices establecidas por el comité en el marco de las resoluciones del congreso.

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

Disposición Final

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

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



Reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva

CAPÍTULO I. Composición de la Comisión Ejecutiva y asignación de tareas a sus miembros

Art. 1. 1. La Comisión Ejecutiva (CE) es el órgano de dirección permanente de la Organización, representándola tanto interna como externamente. Su actuación está sujeta a los estatutos y a las resoluciones del comité y el congreso, órgano este último al que rinde gestión.

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 es elegida directamente, en votación individual y secreta de los delegados y delegadas, por el congreso. Se compone de (...) miembros que desempeñarán las responsabilidades recogidas en los estatutos.

Art.2. 1. La CE decidirá la adscripción de las secretarías ejecutivas a cada una de las secretarías y asignará a cada uno de sus miembros tareas concretas a desarrollar.

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

3. La secretaría general coordinará las actuaciones de los miembros de la CE y tratará con cada uno de ellos las tareas que tengan encomendadas. Los problemas e incidencias que surjan a los miembros de la CE en la gestión diaria de las tareas sindicales serán resueltos directamente por aquellos con el secretario o secretaria general, que dará cuenta de las deci-

siones tomadas en la primera reunión de la CE que se celebre.

CAPÍTULO II. Régimen de reuniones y elaboración de actas

Art. 3. 1. La CE se reunirá con carácter ordinario como mínimo una vez al mes, y de manera extraordinaria en cuantas ocasiones lo requieran las circunstancias.

2. Las reuniones serán convocadas por la secretaría general o por la secretaría de organización 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.

Art. 4. 1. La CE fijará en su primera reunión el día y hora en que se celebrarán las reuniones ordinarias, salvo en casos de excepción.

2. La convocatoria de las reuniones ordinarias se enviará por la secretaría de organización con, al menos, veinticuatro horas de antelación, indicando a los miembros de la CE la fecha, el lugar y la hora de inicio de la reunión, y su orden del día.

3. 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.

Art. 5. 1. El orden del día de las reuniones será elaborado por la secretaría de organización y ratificado por la secretaría general.

2. Los miembros de la CE tienen derecho a que se incluyan en el orden del día asuntos y materias de su interés. Para ello, deberán solicitarlo a la secretaría de organización con, al menos, veinticuatro horas de antelación, aportando la documentación escrita que estimen conveniente, salvo que se trate de algún asunto de carácter urgente y así fuera estimado por la CE.

3. Al inicio de la reunión de la CE se someterá a aprobación el orden del día.

Art. 6. 1. De las reuniones de la CE 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 sus miembros deseen hacer constar expresamente.

2. La elaboración de las actas es responsabilidad de un miembro de la CE que será nombrado por ésta, como secretario o secretaria de actas, en la primera reunión que se celebre.

3. Una vez aprobado el orden del día de la reunión de la CE, se dará lectura al acta correspondiente que será sometida a aprobación. Las actas, una vez aprobadas, serán firmadas por el secretario o secretaria de actas y por la secretaría general y se incorporarán al Libro de Actas de la CE.

CAPÍTULO III. Deliberaciones, toma de acuerdos y pronunciamientos públicos

Art. 7. 1. Las deliberaciones de la CE son secretas y sus miembros deben guardar reserva sobre los debates producidos.

2. La CE será asistida, en sus reuniones, por el personal adscrito a la secretaría general. Su función consistirá en facilitar la comunicación de la CE con el exterior, al objeto de no interrumpir 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 que aporten 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.

Art. 8. 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, salvo que reglamentariamente se requiera una mayoría cualificada. 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.

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 quién transgredió el acuerdo.

Art. 9. Las reuniones de la CE tendrán por objeto analizar y debatir sobre asuntos políticos, económicos y sociales. Además, se tratarán los

asuntos organizativos y financieros de la Organización.

Art. 10. 1. Los nombramientos y ceses de los y las 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 la correspondiente responsabilidad.

2. 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.

3. 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.

Art. 11. 1. Las decisiones y pronunciamientos públicos que hayan de adoptarse, por su carácter de urgencia, entre las reuniones de la CE serán consultados al secretario o secretaria general y a los miembros presentes de la CE. Cuando la cuestión afecte a una secretaría concreta habrá de ser consultado necesariamente su titular.

2. Los comunicados de la CE se harán públicos a través de la oficina de prensa. Las secretarías que estimen necesario emitir información sobre cuestiones que afecten a sus competencias lo harán a través de la oficina de prensa, que servirá como soporte de las tareas informativas de la CE.

3. Las invitaciones cursadas a la CE y a sus miembros para participar en seminarios, con-

ferencias, reuniones o actos en general, serán puestas en conocimiento de la CE que designará a los que deban acudir a dichos compromisos.

CAPÍTULO IV. Comisiones de Trabajo y Gabinete Técnico

Art. 12. 1. 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.

2. El gabinete técnico tiene la función de asesorar y apoyar a la CE en su gestión. Estará coordinado por un miembro de la CE y a disposición de todos sus miembros para facilitar el desarrollo de las tareas que tengan encomendadas.

Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético. Exposición de motivos

El “Código Ético de UGT. Compromisos Fundamentales del Cuadro Sindical” establece en su Capítulo IV que “(...) debe ser revisado, actualizado o modificado cada dos años.

Corresponde al Comité Confederal la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación del presente Código Ético” (en adelante CE).

Se da cumplimiento a ese compromiso mediante este Reglamento, que dispone la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético, en adelante Comisión de Seguimiento, con las funciones establecidas expresa e implícitamente en el propio CE.

Cuando la Unión General de Trabajadores decide establecer un código de conducta objetivo en el que referenciar la actuación de sus miembros y órganos, obligándose a favorecer su “conocimiento efectivo por sus afiliados y afiliadas” así como el conocimiento de los cauces “para canalizar las quejas sobre los posibles incumplimientos del mismo” se evidencia la necesidad de disponer de una herramienta que, no solamente atienda las quejas que puedan plantearse, sino que contribuya a la difusión de los valores y principios éticos del Sindicato mediante procedimientos razonados que contribuyan a su argumentación y clarificación. La opción que se revela más razonable es que la Comisión de Seguimiento sea la herramienta tanto para la revisión y actualización del CE como para dirimir cuantas controversias o dudas pueda ocasionar la existencia en la Organización de una dinámica ética efectiva.

El artículo 1 establece que la Comisión de Seguimiento es un órgano de naturaleza consultiva,

garantía de autorregulación ética del Sindicato, con la función exclusiva de determinar qué comportamientos de los miembros del Sindicato no se ajustan a los principios y conductas concretas descritas en el CE.

La Comisión de Seguimiento no puede tener una función sancionadora, porque la ética, por definición, no se puede imponer de forma coercitiva, sino mediante el compromiso público con unas ideas y valores.

En este sentido, el artículo 8 establece una clara diferenciación entre el ámbito de actuación de la Comisión de Seguimiento y otras instancias de control y garantías existentes en el Sindicato, fijando las incompatibilidades que eviten solapamientos o actuaciones no fundamentadas en la buena fe, para ello se establece que sea la Comisión de Garantías Confederal el órgano que recepcione las denuncias o consultas y una vez evaluado que no existe incumplimiento normativo y por tanto el hecho denunciado no está calificado como falta, dé traslado de las denuncias o consultas a la Comisión de Seguimiento.

El artículo 3 del presente reglamento configura la Comisión de Seguimiento como un órgano paritario -en lógica correspondencia con la política del Sindicato en cuanto a la representación de género en sus órganos internos y mixto, conformado por vocales pertenecientes a la organización y por personas ajenas a la misma en representación de la sociedad y para evitar la endogamia. No podría ser de otra forma teniendo en cuenta el ordenamiento constitucional y la legislación que configura y desarrolla en nuestro país el

modelo sindical, donde las organizaciones sindicales, especialmente las que tienen consideración de más representativas, como es el caso de UGT, tienen naturaleza de órganos de representación de carácter general (adquirido en las elecciones sindicales) y actúan como colegisladores a través de la negociación colectiva y los acuerdos de diálogo social, con efectos y beneficios sobre la totalidad de sean o no afiliados o afiliadas. En el mismo sentido apunta nuestra participación en los órganos representación unitaria de las empresas y en los diferentes ámbitos de participación empresarial e institucional, mediante los cuales se desarrollan algunas de las conductas recogidas en el CE (artículo 4 a 9, 12, 13, y 19 a 23).

Asimismo, el artículo 3 configura la Comisión de Seguimiento con un número de miembros impar, estableciendo su naturaleza de órgano de diálogo y consenso que debe estar presente en todas sus actuaciones, y que se acentúa con las mayorías reforzadas requeridas para la adopción de resoluciones o dictámenes.

Finalmente, la Comisión de seguimiento no puede ni debe actuar en ningún momento bajo la estética, o limitada por las formas o esquemas de un proceso judicial. Se trata de un órgano que debe buscar la verdad material, y por ello los artículos 5 y 6 le conceden las más amplias facultades de investigación. La finalidad de conocer la verdad material no quedándose en los aspectos meramente formales, y el escrupuloso acatamiento del principio de audiencia hasta el momento final de la propuesta de acuerdo firme, es por lo que los acuerdos y el ejercicio de sus competencias son irrecurribles ante ningún otro órgano interno o externo al Sindicato.

Art. 1. Creación y Naturaleza

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

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

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

Art. 2. Funciones

Son funciones de la Comisión Ética:

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

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

3. Recibir las consultas o quejas planteadas por cualquier afiliado, afiliada u órgano del Sindi-

cato, en aquellos casos en los que la Comisión de Garantías Confederal no haya observado incumplimiento normativo y considere que pudieran ser del ámbito de la Comisión de Seguimiento, sobre la adecuación de actos o comportamientos concretos, individuales o de órganos colegiados, a lo establecido en el Código Ético, y emitir dictámenes sobre los mismos.

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

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

Art. 3. Composición

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

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

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

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

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

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

Art. 4. Nombramiento, mandato y cese

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

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

3. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el primer Comité Confederal tras producirse la baja, por mayoría absoluta de sus

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

Art. 5. Órganos

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

1. El Pleno

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

Son competencias exclusivas del Pleno:

- a) Emitir los informes que figuran entre las competencias de la Comisión de Seguimiento.
- b) Conocer la totalidad de las quejas y consultas que sean presentadas en el Registro Único de la Comisión de Seguimiento, y decidir sobre su admisión a trámite, rechazo, o inhibición.
- c) Decidir la forma de tramitación de las consultas o quejas (en pleno o sección) y nominar a los y las componentes de la sección que debe tramitar cada queja o consulta.
- d) Resolver las consultas o quejas que puedan afectar a hechos o conductas con las que se de ejecución a acuerdos adoptados por un órgano confederal, de las federaciones estatales o de las uniones de comunidad autónoma, desviándose del sentido de esos acuerdos con su puesta en práctica de forma no ética.
- e) Resolver las consultas sobre el contenido o la forma de acuerdos de órganos confederales, de federaciones estatales o de uniones de comuni-

dad autónoma, cuando así lo solicite al menos el diez por ciento de los miembros del órgano.

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

g) Ratificar las resoluciones de las Secciones.

2. La sección

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

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

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

3. La Presidencia

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

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

Art. 6. Principios de procedimiento

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

1. Buscar la verdad material, sin alcanzar acuerdos sustentados en elementos meramente formales.
2. Promover de oficio las actuaciones que se consideren necesarias para el mejor cumplimiento de sus funciones.
3. Audiencia.
4. Contradicción.
5. Presunción de buena fe y de probidad de los afiliados, afiliadas y órganos del Sindicato, tanto respecto del que se formula la queja o consulta como respecto del o de la denunciante.
6. Transparencia, con el único límite de salvaguardar el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los afectados o afectadas.
7. Subsanción de deficiencias de la queja o en la tramitación.

Art. 7. Acuerdos para resoluciones y dictámenes

1. Las consultas o quejas que deban ser resueltas y acordadas en Pleno requerirán una mayoría reforzada de CINCO miembros.
2. Las consultas o quejas que deban ser resueltas y acordadas por la sección se aprobarán por unanimidad.
3. Contenido de los acuerdos:
 - a. Los acuerdos han de motivarse exclusivamente a partir de valoraciones éticas. Han de contener una explicación amplia, clara y didáctica, de las razones por las que se resuelve que

los asuntos tratados se ajustan o no a lo establecido en el Código Ético.

b. Los acuerdos deben analizar y valorar expresamente:

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

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

III. Las causas invocadas expresamente por las partes implicadas.

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

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

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

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

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

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

Art. 8. Inhibición e incompetencia

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

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

Art. 9. Publicidad de los Acuerdos

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

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

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

Art. 10. Deber de colaboración

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

Art. 11. Disponibilidad de medios materiales y personales

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

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

Reglamento del Comité Electoral

Art. 1. 1 El comité electoral (CEL) es el órgano que coordina el buen funcionamiento de las elecciones sindicales (EESS) 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 EESS, 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

Art. 2. El CEL lo componen las secretarías de organización de las federaciones y de las uniones y/o las personas responsables de EESS 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.

Art. 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.

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

1º Evaluación de los procesos electorales ejecutados,

2º Asignación de los procesos pendientes de ejecución y

3º Distribución de los medios.

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.

Art. 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 el 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.

Art. 5. 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.

Los criterios básicos en cuanto a las tareas a desarrollar son los referidos a continuación:

1.- 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.

2.- 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.

3.- 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.

4.- 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.

5.- 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.

6.- El CEL pondrá una atención especial en aquellas empresas o centros de trabajo que habiendo celebrado elecciones, UGT carece de representación.

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.

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.

7.- Planificar la localización de las empresas que no tienen representación para la preparación de candidaturas y la promoción de EESS.

8.- 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.

9.- 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.

Art. 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

Art. 7. 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.

El CEL recibirá información de los acuerdos que nuestra Organización firme con otros sindicatos en materia electoral, en los distintos ámbitos de la Confederación.

Delegados y delegadas de prevención

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 la 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.

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.

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

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.

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.



Reglamento de cuotas y de funcionamiento del Servicio Confederal Administrativo (SCA)

CAPÍTULO I. La cuota, sus tipos y cuantía

Art. 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.

Art. 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 la cuota reducida 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.

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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

Art. 6. Las cuotas se recaudarán por domiciliación bancaria y por descuento en nómina. Se estudiará la posibilidad de establecer el pago de cuota mediante tarjeta bancaria y otros medios similares.

Art. 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.

Art. 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 trimestrales, semestrales o anuales. De forma excepcional, y con autorización previa de la federación estatal correspondiente, podrá utilizarse el cobro mensual.

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 trimestre siguiente a la fecha de afiliación, realizando el primer cobro por los meses que resten para llegar al trimestre/semestre natural, a partir del cual se producirá el cobro por trimestre/semestre natural.

d) Se establecen dos variantes para la gestión del cobro:

- 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 al Fondo de Servicios y Solidaridad.
- Las federaciones que no cuenten con un sistema federal generalizado, podrán emitir a través de un sistema mancomunado, coordinado por la unión, 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, realizándose aquellas de forma gradual según vayan incorporándose las organizaciones a dicho sistema. Las organizaciones que están actualmente informatizadas en su gestión, deberán garantizar la integración de su información sobre cotizaciones, afiliados y afiliadas y otras materias de interés sindical, en dicho sistema.

f) 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.

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

Art. 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:

- Liquidación mensual de la cuota.
- Talón 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.
- Envío de la relación de afiliados y afiliadas/cotizantes a la administración sindical correspondiente, para su registro y mantenimiento en el sistema informático confederal.

Art. 10. 1. Se establecerán unas normas administrativas confederales que regulen la gestión de la cuota en todo el Sindicato.

2. El Comité Confederal nombrará una comisión que planteará una propuesta de organización de un sistema mancomunado confederal para la emisión centralizada de la gestión del sistema de domiciliación bancaria, así como para el cobro por descuento en nómina de la cuota, de forma que en el mismo se integren los actuales sistemas.

CAPÍTULO III. El carné de afiliado y los justificantes de cotización

Art. 11. 1. En el momento de su afiliación y con el cobro de la primera cuota, la nueva persona afiliada recibirá el carnet a lo largo del primer trimestre, tras el pago de la primera cuota. Los carnés serán emitidos por la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC). El carné de afiliación es propiedad de UGT. Todos los carnés de UGT deberán llevar en el anverso la siguiente información: el nombre completo de la Confederación (Unión General de Trabajadores) logo normalizado de la federación estatal (reproducidos más abajo en este artículo) en la que estará encuadrado el afiliado o la afiliada, nombre y apellidos de la persona afiliada, y código de barras para la identificación electrónica del afiliado o la afiliada en sus relaciones con el Sindicato. En el reverso de los carnés de UGT podrá figurar: el logo normalizado de la Unión de Comunidad Autónoma (reproducido más abajo en este artículo) en la que estará encuadrada la persona afiliada, y cualquier otra información que pueda ser de utilidad para la persona afiliada, por ejemplo, para la recuperación del carné en caso de robo, pérdida, etc. Esta información podrá figurar en castellano o en la lengua cooficial de la correspondiente Comunidad Autónoma.

2. Los carnets de afiliación se ajustarán a la imagen corporativa aprobada en las resoluciones congresuales, cualquier modificación sobre la imagen aprobada será motivo de invalidez del documento.

Federaciones estatales



Uniones de Comunidad Autónoma



Art. 12. 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.

Art. 13. 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.

Art. 14. 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.

Art. 15. En el mes de marzo de cada año, el organismo encargado del cobro de la cuota (federación o administración sindical), hará llegar al domicilio particular de cada afiliado y afiliada una certificación con el importe de las cuotas pagadas durante el anterior año natural.

CAPÍTULO IV. El Servicio Confederal Administrativo y sus funciones

Art. 16. 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).

Art. 17. El SCA es el organismo que recauda y distribuye los ingresos por cuota de la Confederación. El SCA distribuirá la cuota hacia la CEC, el Fondo de Servicios y Solidaridad, las Uniones de Comunidad Autónoma y hacia los ámbitos correspondientes de las federaciones que lo soliciten.

Art. 18. 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.

4. Dicha certificación será solicitada por la comisión ejecutiva o comisión gestora que tenga la responsabilidad de convocar y organizar el congreso, debiendo ser tramitada por la comi-

sión ejecutiva de la federación estatal o unión de comunidad autónoma correspondiente.

Organización

Art. 19. 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.

Art. 20. 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.

Art. 21. El SCA será dirigido de forma ordinaria en sus funciones por un coordinador o coordinadora general, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva Confederal. 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.

Art. 22. 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.

Funciones

Art. 23. El SCA tendrá, dentro de sus tareas de gestión, las siguientes funciones:

- Las anotaciones en el fichero de afiliación de la situación de pago de la cuota sindical a la UGT, tanto de quienes abonen la misma por

descuento bancario, como por descuento en nómina.

- 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.
- Gestionar a través de sus delegaciones el cobro de la cuota por descuento bancario.
- Recibir directamente las liquidaciones de las federaciones y secciones sindicales del pago por descuento en nómina.
- Distribución de la cuota entre todos los organismos de la Confederación, con igual fecha de valor para todos los organismos preceptores de la cuota.
- Gestión de las devoluciones de cuotas por descuento bancario a través de sus respectivas delegaciones territoriales, así como las devoluciones de las cuotas por descuento en nómina de aquellas federaciones que así lo hayan expresamente delegado.
- 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.
- 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.

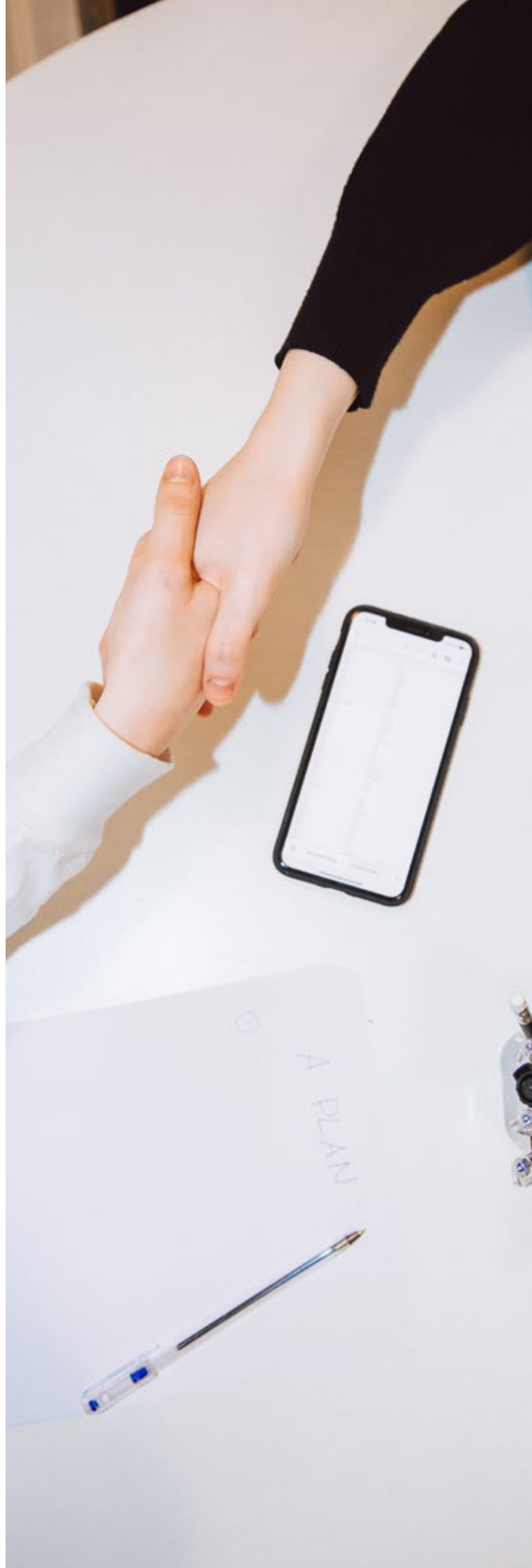
Recursos Humanos y Materiales

Art. 24. 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.

Art. 25. 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. El Comité Confederal nombrará una comisión que confeccionará un nuevo Reglamento.



Reglamento de los servicios jurídicos

(Conforme a texto aprobado por el Comité Confederal de 28 y 29 de noviembre de 2016).

Naturaleza y Principios

Art. 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

Art. 2. 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 afiliados 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.

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.

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.

Art.3. Deberes y obligaciones de las organizaciones y organismos en el territorio.

a) Informar a los usuarios y las usuarias que deriven al servicio jurídico (mancomunado o no) de las condiciones, tarifas y horarios de este, y 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 en el Art. 4 Capítulo I 3.B Admisión de Organizaciones Sindicales y delimitación de sectores organizativos de la Normativa Interna, será la Comisión Ejecutiva Federal la que emita un certificado autorizando

el uso de los Servicios Jurídicos del afiliado o afiliado en la 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.

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, “II. Principios Reguladores de la Organización Jurídica, Económica administrativa y de Servicios, 2.D Los Servicios del Sindicato, Capítulo I Servicios Básicos del Sindicato, Sección Tercera. Servicios Jurídicos Artículo 6. 2.”.

Art. 4. 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 adecuada-

mente 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

Art. 5. 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.

Art. 6. Gestión de los servicios mancomunados.

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.

El gabinete jurídico se estructurará territorialmente y será gestionado por un órgano formado por las federaciones territoriales que participen en la mancomunidad y una repre-

sentación 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.

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.

CAPÍTULO 3. Derechos de las personas afiliadas

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.

Art. 7. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 12. El órgano de dirección dirimirá los conflictos de intereses y discrepancias que se produzcan en cada ámbito.

Art. 13. Comisión de Calidad.

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.

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.

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

CAPÍTULO 4. Obligaciones de las y los demandantes del servicio jurídico

Art. 14. Los afiliados y afiliadas están obligados al pago de la cuota que se apruebe para cada período.

Art. 15. 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.

Art. 16. El o la demandante del servicio aportará toda la documentación que sea necesaria para la tramitación de su expediente.

Art. 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.

Art. 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

Art.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.

Art. 20. El personal que preste sus servicios en los servicios jurídicos lo hará preferentemente a través de una relación laboral con dedicación exclusiva. El personal dependiente de las asesorías jurídicas con relación laboral estará adscrito al Convenio Marco de UGT y demás acuerdos que les sean de aplicación.

Para otras modalidades de contratación se seguirán los criterios que a tal efecto establezca el Servicio Confederal de Gestión.

Art. 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.

Art. 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

Art. 23. Los servicios jurídicos, sea cual fuere el sistema de contratación, vendrán obligados a cumplir la normativa fiscal vigente.

Art. 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.

Art. 25. El Departamento Jurídico Confederal será el encargado de dirigir la coordinación técnica y la colaboración entre los diversos servicios jurídicos del Sindicato.

Art. 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

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.

Art. 27. Fondo de servicio jurídico.

A fin de garantizar, con criterios de solidaridad y eficacia, la implantación de los servicios jurídicos en todo el país, se constituye un fondo para servicios jurídicos de acuerdo con lo previsto en el Art. 16 de los Estatutos Confederales, cuyo reparto seguirá los criterios marcados por

la Comisión de Servicios Jurídicos. Los recursos económicos del Fondo de Servicios tendrán carácter finalista.

Los Criterios para el reparto del fondo de servicios jurídicos:

1. Conforme al Art. 16 de los Estatutos Confederales, se destinará el 7% de la cuota 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:

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

2. Que el Servicio disponga de contabilidad propia.

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.

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

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.

Art. 28. Criterios de aplicación de las tarifas de los servicios jurídicos de UGT.

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

1. 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.

2. 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.

3. 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 diferen-

ciándolos económicamente de los afiliados y afiliadas.

4. 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.

5. 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).

6. 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 bastanteos, costas, tasas y de similares servicios o prestaciones, corresponden, en cualquier caso, al usuario o usuaria del servicio jurídico.

7. 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.

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 la UGT.



Reglamento de uso y utilización del fichero de afiliación y representación

I. Seguridad de la información

Principio generales

Art. 1. 1. En 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 Organización, o al menos suponer daños muy importantes si se produjera una pérdida total e irreversible de determinados datos.

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

Niveles de responsabilidad

Art. 2. 1. La responsabilidad de la seguridad de la información de UGT es de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), que pondrá los medios adecuados, lo que no implica que cada usuario o usuaria asuma su parte de responsabilidad respecto a los medios que utiliza.

2. Quienes desempeñan la función de seguridad de la información y otras de administración relacionadas, serán quienes administren la seguridad.

3. Se designará internamente a la persona propietaria de cada fichero o base de datos, que en su caso será quien deberá promover el establecimiento de controles y medidas tendentes a proteger los datos, especialmente los de carácter personal o críticos.

4. Se establecerá dentro de la normativa un sistema de clasificación de la información, con diferentes niveles.

5. Se establecerán los medios necesarios y adecuados para la protección de personas, datos, programas, equipos, instalaciones, documentación y otros soportes que contengan información, y en general de cualquier activo de UGT.

Protección y uso de las instalaciones

Art. 3. 1. La protección de las personas y activos de UGT y el uso de éstos están regulados por normas generales de UGT de protección de activos generales, y los aspectos específicos más relacionados con la información están regulados por este conjunto de normas.

2. Quienes no cumplan lo determinado en estas normas y en los procedimientos complementarios 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 evaluaciones de riesgos y, en función de las debilidades, determinar si es necesario elaborar planes de implantación o reforzamiento de controles.

Difusión de la información y formación

Art. 4. 1. Se fomentará la difusión de información y formación en 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, procurando una difusión muy restringida de las indagaciones.

2. El personal deberá conocer al menos un resumen de las normas, reglas, estándares y procedimientos, debiendo existir organigramas, así como funciones y obligaciones del personal, además de separación de funciones y revisión independiente cuando sea necesario a partir de los registros, de quién ha hecho qué, cuándo y desde dónde y los que los desempeñen firmar que han leído las normas, que han entendido su contenido y alcance, y que se comprometen a cumplirlas. La falta de aceptación podría ser causa de traslado a otra área o función.

3. Como datos e información deben entenderse ficheros y bases de datos, planos, descripciones de instalaciones, planes, aplicaciones, y cualquier otra documentación numérica, alfabética, gráfica, fotográfica o acústica, con independencia del soporte en que esté contenida.

Uso de la infraestructura

Art. 5. 1. Los recursos informáticos de UGT son para uso exclusivo de las tareas propias de UGT por personal de la misma 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 o usuaria está obligado a utilizar la red corporativa, la intranet de UGT y sus da-

tos sin incurrir en actividades que puedan ser consideradas ilícitas o ilegales, que infrinjan los estatutos, normas, reglamentos y otras disposiciones internas de UGT o los derechos de terceros, o que puedan atentar contra la moral o las normas de etiqueta de las redes telemáticas.

Código de Usuario o Usuaría

Art. 6. 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 o usuaria 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 los mismos, para los que será imprescindible la autorización expresa y por escrito de la persona autorizada para ello por la CEC.

b) Las cuentas de acceso de usuarios y 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 tendrá un solo código para acceder a un sistema único o a varios. Cada código de usuario identificará a un usuario o usuaria y no a un grupo.

d) Los usuarios y usuarias serán responsables ante UGT de todas las actividades y accesos que se realicen con su código de usuario o usuaria, 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 las personas usuarias, como número de empleado o empleada o primeras letras de nombre y apellidos.

De los accesos seguros

Art. 7. 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.

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 o usuaria se asegurarán 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 cuando 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 30 días, salvo sistemas o aplicaciones más críticos, 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 y 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 el usuario o 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.

Ausencia temporal del puesto de trabajo

Art. 8. 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 de la persona usuaria de nuevo para la reanudación.

Registro de accesos

Art. 9. 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.

Registro de incidencias

Art. 10. 1. Se entiende por incidencia cualquier anomalía que afecte o pueda afectar a la seguridad de los datos.

2. Cualquier incidencia relacionada con los accesos deber ser comunicada al o la responsable de la seguridad de la información. 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.

Uso del correo electrónico

Art. 11. 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.

2. Se garantiza la confidencialidad del contenido de los correos electrónicos siendo responsable del mismo la persona 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 en la misma o la actividad que le ha sido asignada en la Confederación.

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 de la persona 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.

Acceso a Internet

Art. 12. 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. 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.

2. UGT se reserva el derecho de monitorizar y comprobar, de forma aleatoria y sin previo aviso, cualquier sesión de acceso a Internet iniciada por la persona usuaria de la red corporativa.

3. Cualquier fichero introducido en la red corporativa o en el terminal del usuario 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.

4. 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.

De los ataques externos

Art. 13. 1. La persona usuaria tendrá la obligación de utilizar los programas anti-virus 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.

Propiedad intelectual e industrial

Art. 14. 1. Queda estrictamente prohibido el uso de programas informáticos sin la correspondiente licencia, así como el uso, reproducción, cesión, transformación o comunicación pública

de cualquier tipo de obra o invención protegida por la propiedad intelectual o industrial.

2. Está prohibido Introducir, descargar de Internet, reproducir, utilizar o distribuir programas informáticos no autorizados expresamente por UGT o cualquier otro tipo de obra o material cuyos derechos de propiedad intelectual o industrial pertenezcan a terceros, cuando no se disponga de autorización para ello. Se prohíbe la instalación de copias ilegales de cualquier programa, incluidos los estandarizados.

II. Gestión de la información relativa a datos de carácter personal

Niveles de seguridad de los ficheros

Art. 15. 1. UGT se compromete a establecer los medios necesarios para garantizar la seguridad de la información albergada en la red de la Organización. Es responsabilidad del usuario o usuaria el cumplir con las medidas que impidan la utilización fraudulenta de dicha información durante el tratamiento de la misma, mediante el cumplimiento de las normas de organización incluidas en el presente manual.

2. De acuerdo con la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal, éstos se deben clasificar en distintos niveles incrementándose las medidas de seguridad exigidas a medida que avanzamos en cada nivel.

Nivel alto: deberá prestarse especial cuidado en el tratamiento de datos relativos a ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud o vida sexual así como los recabados para fines policiales sin consentimiento de las personas afectadas.

Nivel medio: los ficheros que contengan datos relativos a la comisión de infracciones administrativas o penales, Hacienda Pública, servicios financieros y aquellos ficheros relativos a la prestación de servicios de información sobre solvencia patrimonial y crédito.

Aquellos ficheros que contengan un conjunto de datos de carácter personal que permitan obtener una evaluación de la personalidad del individuo.

Nivel básico: los ficheros que contengan el resto de los datos de carácter personal.

Información y autorización previa

Art. 16. 1. Toda persona usuaria que en desarrollo de sus funciones recabe datos de carácter personal de afiliados y afiliadas, proveedores, otros empleados o empleadas o terceros en general para su incorporación a un fichero automatizado, deberá informar a la Secretaría de Organización Confederal al objeto de recabar su autorización y las normas aplicables para la creación, declaración y mantenimiento del fichero, a las que deberá ajustarse en todo caso por medio del siguiente documento ANEXO M1.

Gestión de soportes

Art. 17. 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, 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 del departamento se seguirán las siguientes pautas:

a) Se deberá solicitar una autorización por medio del documento que figura en el ANEXO M2.

b) Deberán estar claramente identificados con una etiqueta externa que indique:

1) Número de soporte.

2) Nombre del fichero.

3) Tipo de datos.

4) Fecha de creación.

c) Se recogerán en un libro de inventario de soportes, que podrá ser electrónico, donde se anotarán consecutivamente, para cada copia realizada, la información que figura en la etiqueta de los soportes añadiendo, en su caso, la fecha y el motivo de la baja ya sea por destrucción o reutilización de acuerdo con el modelo que figura en el ANEXO M3.

d) 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 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 por la CEC.

e) Los soportes no podrán salir del ámbito de UGT, salvo bajo la supervisión de la persona usuaria que los creó y mediante autorización de la CEC, que se solicitará mediante el documento que figura en el ANEXO M4.

3. En el caso de que los soportes contengan datos clasificados como de nivel medio o alto:

a) Será necesario cumplimentar un registro de entradas de soportes y un registro de salida de

soportes, debiéndose anotar en cada entrada o salida la información correspondiente contenida en los modelos del ANEXO M5 y ANEXO M6.

b) Cuando dicha salida de soportes tenga por finalidad la realización de operaciones de mantenimiento, se tomarán las medidas necesarias para impedir su recuperación indebida.

c) 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, desmagnetización, cifrado, según sea aplicable.

4. En el caso de que los soportes contengan datos clasificados como de nivel alto:

Si los soportes van a ser distribuidos deberá 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.

5. 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.

Desecho y reutilización

Art. 18. 1. Se controlará el número de grabaciones hechas en los soportes regrabables para evitar errores por un uso excesivo.

2. En todos los casos en que los soportes vayan a salir de UGT se utilizarán soportes totalmente nuevos.

3. Para la destrucción del soporte se utilizarán los medios facilitados por UGT y las destructoras de papel en caso de que este sea el soporte utilizado.

4. Una vez se haya procedido a la reutilización o destrucción de un soporte deberá hacerse constar esta circunstancia en el inventario de soportes creado al efecto.

Ficheros temporales

Art. 19. 1. Los conjuntos de información que contengan datos de carácter personal creados por la persona usuaria a partir de las bases de datos tratadas mediante la Aplicación de Gestión Interna, 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 con datos de carácter personal, deberán garantizar un nivel de seguridad equivalente al correspondiente al de aquellos de los que se derivan.

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 en relación con el fichero de donde proceda la información.

d) Todo fichero temporal tendrá una persona responsable del mismo. Dicha responsabilidad recaerá en la persona que trate cada fichero. Esta persona 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) Solo podrá garantizarse la actualización de la información contenida en las bases de datos centralizadas, responsabilizándose la persona usuaria de comprobar que la información que utiliza se corresponde con la actualizada.

g) 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 del mismo si así se hubiera impuesto.

h) Deberá evitarse la creación de ficheros temporales que contengan datos de carácter personal relativos a ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud y vida sexual de los interesados e interesadas.

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.

j) Cualquier incidencia relacionada con los ficheros temporales deberá ser comunicada.

Copias de seguridad

Art. 20. 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.

Confidencialidad

Art. 21. 1. La persona 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 sin el consentimiento de sus representantes.

2. Asimismo la persona usuaria que intervenga en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal está obligada al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con la Confederación.

Responsabilidad

Art. 22. Las personas usuarias que incumplan la normativa se expondrán a responsabilidad laboral, civil, administrativa o penal según los casos.

El uso indebido de los datos, independientemente de lo establecido en el punto anterior, será considerado como una falta estatutaria.

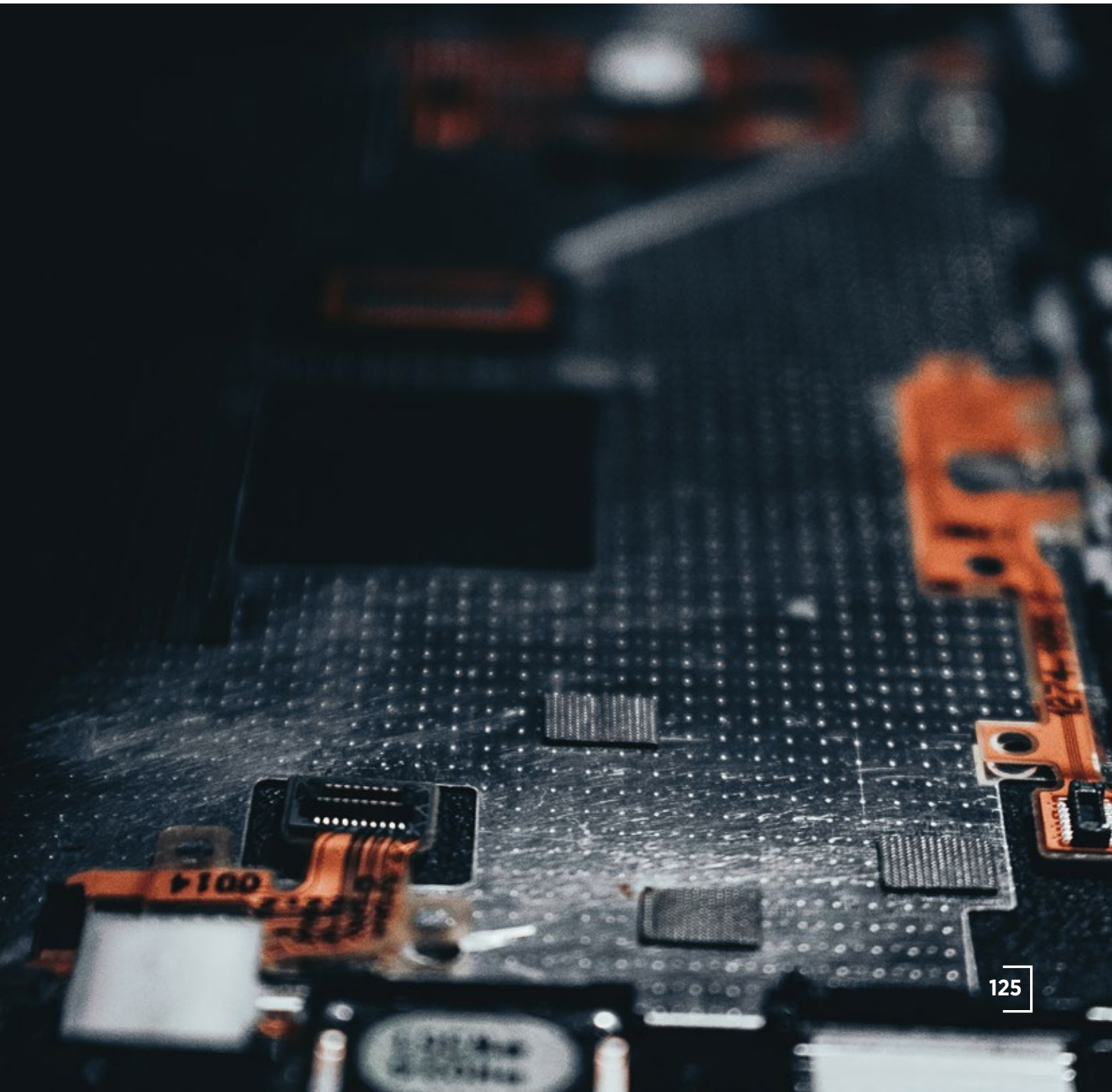
Información

Art. 23. Los datos personales de los usuarios o usuarias necesarios para garantizar y controlar su acceso a los sistemas informáticos de UGT están contenidos en un fichero denominado USUARIOS del que UGT es responsable y único destinatario, gestionado con dicha finalidad. Cada usuario o usuaria tiene derecho a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al uso de dicha información. La oposición a su uso supondrá la imposibilidad de acceder a los sistemas informáticos de UGT.

Disposición Final

Tanto las FFEI como las UCAS podrán adaptar este Reglamento a las especificidades de

su ámbito organizativo, siempre que no entren en contradicción con el articulado del presente Reglamento ni con las resoluciones de los órganos confederales.



Anexos

ANEXO M1

Solicitud de creación de un fichero con datos de carácter personal

Versión elaborado por fecha

aprobado por fecha Nº de solicitud:

(A ser rellenado por la persona Responsable de Seguridad)

Fecha de solicitud: Persona que realiza solicita la autorización:

Nombre del fichero: Tipo de datos que contiene:

Motivo de solicitud:

..... a de de 20....

Fdo: (Nombre y apellidos)

ANEXO M2

Solicitud de creación de un soporte que contenga datos de carácter personal

Versión elaborado por fecha

aprobado por fecha Nº de solicitud:

(A ser rellenado por la persona Responsable de Seguridad)

Fecha de solicitud: Persona que realiza solicita la autorización:

Nombre del fichero: Tipo de datos que contiene:

.....

..... a de de 20....

Fdo: (Nombre y apellidos)

ANEXO M3

Inventario de soportes

En vigor desde elaborado por fecha

aprobado por fechaNº de solicitud:

Deberán inventariarse todos aquellos soportes utilizados en los distintos Departamentos de UGT y por las Federaciones, que contengan datos de carácter personal para lo que se adjunta el siguiente modelo:

ALTAS

Nº Soporte Nombre del fichero

Tipos de datos fecha

BAJAS

Motivo fecha

ANEXO M4

Autorización para la salida de soportes que contengan datos de carácter personal

Versión elaborado por fecha

aprobado por fechaNº de la autorización:

(A ser rellenado por la persona Responsable de Seguridad)

Fecha de solicitud: Persona que realiza solicita la autorización:

Nº de identificación del soporte: Tipo de datos que contiene:.....

Destino: Motivo de solicitud:

..... a de de 20

Fdo: (Nombre y apellidos)

ANEXO M5

Registro de entrada de soportes

En vigor desde elaborado por fecha
aprobado por fecha N° de Orden:
N° de soportes: Tipo de soporte: Identificación:
Contenido: Remitente: Medio de envío:
Destinatario: Departamento:
Persona que autoriza: Cargo:
Observaciones: Fecha y hora:

ANEXO M6

Registro de salida de soportes

En vigor desde elaborado por fecha
aprobado por fecha N° de Orden:
N° de soportes: Tipo de soporte: Identificación:
Contenido: Fichero de procedencia:
Fecha de creación: Destino: Destinatario:
Medio de envío: Remitente: Departamento:
Persona que autoriza: Cargo:
Departamento: Observaciones:
Fecha y hora:

Reglamento de la estructura federal para la sectorización. Exposición de motivos

El Comité Confederal eligió a la Comisión de reagrupamiento sectorial creada por el 41º Congreso, para la elaboración de un documento en el que se avanzara en las tareas necesarias para la implementación del artículo 8.16 de los Estatutos Confederales del 41 Congreso.

Fruto de los intensos debates, se ha concluido un redactado que cuenta con un amplio acuerdo en torno a un nuevo diseño de las federaciones, con una componente sectorial más profunda, dibujándose tanto la funcionalidad como la participación orgánica que pueden tener los sectores dentro de la Organización.

Consideramos imprescindible un marco funcional y orgánico claro que pueda contener de una forma “cómoda” los diferentes esquemas organizativos que han venido funcionando tradicionalmente en UGT, sin dejar de lado la necesaria adaptación a una realidad cambiante y a una nueva situación del sindicato, ya que un cambio tan profundo requiere del consenso y la voluntad de todos y todas para que pueda llevarse a la práctica con garantías de éxito.

Para ello, el Congreso considera necesario que las actuales federaciones celebren sus congresos donde puedan aprobar la propuesta de la nueva configuración según lo previsto en los Estatutos Confederales.

Reagrupamiento sectorial – nuevo modelo organizativo

Los Estatutos Confederales establecen que UGT es una confederación sindical “integrada por federaciones estatales que se constituyen

en el ámbito del Estado español para agrupar a las trabajadoras y los trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos (...)”, referenciando de esta forma nuestra actividad y estructura a la estructura productiva en la que se concreta el empleo, sus condiciones, y el trabajo sindical. Es imprescindible establecer nuevas formas de organización que permitan, reduciendo los costes materiales y humanos, mantener en el sindicato una estructura cercana a su afiliación y sus representantes, que dé cumplimiento a todas aquellas tareas que hacen efectiva su pertenencia a UGT y garantice sus derechos y obligaciones. La sectorialización se corresponde con el hecho evidente de que son los trabajadores y trabajadoras de cada sector productivo los que mejor conocen las características de su actividad y del convenio de su ámbito; por tanto, organizarnos en base a ello supone enraizar la organización en la cercanía a los trabajadores y trabajadoras, con unos cuadros sindicales organizados en secciones sindicales y sectores que permitan: -mantener una presencia y una acción sindical coherente y ajustada a las necesidades- abordar en mejores condiciones sus procesos electorales- explicar en cada caso nuestros compromisos con los trabajadores y trabajadoras, la negociación de los convenios, los esfuerzos desplegados, las posturas patronales, etc. Todo ello debería ser, a su vez, una fuente importante de afiliación. Sectores y secciones sindicales deben ser la base organizativa fundamental para desarrollar la acción sindical en todas sus facetas (negociación colectiva, afiliación, elecciones sindicales...) así como el diálogo social sectorial que tendrá que estar en coherencia con las directrices del conjunto de la Organización.

Criterios de actuación de la comisión para el reagrupamiento de sectores productivos

El Congreso aprueba la configuración de tres nuevas federaciones en el seno de la Confederación, una de producción de bienes y sector primario, y dos más que agrupan todos los servicios y las administraciones públicas. Por razones estrictamente prácticas, para este proceso se decide nominar a las futuras tres federaciones de la forma que consideramos más sencilla, es decir, con números, que tienen sentido exclusivamente nominativo y nunca carácter ordinal o prelativo (Los Congresos constituyentes de las nuevas federaciones decidirán el nombre de las mismas). Por tanto, el marco organizativo de las tres federaciones se establece:

- La federación 1 comprende los sectores de producción de bienes y sector primario.
- En las federaciones 2 y 3 están integrados todos los servicios y actividades con el criterio establecido. En este sentido, no serán disponibles aquellas actividades o servicios que se presten directamente por las Administraciones Públicas cuando exista gestión y contratación directa de trabajadores y trabajadoras por las mismas, que están integrados en el ámbito organizativo de la futura Federación 3. Los criterios de actuación con los que afinar en el mapeado de los nuevos ámbitos organizativos, son de índoles diversas pero están conectados entre sí:
- Respetar, en la medida de lo posible, la ubicación tradicional de cada sector dentro del futuro ámbito organizativo del que formará

parte su federación actual (aunque no lo sea por causas objetivas, y excepción hecha de Artes Gráficas, tratado específicamente en las reuniones de la Comisión).

- Posibilitar la concentración en un mismo ámbito de actividades económicas que venían organizándose por separado.
- Agrupar las actividades de producción de bienes y sector primario en el conjunto de la Federación 1.
- Agrupar en dos federaciones, Federación 2 y federación 3, todas las actividades y servicios, describiendo el ámbito de cada una de las federaciones. No serán disponibles las actividades o servicios que se realicen por las Administraciones Públicas con gestión pública y contratación directa de trabajadores y trabajadoras por las mismas, que quedarán adscritas al ámbito organizativo de la Federación 3.
- Tener presente que, conforme al mandato del propio artículo 8.16 de los Estatutos Confederales, la propuesta de reagrupamiento de sectores productivos tiene que reflejar unas nuevas federaciones viables y equilibradas entre sí.

En consecuencia, el Congreso Confederal aprueba el perímetro de los tres nuevos ámbitos organizativos.

Para dotar de la necesaria estabilidad al diseño del perímetro fundamental de las tres nuevas federaciones, su modificación requerirá la aprobación por una mayoría de dos tercios de los delegados y delegadas del Congreso Confederal.

Conceptualización de la propuesta organizativa sectorial

Definición

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

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

Características generales

La configuración sectorial debe garantizar que los sectores:

1º.- Puedan desarrollar políticas orientadas a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito.

2º.- Puedan realizar la coordinación y homogeneización de la negociación colectiva sectorial y la desarrollada por las secciones sindicales que lo compongan.

3º.- Tengan la suficiente entidad para que sus reivindicaciones sean tenidas en cuenta en

todos los niveles, tanto interno como a nivel internacional e institucional.

4º.- Hagan efectiva la democracia y la participación en todos sus niveles, y un funcionamiento que asegure la máxima eficacia en su labor, como condiciones imprescindibles para que puedan ejercer el papel que les corresponde.

5º.- Tengan objetivos medibles y cuantificables relacionados con la actividad que deben desarrollar para lo que es necesario que cuenten con los medios necesarios, materiales, humanos y económicos, reflejados en los presupuestos de la federación según se contemple en las normas de la organización. 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. A los órganos federativos les corresponde establecer la estrategia sindical general de la Federación y su dirección, así como practicar la necesaria coordinación y solidaridad; los sectores deben coordinar la acción sindical marcada por la Federación, concretándola y adaptándola a la realidad de su ámbito. La labor de afiliación y de la representación sindical son funciones fundamentales de los sectores y de las secciones sindicales. Asimismo, la diversidad de condiciones económicas y laborales existentes en algunos sectores puede hacer necesaria una subsectorialización que permita abordar los temas con mayor cercanía, pero

sin que ello suponga una multiplicación de estructuras. Las federaciones podrán establecer la creación de subsectores con el objetivo de atender de una manera más cercana y concreta las reivindicaciones y problemática de nuestros afiliados y afiliadas. De la misma forma -y principalmente en las empresas con implantación pluriprovincial o estatal, y en función de los diferentes ámbitos de interlocución con la dirección- en los Estatutos de la Federación correspondiente se establecerán los criterios para la coordinación y la participación de las diferentes secciones sindicales que tengan la consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial. Finalmente, ha de asegurarse que los órganos de dirección y control sean un fiel reflejo de la diversidad de la afiliación, y para garantizarla se debería contemplar que ningún sector u organización pueda superar el 20% de la representación en dichos órganos.

Conferencia sectorial congresual

Con carácter previo o durante el Congreso Federal, se celebrará la Conferencia Sectorial donde se debatirá sobre la problemática del sector y se aprobará un plan de trabajo sectorial.

La Conferencia propondrá al o la Responsable del Sector, que deberá ser ratificado por el Congreso (en la secretaría sectorial) como miembro de la CEF. La secretaría será considerada a efectos presupuestarios con los mismos criterios que el resto de la CEF. Podrá elegir un equipo de trabajo adecuado a la realidad sectorial en función de los medios humanos y materiales disponibles.

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

Pleno conferencia sectorial ordinaria

El Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria 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 miembros cuyo reparto será proporcional a la afiliación sectorial de cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma.

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

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

grupos industriales y/o multinacionales existentes en el ámbito de cada sector.

Estructura y composición de federaciones con un mayor componente sectorial

En función de lo explicitado en el capítulo anterior, deberíamos asumir que es imprescindible que contemos con unos criterios que nos puedan servir como mínimo común denominador y que establezca unas reglas generales que garanticen un funcionamiento democrático y unos criterios de participación homogéneos. Para ello adelantamos una breve definición de cada uno de los organismos de la estructura con sus órganos de dirección y de control que pueda servir como referente para encauzar y concretar el debate.

Organismos

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 alcance el número suficiente para constituir una sección sindical orgánica en función de lo establecido en este sentido por la federación correspondiente.

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

Sección Sindical Orgánica: Agrupa a los afiliados/as de un centro de trabajo o de una empresa a partir del número de afiliados/as establecido por la correspondiente Federación

para tener participación orgánica directamente. Tiene Comisión Ejecutiva y su órgano de control es la Asamblea General. Participan de forma directa en la Conferencia Sectorial Territorial y en el Comité del Sindicato territorial con arreglo a lo establecido en los Estatutos o reglamento de cada Federación. En los Estatutos de la Federación correspondiente se establecerá la estructuración de las diferentes Secciones Sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial.

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

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

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

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

Sector territorial: Es la estructura de la Federación en la que se encuadran las secciones

sindicales y afiliados y afiliadas sin sección sindical de un sector concreto para una mejor coordinación y homogeneización de la acción sindical en el mismo. Al Secretario Sectorial, le propone la conferencia o pleno sectorial, debiendo ser ratificado por el Congreso. Su órgano de control es el Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria. Participa en el Pleno o Conferencia Sectorial Estatal y también en el Comité de la Federación Territorial con arreglo a lo establecido en los estatutos o reglamento de la Federación.

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

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

Sector Federal: Es la estructura de la Federación Estatal en la que se encuadran los sectores territoriales, y las secciones sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial. Al Secretario o Secretaria Sectorial le propone la Conferencia Sectorial y lo ratifica el Congreso Federal, y podrá tener un equipo de trabajo permanente, elegido en la Conferencia Sectorial. Su órgano de control es el Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria. Podrá participar en el Comité Federal con arreglo a lo establecido en los Estatutos de la Federación.



Reglamento de la Sección Sindical de UGT

CAPÍTULO I. Fundamentos legales y organizativos

Art. 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.

Art. 2. 1. La Confederación Sindical Unión General de 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.

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 con-

cepto de sección sindical para las empresas y centros de trabajo referidos.

2. Este Reglamento de la Sección Sindical de UGT tendrá una referencia expresa en los Estatutos Confederales, y se incorporará a la Normativa Interna de la Confederación. 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 II. Constitución de la Sección Sindical

Art. 3. 1. La sección sindical es la organización que se da 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 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.

Art. 4. 1. Para la elección y revocación de los órganos de dirección de la sección sindical y de sus respectivos 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 III. Competencias de la Sección Sindical

Art. 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 IV. Derechos y Deberes de los afiliados y afiliadas en la Sección Sindical

Art. 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 V. Gestión de los Derechos Sindicales

Art. 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, 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.

Art. 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.

Disposiciones finales

Primera. 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.

La Confederación dispone del Reglamento de la Sección Sindical en su Normativa Interna, 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.



Reglamento de la UTC-UGT

TÍTULO I. Finalidad

Art. 1. Configuración y Objetivos.

1. La Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de 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 la 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 la 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. La 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. La 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 la UGT.

TÍTULO II. Composición y estructura

Art. 2. 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 1); Gran Grupo I: miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos, y personal directivo de la administración pública y empresas; Gran Grupo II: profesionales científicos e intelectuales; Gran Grupo III: técnicos y profesionales de nivel medio. 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 la UGT.

Todos los gastos ocasionados en las distintas reuniones convocadas por la UTC, serán sufragados por la Comisión Ejecutiva Confederal.

Art. 3. La UTC-UGT, como organismo dependiente de la CEC, está integrada y estructurada por:

1. Los grupos de técnicos y cuadros de las secciones sindicales, son el núcleo básico de la 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.

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.

1.1. Monoestructural, o unitaria, a nivel estatal o territorial.

1.2. Sectorializada a nivel estatal y unitaria o sectorializada a nivel territorial.

1.3. Diversificada atendiendo al perfil, titulación y ejercicio profesional de sus integrantes.

1.4. Diversificada para colectivos específicos de la federación en cuestión.

1.5. O cualquier otro que se especifique por las FFEE o UCAS.

2. 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.

3. Las estructuras funcionales que, como agrupaciones con denominaciones específicas agrupen, a nivel Confederal a los colectivos de las diferen-

tes federaciones y uniones atendiendo a su perfil, titulación o ejercicio profesional.

Art. 4. Las estructuras citadas en el Art. 3 responderán a los objetivos fijados para la 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 la UTC-UGT Confederal; y no suponiendo, en ningún caso, la creación de una doble estructura.

TÍTULO III. De la conferencia

Art. 5. La conferencia es el órgano máximo de la UTC-UGT.

Está constituida por:

1. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las federaciones estatales (ATC-FE).

2. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las uniones territoriales (ATC-UT).

3. Las delegaciones de las estructuras funcionales que estén constituidas.

4. Los miembros de la junta directiva de la UTC-UGT.

5. Los y las representantes de la UTC-UGT en el Comité Confederal, si no formasen parte de la junta directiva, ni de los o las representantes elegidos o elegidas por las agrupaciones de las uniones.

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

Los delegados y delegadas de las estructuras funcionales y los representantes de la UTC al Comité Confederal y de la asamblea solo tendrán derecho a voz en la conferencia.

Art. 6. La composición de la conferencia se atenderá a los siguientes criterios:

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

1. Dos tercios de los delegados y delegadas se distribuirán de forma paritaria entre las agrupaciones de las FFEE, de las uniones territoriales y de las estructuras funcionales.

2. Un tercio de los delegados y delegadas se distribuirán entre las agrupaciones de las FFEE, de las uniones territoriales y de las estructuras funcionales atendiendo al número de miembros que compongan cada una de ellas, debidamente certificados.

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.

Art. 7. La conferencia ordinaria de la UTC-UGT se celebrará cada cuatro años, con posterioridad al correspondiente Congreso Confederal.

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

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

La conferencia propone a la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT los miembros de su junta directiva, su coordinador o coordinadora confederal, sus representantes en el Comité Confederal de UGT (uno de los cuales será 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).

Art. 8. La conferencia extraordinaria de la UTC-UGT se convocará por decisión de la mayoría absoluta de los miembros que componen la asamblea con capacidad de voto.

Art. 9. Las conclusiones de la conferencia de la UTC-UGT deberán ser conocidas por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT y, en su caso, por el Comité Confederal, y ratificadas por éste cuando así proceda.

TÍTULO IV. De la asamblea

Art. 10. La Asamblea de la UTC-UGT es el órgano máximo de coordinación de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT entre sus conferencias ordinarias.

Está constituida por:

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

5. Por los representantes de UTC-UGT en el Comité Confederal.

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

Los representantes de UTC-UGT en el Comité Confederal y de las estructuras funcionales tendrán solo voz en la asamblea.

Art. 11. La asamblea se reunirá anualmente de forma ordinaria con anterioridad al último Comité Confederal que corresponda.

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

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.

Art. 12. Son funciones de la asamblea de la UTC-UGT:

- Debatar y deliberar sobre la política general de la UTC-UGT en el marco de las resoluciones de los órganos confederales y de las conclusiones de la conferencia de la UTC-UGT.
- Analizar la gestión de la junta directiva de la UTC-UGT.
- Convocar la conferencia ordinaria o extraordinaria de la UTC-UGT con arreglo a lo establecido en este Reglamento y fijar los criterios de participación en ella.

- Debatar y resolver sobre aquellas cuestiones que le sean encomendadas por la conferencia, por la propia asamblea o propuestas desde la junta directiva de la UTC-UGT.

TÍTULO V. De la junta directiva

Art. 13. La junta directiva es el órgano ejecutivo y de dirección de la UTC-UGT.

Está compuesta por:

1. El coordinador o coordinadora confederal de la UTC-UGT y un número de miembros determinado por la conferencia para garantizar el buen funcionamiento de la UTC.

La junta directiva la propone la conferencia de la UTC-UGT y la nombra la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT.

Art. 14. Organización y Funcionamiento.

1. La junta directiva de la 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 la UTC-UGT.

Art. 15. Son funciones de la junta directiva, entre otras, las siguientes:

1. Coadyuvar al desarrollo de las ATC de las federaciones y de las uniones. Manteniendo con ellas una relación permanente y una cooperación recíproca.

2. Cooperar con la Secretaría Confederal de Organización en el mantenimiento y perfeccionamiento del fichero de afiliados y afiliadas y delegados y delegadas sindicales pertenecientes a los colectivos de profesionales y directivos especificados en el Art. 2 de este Reglamento.

3. Velar por la presencia de profesionales y directivos en las candidaturas sindicales de la UGT.

4. En el mismo orden de cosas en las mesas y ámbitos de negociación colectiva en que participe la UGT.

5. 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.

6. 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.

7. Promover y tutelar la creación y funcionamiento, en el seno de la UTC-UGT, de grupos de trabajo ligados a la formación y el conocimiento de los profesionales y directivos que integran la UTC-UGT, tal y como se prevé en el Art. 1. 5. de este Reglamento y en las Resoluciones del Congreso Confederal.

8. 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 Trabajadores.



Reglamento confederal de protocolo

Art. 1. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento básico que debe regir la organización de los actos promovidos por la Unión General de Trabajadores, así como fijar el orden de precedencias aplicable en los mismos.

Las directrices aquí señaladas tienen su fundamento en la ordenación y procedimientos internos establecidos en los Estatutos Confederales, en la práctica tradicional acumulada a lo largo de la trayectoria histórica del Sindicato y que forma parte de nuestra propia “cultura organizativa”, y en los principios generales del protocolo institucional.

El orden de precedencias recogido en este reglamento es de aplicación exclusivamente al ámbito del protocolo organizativo y no implica ningún tipo de grado, jerarquía o funciones fuera de este ámbito, prevaleciendo siempre la ordenación estatutaria.

Art. 2. Denominación y símbolos

1. Nuestra organización nació en Barcelona el 12 de agosto de 1888 con el nombre de “Unión General de Trabajadores de España”. En la actualidad, según establecen los Estatutos Confederales (artículo 1.1., Título I) es una confederación sindical y su denominación es Unión General de Trabajadores, utilizándose también para la denominación las siglas formadas por las letras iniciales, UGT.

2. El símbolo (o logo) de la organización (Estatutos Confederales, artículo 1.3. Título I) está compuesto por las letras UGT situadas sobre dos manos estrechadas en saludo, que se reproducen en blanco dentro de un punto rojo (Pantone 186).

Las diferentes estructuras orgánicas y organizativas del sindicato (desde las federaciones estatales que forman la Confederación, hasta las secciones sindicales, pasando por todas las estructuras de carácter profesional o territorial) utilizan este logo como base de sus propios logotipos, cuyo desarrollo y utilización está fijado por el Manual de Identidad Corporativa de UGT y establecidos en la Normativa Interna del Sindicato (Anexo I).

3. Los colores corporativos de UGT son el Pantone rojo 186 C, y de manera complementaria el Pantone gris 430 C.

4. La larga trayectoria histórica del sindicato, así como su vocación internacionalista, están en el origen de que UGT tenga entre sus elementos de identidad una bandera protocolaria (distinta a las usadas en las actuaciones reivindicativas) que puede presidir las principales salas de reunión de las sedes del sindicato, o sobre mástil en las fachadas de las mismas.

Estas banderas son de tela roja con el logo del sindicato reproducido en blanco en su centro (Anexo II). Sus medidas son:

- Interior 1,5 m de largo X 1 m de ancho.
- Exterior 2,4 m de largo X 1,5 m de ancho.
- Exterior de edificios de mucha altura 3,24 m de largo X 2,16 m de ancho (más de 25 m).

5. “La Internacional”, en su versión socialista, es la pieza musical con mayor presencia en los actos del sindicato por tradición histórica, cantándose por los y las participantes puestos en pie como cierre de muchos actos de UGT, y particularmente de los congresos de la organización (la letra

y la partitura de “La Internacional” figuran como Anexos III y IV de este reglamento).

Art. 3. Tipos de Actos

Quedan excluidas de esta clasificación las reuniones de los órganos de la Confederación, que se rigen por lo establecido específicamente en los Estatutos Confederales, la Normativa Interna, o en sus reglamentos de funcionamiento.

Actos confederales: aquellos organizados por la Confederación en la localidad donde tiene su sede (según el artículo 1.2. de los Estatutos Confederales, “La Confederación tiene su sede en Madrid...” o en cualquier otra. Con carácter general, estos actos son organizados por la Secretaría de Organización y Comunicación. Están presididos por el Secretario o Secretaria General, que puede delegar la representación en el Secretario o Secretaria de Organización y Comunicación, o en el miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) que designe.

Cuando el acto es promovido y organizado específicamente por una de las secretarías que componen la CEC, la presidencia del acto corresponde al Secretario o Secretaria General, y en su ausencia al miembro de la CEC que organiza el acto.

Actos confederales en colaboración con otras de sus organizaciones: aquellos organizados por la Confederación, en localidad donde tiene su sede o en cualquier otra, junto con alguna/s organización/es –de la estructura profesional o territorial-, o alguna/s entidad/es propia/s de UGT (escuelas, fundaciones, institutos...), o cuando sean requeridas expresamente por la CEC.

La presidencia del acto corresponde al Secretario o Secretaria General, que podrá delegar

la representación en el miembro de la CEC que designe. La Confederación, como principal entidad organizadora y de mayor nivel orgánico, debe garantizar a la organización o entidad requerida o co-organizadora una relevancia significativa en la celebración del acto y en el orden de precedencias.

Actos de organizaciones u organismos de UGT: Aquellos organizados por las federaciones estatales que componen la Confederación, o por cualquiera otra de las estructuras organizativas del sindicato –ya correspondan a la estructura profesional o territorial- o alguna de sus entidades dependientes (escuelas, fundaciones, institutos...). Quien organiza el acto es quien determina el orden de precedencias, teniendo en cuenta que:

- Corresponde al Secretario o Secretaria General de UGT la presidencia del acto, que podrá ceder a favor del Secretario o Secretaria General (o máximo dirigente) de la organización o entidad que promueve el acto.
- Como máximo o máxima responsable de la organización, corresponde al Secretario o Secretaria General de UGT -o al miembro de la CEC que designe- la intervención de cierre en todos los actos del sindicato, sin que se pueda fijar ninguna intervención posterior a la suya. Las únicas excepciones a esta norma son:
- Los Congresos. Es costumbre en UGT que el Secretario o Secretaria General de la organización u organismo que celebra el Congreso realice la intervención de cierre, correspondiendo al Secretario o Secretaria General de UGT (o al miembro de la CEC que la represente) la intervención inmediatamente anterior, pero la costumbre no deroga, en ningún caso, las prerrogativas estatutarias de la CEC que pudieran concurrir.

- Los casos en que el propio Secretario o Secretaria General (o el miembro de la CEC que le represente) decida ceder esa precedencia.

Actos de organizaciones ajenas a UGT: Aquellos en los que el Sindicato o sus representantes participan como invitados o invitadas, y se atienen a lo establecido en el protocolo que fija la entidad organizadora.

Art. 4. Precedencia de las organizaciones y organismos de UGT

1. Conforme a lo establecido en los Estatutos Confederales, UGT tiene los siguientes niveles organizativos:

- Confederación.
- Federaciones y uniones estatales.
- Uniones de Comunidad Autónoma.
- Federaciones nacionales, regionales, o insulares.
- Uniones territoriales (provincia, comarca o intercomarca).
- Federaciones provinciales y/o sindicatos intercomarcales o comarcales.
- Sectores Estatales y/o Territoriales.
- Secciones sindicales.

2. El orden de precedencias para los actos confederales, organizados en la localidad sede de la Confederación o en cualquier otra, es el siguiente:

a) Secretario o Secretaria General de UGT.

b) Secretario o Secretaria General de la CSI.

c) Secretario o Secretaria General de la CES.

d) Miembros de la CEC (por su orden estatutario) (Anexo V).

e) Miembros del órgano de dirección de la CSI.

f) Miembros del órgano de dirección de la CES.

g) Secretarios o Secretarías generales de las federaciones y uniones estatales (Anexo VI).

h) Secretarios o Secretarías generales de las uniones de comunidad autónoma, empezando por el del propio territorio en que se celebra el acto, y siguiendo por los restantes (Anexo VI).

i) Ex secretarios o ex secretarías generales de UGT (su posición en esta lista es orientativa, debiendo regir el principio de dispensarles un trato preferencial).

j) Ex miembros de la CEC (con criterio semejante al enunciado en el punto anterior).

k) Miembros de las comisiones ejecutivas de las federaciones y uniones estatales.

l) Miembros de las comisiones ejecutivas de las uniones de comunidad autónoma, empezando por la del propio territorio.

m) Secretarios o secretarías generales de las federaciones regionales.

n) Secretario o secretaria general de la unión provincial del propio territorio donde se celebra el acto.

ñ) Secretarios o secretarías generales de las uniones territoriales (por orden alfabético).

o) Secretarios o secretarías generales de las secciones sindicales (por orden alfabético).

3.- El orden de precedencias para los representantes de instituciones u organizaciones ajenas al sindicato se realizará conforme a los criterios siguientes:

a) La participación de los y las representantes de los poderes e instituciones del Estado se ajustará cuanto sea posible al orden de precedencias oficial (Real Decreto ley 2099/83) (Ver Anexo VII).

b) Ocuparán un lugar de relevancia las organizaciones vinculadas especialmente al sindicato por razones históricas o de acción sindical.

c) Se tendrá en cuenta que el sindicato mantiene una política de fomento de la participación

de las mujeres en la actividad de la organización, y que también deberá ser observada en la preparación de nuestros actos.

d) A continuación señalamos, a título orientativo, el orden de precedencias que deberá tenerse en cuenta en relación a la participación en nuestros actos de los diferentes estamentos sociales:

- Instituciones del Estado (Real Decreto 2099/83).
- Otras organizaciones sindicales.
- Organizaciones empresariales.
- Partidos políticos.
- Empresas.
- Organismos universitarios y académicos.
- Organizaciones sociales.



Anexo I. Logos de UGT

Federaciones estatales



Uniones de Comunidad Autónoma



Anexo II. Ejemplo de bandera protocolaria de UGT





Anexo III. La Internacional

Arriba los pobres del mundo
En pie los esclavos sin pan
Alcémonos todos al grito
¡Viva la Internacional!
Removamos todas las trabas
Que oprimen al proletario
Cambiemos al mundo de base
Hundiendo al imperio burgués
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Por la Internacional
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Con valor
Por la Internacional

El día que el triunfo alcancemos
Ni esclavos ni dueños habrá
Los odios que al mundo envenenan
Al punto se extinguirán
El hombre del hombre es hermano
Derechos iguales tendrán
La Tierra será el paraíso
Patria de la Humanidad
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Por la Internacional
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Con valor
Por la Internacional

Anexo IV Partitura de "La Internacional"

La Internacional


HIMNO SOCIALISTA UNIVERSAL

ARRREGLO DEL MAESTRO
ISIDRO ROCAMORA CAZENAVE

MAESTOSO

PIANO

f A rri - ba los pobres del mun - do, en pla - los escla - vos sin
ff pan, *f* y al - co - mos to - dos al - gri - to do; Vi - vi la in - ter - na - cio -
ff nal! *f* A - nal! *p* Rom - pa - mos al pun - to las
p Rom - pa - mos al pan -
p tra - . bus que tri - den al pro - la - rio el triunfo de su bien; ¡sí! cam -
p to las tra - bas que im - pi - den el triun - fo del bien; cam -
p bie - mos el mun - do de fa - . se, hundién - do el im - po - rio bur - gués
p bie - mos el mun - do de fa - se, hundién - do el im - po - rio bur - gués. A - gra -



Anexo V. Orden de los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal

- Secretaría General.
- Vicesecretaría General.
- Secretaría de Organización.
- Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social.
- Secretaría de Política Sindical.
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Tesorería.
- Secretaría de Formación.
- Secretaría Internacional.
- Secretarías Confederales.

Anexo VI. Precedencia de federaciones y uniones teniendo como criterio la certificación de cotizantes al Congreso Confederal

- 1.- FSP.
- 2.- MCA.
- 3.- SMC.
- 4.- FES.
- 5.- FITAG.
- 6.- FETE.
- 7.- UPA.
- 8.- UPTA.

**Anexo VII. Real Decreto
2099/1983, de 4 de agosto,
por el que se aprueba el
ordenamiento general de
precedencias del Estado (BOE,
número 188, de 08/08/1983)**

El advenimiento de un Estado social y democrático de Derecho, instituido y sancionado por la vigente Constitución de 1978 bajo la forma política de Monarquía parlamentaria, ha determinado necesariamente la implantación de una nueva estructura de poderes e instituciones, unipersonales o colegiados, cuya presencia y vigencia articulan la imagen política y administrativa de la Nación.

Singular relieve entraña, además, la constitucional organización territorial del Estado, en cuyo seno, y sin mengua de su unidad, nacieron y se integran, en proceso normativo ya concluso, las diecisiete Comunidades Autónomas radicadas en el respectivo marco de su territorio, de tal modo que todo el mapa nacional traduce la configuración del nuevo Estado de las Autonomías.

La proyección del signo democrático y social en el Estado supone, por otro lado, una distinta graduación en la presencia de la autoridad o cargo público, por corresponder mejor valencia a las investiduras electivas y de representación que a las definidas por designación, resultando así mismo indeclinable un mayor reconocimiento a las instituciones del mundo de la cultura.

Todo ello plantea la necesidad inmediata de proveer, dentro del régimen del protocolo del Estado, a la regulación de la ordenación de precedencias que, en la asistencia a los actos oficiales, cumpla atribuir y reconocer a la Corona, Autoridades, Instituciones, Corporaciones y personalidades del Estado que, singular o colegiadamente, ostentan la titularidad, investidura

o representación respectiva de aquéllas, toda vez que las normas pretéritas de precedencias, aparte de ser precarias y absolutas, han quedado en gran medida derogadas por la nueva estructura constitucional.

Con el presente Ordenamiento de precedencias se da respuesta al planteamiento expuesto, resolviendo de modo preciso y casuístico la relación correspondiente en los títulos II y III. En lo restante, título preliminar y título I, se recogen los principios generales definitorios y aplicativos de las precedencias, significando su estricto alcance al ámbito de la materia su no extensión a cualquier otra atribución de grado jerarquía o funciones fuera del protocolo, la clasificación y tratamiento de los actos oficiales, el régimen de la presidencia de los mismos y los rangos de ordenación según se contemple la personal o singular, la departamental, y la colegiada representativa de Instituciones o Corporaciones.

En su virtud, de acuerdo con el artículo 97 de la Constitución, al amparo del artículo 24 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, a propuesta del Presidente del Gobierno y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de agosto de 1983, dispongo:

Art. 1. Se aprueba el Reglamento adjunto del <Ordenamiento General de Precedencias en el Estado>.

Art. 2. El presente Real Decreto y el texto reglamentario que por el mismo se aprueba entrarán

en vigor el día siguiente de su publicación en el <Boletín Oficial del Estado>.

Título preliminar

Art. 1. 1. El presente Ordenamiento general establece el régimen de precedencias de los cargos y entes públicos en los actos oficiales.

2. El alcance de sus normas queda limitado a dicho ámbito, sin que su determinación confiera por sí honor o jerarquía, ni implique, fuera de él, modificación del propio rango, competencia o funciones reconocidas o atribuidas por la Ley.

Art. 2. 1. La Jefatura de Protocolo del Estado se encargará de aplicar las normas del presente Ordenamiento general de precedencias.

2. El Servicio de Protocolo del Ministerio de Asuntos Exteriores se coordinará con la Jefatura de Protocolo del Estado cuando haya que determinar:

a) La precedencia entre los y las representantes diplomáticos, autoridades, personalidades, Corporaciones o Colegios de Instituciones, españoles o extranjeros, que asistan a actos públicos de carácter internacional, a celebrar en España o en el extranjero, organizados por el Estado.

b) La precedencia entre la precitada concurrencia cuando asista a cualquier acto público que, no estando directamente organizado por el Estado, tenga especial relevancia y significación para las relaciones exteriores de España. En estos actos, el Ministerio de Asuntos Exteriores actuará en coordinación con la entidad organizadora.

TÍTULO I

CAPÍTULO I. Clasificación y presidencia de los actos

Art. 3. A los efectos del presente Ordenamiento, los actos oficiales se clasifican en:

a) Actos de carácter general que son todos aquellos que se organicen por la Corona, Gobierno o la Administración del Estado, Comunidades Autónomas o Corporaciones Locales, con ocasión de conmemoraciones o acontecimientos nacionales, de las autonomías, provinciales o locales.

b) Actos de carácter especial, que son los organizados por determinadas instituciones, organismos o autoridades, con ocasión de conmemoraciones o acontecimientos propios del ámbito específico de sus respectivos servicios, funciones y actividades.

Art. 4. 1. Los actos serán presididos por la autoridad que los organice. En caso de que dicha autoridad no ostentase la presidencia, ocupará lugar inmediato a la misma.

La distribución de los puestos de las demás autoridades se hará según las precedencias que regula el presente Ordenamiento, alternándose a derecha e izquierda del lugar ocupado por la presidencia.

2. Si concurrieran varias personas del mismo rango y orden de precedencia, prevalecerá siempre la de la propia residencia.

CAPÍTULO II. Normas de precedencia

Art. 5. 1. La precedencia en los actos oficiales de carácter general organizados por la Corona,

el Gobierno o la Administración del Estado, se ajustará a las prescripciones del presente Ordenamiento.

2. En los actos oficiales de carácter general organizados por las Comunidades Autónomas o por la Administración Local, la precedencia se determinará prerrelativamente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Ordenamiento, por su normativa propia y, en su caso, por la tradición o costumbre inveterada del lugar.

En ningún supuesto podrá alterarse el orden establecido para las Instituciones, Autoridades y Corporaciones del Estado señaladas en el presente Ordenamiento.

No obstante, se respetará la tradición inveterada del lugar cuando, en relación con determinados actos oficiales, hubiere asignación o reserva en favor de determinados entes o personalidades.

Art. 6. La precedencia en los actos oficiales de carácter especial, se determinará por quien los organice, de acuerdo con su normativa específica, sus costumbres y tradiciones y, en su caso, con los criterios establecidos en el presente Ordenamiento.

Art. 7. 1. Los actos militares serán organizados por la autoridad de las Fuerzas Armadas que corresponda, y en ellos se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Actos y Honores Militares y demás disposiciones aplicables.

2. Para la presidencia de dichos actos se estará a lo dispuesto en este Ordenamiento.

3. Las autoridades de la Armada con insignia a flote, cuando concurran a actos oficiales de carácter general que se celebren en la ciudad

donde se encuentren los buques de guerra, serán debidamente clasificadas, según su rango, por la autoridad que organice el acto.

Art. 8. El régimen general de precedencias se distribuye en tres rangos de ordenación: el individual o personal, el departamental y el colegiado.

1. El individual regula el orden singular de autoridades, titulares de cargos públicos o personalidades.

2. El departamental regula la ordenación de los Ministerios.

3. El colegiado regula la prelación entre las Instituciones y Corporaciones cuando asistan a los actos oficiales con dicha presencia institucional o corporativa, teniendo así carácter colectivo y sin extenderse a sus respectivos miembros en particular.

Art. 9. La persona que represente en su cargo a una autoridad superior a la de su propio rango no gozará de la precedencia reconocida a la autoridad que representa y ocupará el lugar que le corresponda por su propio rango, salvo que ostente expresamente la representación de Su Majestad el Rey o del Presidente del Gobierno.

TÍTULO II

Precedencia de autoridades en los actos oficiales de carácter general organizados por la Corona, el Gobierno o la Administración del Estado.

Art. 10. En los actos en la villa de Madrid, en su condición de capital del Estado y sede de las Instituciones generales, regirá la precedencia siguiente:

- 1) Rey o Reina.
- 2) Reina consorte o Consorte de la Reina.
- 3) Príncipe o Princesa de Asturias.
- 4) Infantes de España.
- 5) Presidente del Gobierno.
- 6) Presidente del Congreso de los Diputados.
- 7) Presidente del Senado.
- 8) Presidente del Tribunal Constitucional.
- 9) Presidente del Consejo General del Poder Judicial.
- 10) Vicepresidentes del Gobierno, según su orden.
- 11) Ministros del Gobierno, según su orden.
- 12) Decano del Cuerpo Diplomático y Embajadores extranjeros acreditados en España.
- 13) Expresidentes del Gobierno.
- 14) Presidentes de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, según su orden.
- 15) Jefe de la Oposición.
- 16) Alcalde de Madrid.
- 17) Jefe de la Casa de su Majestad el Rey.
- 18) Presidente del Consejo de Estado.
- 19) Presidente del Tribunal de Cuentas.
- 20) Fiscal general del Estado.
- 21) Defensor del Pueblo.
- 22) Secretarios de Estado, según su orden, y Presidente de la Junta de Jefes de Estado Mayor y Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.
- 23) Vicepresidentes de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.
- 24) Presidente del Consejo Supremo de Justicia Militar.
- 25) Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 26) Capitán General de la Primera Región Militar, Almirante Jefe de la Jurisdicción Central de Marina y Teniente General Jefe de la Primera Región Aérea.
- 27) Jefe del Cuarto Militar y Secretario general de la Casa de su Majestad el Rey.
- 28) Subsecretarios y asimilados, según su orden.
- 29) Secretarios de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.
- 30) Presidente de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 31) Encargados de Negocios Extranjeros acreditados en España.
- 32) Presidente del Instituto de España.
- 33) Jefe de Protocolo del Estado.

34) Directores generales y asimilados, según su orden.

35) Consejeros de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid.

36) Miembros de la Mesa de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.

37) Presidente y Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid.

38) Diputados y Senadores por Madrid.

39) Rectores de las Universidades con sede en Madrid, según la antigüedad de la Universidad.

40) Gobernador militar de Madrid.

41) Tenientes de Alcalde del Ayuntamiento de Madrid.

Art. 11. 1. La precedencia interna de los altos cargos de la Presidencia del Gobierno se determinará por dicha Presidencia.

2. La ordenación de los Ministros, Secretarios de Estado, Subsecretarios y Directores generales, así como de sus asimilados, se hará atendiendo al orden de Ministerios.

3. La ordenación de autoridades dependientes de un mismo Ministerio se hará por el Ministerio respectivo.

Art. 12. En los actos en el territorio propio de una Comunidad Autónoma regirá la precedencia siguiente:

1) Rey o Reina.

2) Reina consorte o Consorte de la Reina.

3) Príncipe o Princesa de Asturias.

4) Infantes de España.

5) Presidente del Gobierno.

6) Presidente del Congreso de los Diputados.

7) Presidente del Senado.

8) Presidente del Tribunal Constitucional.

9) Presidente del Consejo General del Poder Judicial.

10) Vicepresidentes del Gobierno, según su orden.

11) Presidente del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.

12) Ministros del Gobierno, según su orden.

13) Decano del Cuerpo Diplomático y Embajadores extranjeros acreditados en España.

14) Ex presidentes del Gobierno.

15) Presidentes de los Consejos de Gobierno de otras Comunidades Autónomas.

16) Jefe de la Oposición.

17) Presidente de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.

18) Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma.

19) Alcalde del municipio del lugar.

- 20) Jefe de la Casa de su Majestad el Rey.
- 21) Presidente del Consejo de Estado.
- 22) Presidente del Tribunal de Cuentas.
- 23) Fiscal general del Estado.
- 24) Defensor del Pueblo.
- 25) Secretarios de Estado, según su orden, y Presidente de la Junta de Jefes de Estado Mayor y Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.
- 26) Vicepresidentes de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.
- 27) Presidente del Consejo Supremo de Justicia Militar.
- 28) Capitán General de la Región Militar, Capitán General y Comandante General de la Zona Marítima, Jefe de la Región o Zona Aérea y Comandante General de la Flota, según su orden.
- 29) Jefe del Cuerpo Militar y Secretario general de la Casa de su Majestad el Rey.
- 30) Consejeros de Gobierno de la Comunidad Autónoma, según su orden.
- 31) Miembros de la Mesa de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.
- 32) Presidente y Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.
- 33) Subsecretarios y asimilados, según su orden.
- 34) Secretarios de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.
- 35) Encargados de negocios extranjeros acreditados en España.
- 36) Presidente del Instituto de España.
- 37) Jefe de Protocolo del Estado.
- 38) Gobernador civil de la provincia donde se celebre el acto.
- 39) Presidente de la Diputación Provincial, Mancomunidad o Cabildo Insular.
- 40) Directores generales y asimilados, según su orden.
- 41) Diputados Senadores por la provincia donde se celebre el acto.
- 42) Rectores de Universidad en cuyo distrito tenga lugar el acto, según la antigüedad de la Universidad.
- 43) Delegado insular del Gobierno, en su territorio.
- 44) Presidente de la Audiencia Territorial o Provincial.
- 45) Gobernador militar y Jefes de los Sectores Naval y Aéreo.
- 46) Tenientes de Alcalde del Ayuntamiento del lugar.
- 47) Comandante militar de la plaza, Comandante o Ayudante militar de Marina y Autoridad aérea local.

48) Representantes consulares extranjeros.

Art. 13. 1. Los Presidentes de Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas se ordenarán de acuerdo con la antigüedad de la publicación oficial del correspondiente Estatuto de Autonomía.

2. En el caso de coincidencia de la antigüedad de la publicación oficial de dos o más Estatutos de Autonomía, los Presidentes de dichos Consejos de Gobierno se ordenarán de acuerdo a la antigüedad de la fecha oficial de su nombramiento.

3. La precedencia interna entre los miembros del Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas se determinará por la propia Comunidad.

TÍTULO III

Ordenación de Instituciones y Corporaciones en los actos oficiales de carácter general organizados por la Corona, el Gobierno o la Administración del Estado.

Art. 14. En los actos en la villa de Madrid, en su condición de capital del Estado y sede de las Instituciones generales, regirá la precedencia siguiente:

- 1) Gobierno de la Nación.
- 2) Cuerpo Diplomático acreditado en España.
- 3) Mesa del Congreso de los Diputados.
- 4) Mesa del Senado.
- 5) Tribunal Constitucional.

6) Consejo General del Poder Judicial.

7) Tribunal Supremo.

8) Consejo de Estado.

9) Tribunal de Cuentas.

10) Presidencia del Gobierno.

11) Ministerios, según su orden.

12) Instituto de España y Reales Academias.

13) Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid.

14) Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.

15) Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

16) Ayuntamiento de Madrid.

17) Claustro Universitario.

Art. 15. 1. La Presidencia del Gobierno tendrá precedencia sobre los Departamentos ministeriales de la Administración Central del Estado.

2. La precedencia de los Departamentos ministeriales es la siguiente:

- Ministerio de Asuntos Exteriores.
- Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Economía y Hacienda.

- Ministerio del Interior.
- Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.
- Ministerio de Educación y Ciencia.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Industria y Energía.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Ministerio de la Presidencia.
- Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.
- Ministerio de Cultura.
- Ministerio de Administración Territorial.
- Ministerio de Sanidad y Consumo.

3. Las Instituciones y Corporaciones mencionadas en el artículo 14 establecerán su orden interno de precedencia de acuerdo con sus normas.

Art. 16. En los actos en el territorio de una Comunidad Autónoma regirá la precedencia siguiente:

- 1) Gobierno de la Nación.
- 2) Cuerpo Diplomático acreditado en España.
- 3) Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.
- 4) Mesa del Congreso de los Diputados.
- 5) Mesa del Senado.

- 6) Tribunal Constitucional.
- 7) Consejo General del Poder Judicial.
- 8) Tribunal Supremo de Justicia.
- 9) Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.
- 10) Consejo de Estado.
- 11) Tribunal de Cuentas.
- 12) Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.
- 13) Ayuntamiento de la localidad.
- 14) Presidencia del Gobierno.
- 15) Ministerio, según su orden.
- 16) Consejerías de Gobierno de la Comunidad Autónoma, según su orden.
- 17) Instituto de España y Reales Academias.
- 18) Gobierno Civil de la provincia.
- 19) Diputación Provincial, Mancomunidad o Cabildo Insular.
- 20) Audiencia Territorial o Provincial.
- 21) Claustro Universitario.
- 22) Representaciones consulares extranjeras.

Art. 17. Cuando sean convocadas conjuntamente Autoridades y Colegios de Instituciones o Corporaciones a los actos de carácter ge-

neral, cada uno de estos últimos se situará a continuación de la autoridad de que dependa, y según el orden establecido en los artículos 10 a 14 y 12 a 16, según tenga lugar el acto en Madrid o en el territorio de una Comunidad Autónoma, salvo que la autoridad organizadora, de acuerdo con la Jefatura de Protocolo del Estado, determinase la precedencia solamente por el orden de las autoridades, en cuyo caso las Instituciones y Corporaciones se situarán a continuación de la última de aquéllas y por el orden establecido en los artículos 10 y 12, respectivamente, según el lugar del acto.

TÍTULO IV. Normas adicionales

Art. 18. La Casa Real, por orden de S. M. el Rey, comunicará oportunamente a la Jefatura de Protocolo del Estado los miembros de la Familia Real que asistan en cada caso al acto oficial de que se trate, a efectos de su colocación, de acuerdo con el Orden General de Precedencias.

Art. 19. El Alto Personal de la Casa de S. M. el Rey, cuando acompañe a S.M. los Reyes en actos oficiales, se situará en un lugar especial y adecuado, de acuerdo con las características y circunstancias de cada caso, sin interferir el orden general de precedencias, con la proximidad necesaria a las Reales Personas, para que pueda cumplir, cerca de ellas, la misión que le corresponde.

Art. 20. Los Embajadores de España en ejercicio que asistan, en función de su cargo, a los actos en que se encuentren presentes los Jefes de Estado extranjeros ante quienes estén acreditados, o los miembros de sus Gobiernos, se colocarán inmediatamente a continuación del lugar señalado en este Ordenamiento para los ex presidentes de Gobierno.

Art. 21. 1. El Presidente de la Diputación Foral de Navarra tendrá la misma precedencia que los Presidentes de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.

2. El Presidente del Parlamento Foral de Navarra tendrá la precedencia correspondiente a los Presidentes de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, y los parlamentarios florales, la propia de los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

Disposición final derogatoria

Quedan derogados el Decreto 1483/1968, de 27 de junio, y el Decreto 2622/1970, de 12 de septiembre, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en este Ordenamiento.

Dado en Palma de Mallorca a 4 de agosto de 1983.- JUAN CARLOS R.- El Presidente del Gobierno, Felipe González Márquez.

RED VOL LU, 6.0 CIÓN