

O COMPROMISO COA ÉTICA NO SEO DO SINDICATO. CÓDIGO ÉTICO



UGT



O COMPROMISO COA ÉTICA NO SEO DO SINDICATO. CÓDIGO ÉTICO.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artigo 1

O presente código ético de UGT vai dirixido aos e as integrantes da Organización que dunha ou outra maneira personifican ao Sindicato. Terá aplicación, igualmente, e aínda non entendéndose persoas cadros sindicais, a quenes no sindicato desempeñen tarefas polas que se identifique a UGT, independentemente do tratamento disciplinario que corresponda en cada caso.

Artigo 2

Este Código Ético forma parte do sistema de goberno corporativo do sindicato. Todas aquelas persoas que xestionen ou dirixan equipos deberán, ademais, velar para que as persoas ao seu cargo coñezan e cumpran o Código Ético.

Artigo 3

Calquera medio de integración en UGT implica a aceptación plena e sen reservas do seu Código Ético. As normas deste Código Ético non están enfocadas para castigar. Ao contrario, o que se busca é reforzar as condutas positivas das persoas que son as destinatarias deste Código Ético.

Artigo 4

1 - Tras a fixación do comportamento desexable nos afiliados e afiliadas e cargos do Sindicato, integran os principios da ética nas súas rutinas, por todo iso, o Código, ante todo, debe ser coñecido polas persoas ás que lles é de aplicación.

2 - En consecuencia, debe ser lido de maneira reflexiva e detallada. Debe entrar a formar parte do sindicato, incluíndo a cargos executivos, delegados de persoal, seccións sindicais e empregados e empregadas de UGT.

3 - A estrutura deste documento é sinxela: comeza declarando os principios e valores compartidos polo persoal do sindicato.

Artigo 5

1 - A continuación, o Código describe os ámbitos de responsabilidade e os diversos compromisos que UGT asume cos seus grupos de interese crave: os cidadáns, os suxeitos obrigados, os propios empregados e a sociedade no seu conxunto.

2 - En definitiva, o Código busca orientar a acción e aspira a servir de guía para a toma de decisións en situacións complexas. Para ese efecto, nel explicitáanse as normas, os principios e os valores que deben ser tidos en conta para actuar dentro dos máis elevados estándares de ética profesional e organizativa.

Artigo 6

1 - Singularmente as persoas destinatarias naturais son:

- a. Cargos orgánicos: Os estatutos de UGT establecen os procedementos e requisitos para a elección das persoas que conforman os órganos de dirección do sindicato, así como o seu ámbito de responsabilidade e os procedementos para o control da súa xestión.
- b. Persoas colaboradoras directas dos cargos orgánicos: conforman os equipos de traballo que apoian a persoas membros dos órganos de dirección e xestión do sindicato para o desenvolvemento das súas responsabilidades.
- c. Persoas representantes sindicais: as súas funcións están reguladas pola Lei Orgánica de Liberdade Sindical (LOLS), que atribúe ao sindicato e aos seus afiliados e afiliadas a capacidade para o seu nomeamento e/ou elección.
- d. Persoas representantes unitarios: traballadores e traballadoras, afiliados e afiliadas ou non ao sindicato, que forman parte das candidaturas de UGT nas eleccións sindicais e resultan elixidos como delegados ou delegadas de persoal ou persoas membros dos comités de empresa.
- e. Axentes sindicais: traballadores e traballadoras do sindicato (non persoas representantes sindicais) que desenvolven unha actividade sindical básica nas pequenas e medianas empresas.

2 - As persoas que desempeñan todas estas funcións son as persoas destinatarias expresas deste código ético.

CAPÍTULO II

Compromiso coa solidariedade, os valores sindicais e democráticos

Artigo 7

1 - Á hora de afrontar o contido do presente código ético tívose en conta, por unha banda, a imposibilidade de describir de forma exhaustiva todos e cada un dos comportamentos éticos que o Sindicato espera das súas persoas membros durante o desenvolvemento da súa actividade sindical e, doutra banda, o compromiso congresual adquirido é de tal magnitude e importancia para UGT que igualmente se descartou a elaboración dun código xenérico e testemuñal.

2 - Polo exposto, optouse por establecer unha guía na que concorren tanto principios como comportamentos concretos, no entendemento de que cuns e con outros, a persoa, o cadro sindical eticamente responsable terá un instrumento útil e práctico para atopar a resposta adecuada ante a maioría de situacións.

3 - En definitiva, para comprender o alcance do presente código ético, debe de partirse de que, para o Sindicato, o comportamento ético esixible debe de ser idéntico desde a primeira ata a última das persoas que son os seus membros, cando dunha forma ou outra executa as súas directrices ou o representa nas altas instancias ou na forma ou ámbitos máis modestos, sen prexuízo de que o grao de responsabilidade será directamente proporcional ao posto que ocupa na organización.

a. Nas súas actuacións

Artigo 8

A persoa cadro sindical debe manter un comportamento de respecto, promoción e defensa da dignidade das persoas e dos seus dereitos fundamentais. Singularmente, debe evitar incorrer en palabras, xestos, comportamentos ou actitudes que supoñan unha falta de respecto á integridade física ou psicolóxica. Evitará tamén calquera tipo de discriminación, xa sexa esta por razón de sexo, ideoloxía, etnia, relixión, condición social, orientación, expresión e identidade de xénero, de saúde, condición física ou calquera outra que sexa un menoscabo da dignidade humana.

Artigo 9

O diálogo e a negociación son un valor superior, polo que, ante a discrepancia de opinións, deben actuar de forma respectuosa cos dereitos á propia imaxe, á honra e a liberdade de expresión de todos os traballadores e traballadoras e do empresario ou empresaria.

Artigo 10

Para UGT, a eficaz protección da seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras é un valor superior e estratéxico, polo que a súa defensa é prioritaria sobre calquera outra consideración laboral na actuación de todos, pero principalmente na persoa do cadro sindical. Para UGT, é unha prioridade a defensa da igualdade das traballadoras e traballadores, asegurando a non discriminación e a creación de contornas seguras sen acoso. Especialmente, garantindo a erradicación da violencia de xénero na contorna laboral.

Artigo 11

1 - A persoa cadro sindical debe afastarse de comportamentos estritamente corporativos. En caso de conflito de diversos sectores ou colectivos de

traballadores e traballadoras, debe realizar o esforzo de propoñer solucións adecuadas para todas as persoas afectadas.

2 - A persoa cadro sindical debe manter un comportamento honesto e moderado nas súas manifestacións externas, acorde co Programa Fundamental de UGT, polo que debe evitar usos e actitudes impropias cos bens do Sindicato.

Artigo 12

1 - Para previr situacións nas que puidese quedar comprometida a independencia da acción da persoa cadro sindical ou da propia Organización, non aceptará, nin directa nin indirectamente, retribucións económicas, en especie, honorarios, compensacións ou favores inxustificados ou que honestamente non correspondan.

2 - A persoa cadro sindical sempre diferenciará de forma clara e tallante o que é a súa actuación de representación sindical do ámbito persoal, non podendo tratar conxuntamente ambas as materias.

Artigo 13

1 - Para preservar ao Sindicato de calquera sospeita de nepotismo, polo ben do funcionamento interno da organización e, especialmente, para eludir situacións de tensión ou conflitos interpersoais que repercutan negativamente no correcto desenvolvemento do cargo ou mandato da persoa cadro sindical, deben evitarse actitudes, declaracións e decisións que fagan pensar en abuso de poder e/ou nepotismo coas persoas que manteñen relacións de parentesco ou afectividade íntima.

2 - A persoa cadro sindical debe actuar con probidade en cantos concursos, promocións e ascensos ou calquera outra circunstancia ou conflito no que teña que concorrer con outro traballador ou traballadora na defensa dos seus intereses profesionais ou persoais durante o tempo que ostente un cargo orgánico, de colaboración, de representación sindical ou unitaria.

3 - A persoa cadro sindical debe participar e propoñer actividades ou campañas solidarias organizadas ou patrocinadas por UGT, dando exemplo de compromiso solidario ao resto dos traballadores e traballadoras.

b. Respecto á súa representación

Artigo 14

A complexidade das cuestións que afectan ao conxunto de traballadores e traballadoras, ao coñecemento da actividade empresarial e á asistencia e asesoramento de afiliados e afiliadas nos seus problemas laborais (individuais e colectivos), fai necesario o esforzo de todos e todas para mellorar a nosa organización. Neste marco de esixencia débese desenvolver a persoa que é

cadro sindical. Das súas respostas, que afectan aos intereses das traballadoras e os traballadores, depende a imaxe e o prestixio do propio Sindicato.

Artigo 15

1 - A persoa cadro sindical debe realizar de boa fe e de forma dilixente as súas funcións representativas. Velará permanentemente polos intereses dos afiliados e afiliadas, informando regularmente ás persoas que forman parte da súa sección sindical e/ou federación das súas xestións e actividades.

2 - A persoa cadro sindical debe buscar e motivar a máxima participación dos afiliados e afiliadas e do resto de traballadores e traballadoras na acción sindical, sexa en actos de organización interna como de acción externa.

3 - As persoas cadros sindicais terán como un dos seus obxectivos estratéxicos a captación de novos afiliados e afiliadas na súa empresa ou nas contiguas, especialmente nos centros de traballo compartidos ou contratas ou subcontratas que non contén con representación sindical de UGT. Para iso, participarán na súa federación e/ou unión de comunidade autónoma en campañas de afiliación e no seguimento dos procesos electorais e pos-electorais.

4 - A persoa cadro sindical está comprometida á asistencia activa a cantos actos da vida orgánica, mobilización ou actos sindicais sexan convocados polo Sindicato.

5 - A persoa cadro sindical, nos casos de discrepancia de criterios entre os afiliados ou afiliadas e o Sindicato, debe facer primar os criterios que se encontran no mandato congresual en vigor, sen prexuízo de que acuda aos cauces internos para a súa interpretación ou solución de conflitos.

Artigo 16

1 - Nos conflitos laborais entre os afiliados ou afiliadas e a empresa, debe apoiar ao traballador ou traballadora e procurará acompañalo tanto á empresa como aos servizos xurídicos, así como aos actos de conciliación ou xuízos. A través deste tipo de conflictividade coñecerá o comportamento da empresa na súa política de recursos humanos e trasladará as súas conclusións á súa federación.

2 - Na súa relación coa dirección da empresa, debe deseñar unha estratexia de participación, creando un clima de confianza e regras de lealdade recíprocas.

Artigo 17

A participación en consellos de administración e actividades institucionais en nome do Sindicato, ás veces, leva implícita a percepción económica de contías por dietas ou outros conceptos. Estes ingresos pertencen ao sindicato ou á organización que se está representando tal e como regula esta Normativa

Interna no Artigo 18.2 do apartado 3G das Normas de xestión Económica e Financeira. É moi importante para a imaxe das persoas cadros sindicais e, en consecuencia, para o sindicato que este precepto sexa respectado escrupulosamente e coñecido polos afiliados e afiliadas.

Artigo 18

Debe facerse un uso lexítimo da información á que ten acceso por razón do seu cargo, sexa do sindicato ou da empresa na que exerce a súa representación, respectando as cautelas establecidas pola lexislación e polo propio sindicato.

c. Principio de participación

Artigo 19

O dereito para discrepar e exercer a crítica mediante a libre expresión oral ou escrita dunha forma leal e responsable, cos límites de respecto á dignidade das persoas, así como ás resolucións e acordos adoptados democraticamente polos órganos do sindicato, é un dereito de todos os afiliados e afiliadas que se debe fomentar e defender como o principal activo do Sindicato.

Artigo 20

1 - A persoa cadro sindical debe cumprir escrupulosamente e fomentar o dereito de participación dos afiliados e afiliadas a través dun réxime de reunións, asembleas ou entrevistas en coordinación coas federacións.

2 - Motivará a participación dos afiliados e afiliadas máis idóneos e con maior respaldo do resto de afiliados e afiliadas e do conxunto de traballadores e traballadoras para que se impliquen nos procesos electorais como representantes de UGT.

3 - Potenciará a participación constante de todos os afiliados e afiliadas mediante encomenda de actividades concretas para fortalecer o vínculo destes co Sindicato.

4 - A persoa cadro sindical promoverá de forma activa e eficaz a participación maioritaria na toma de decisións, para iso debe utilizar fórmulas de convocatorias que alenten e garantan a presenza real e activa dos afiliados e afiliadas na toma de decisións.

d. Información e formación

Artigo 21

En materias concretas como a formación, na que cada persoa ten diversas responsabilidades, formar e ser formado ou formada debe converterse nun todo. Na información que manexa o sindicato é tan importante a elaboración e traslado da mesma como a súa correcta administración e uso responsable.

Artigo 22

1 - A persoa cadro sindical debe contribuír a recompilar información (da empresa, sector, ou de fontes propias), para o estudo e análise da situación económica, social e de seguridade e saúde laboral na empresa ou sector ao que pertenza. Para esta labor, deberá contar cos medios técnicos do Sindicato.

2 - Cando corresponda, debe transmitir aos afiliados e afiliadas e/ou ao resto de traballadores e traballadoras a información que lle sexa remitida pola súa federación, unión ou pola Confederación, sen exercer censura algunha sobre os contidos.

3 - Debe informar periodicamente aos afiliados e afiliadas e ao resto de traballadores e traballadoras, cando cumpra, sobre o labor que está a realizar ou ten planificado realizar, coidando en todo momento a imaxe corporativa do Sindicato.

4 - Debe informar á comisión executiva da sección sindical e da súa federación sobre as sancións, despedimentos ou calquera outra reclamación dos afiliados e afiliadas contra a empresa.

5 - UGT diseña e executa un programa específico de formación institucional para as persoas que son cargos orgánicos, persoas colaboradoras, representantes a dedicación completa ou unitario. A persoa cadro sindical debe asumir o compromiso de realizar os cursos que o Sindicato estime fundamentais para garantir o correcto exercicio das súas funcións representativas e comprométese a cumprir coa axenda anual de formación deseñada polo sindicato.

e - Incompatibilidades

Artigo 23

1 - O sindicato defende con determinación valores e intereses moi concretos e debe defenderse, á súa vez, de intereses antagónicos de segmentos determinados da sociedade, grupos de presión políticos e económicos.

2 - É unha constante histórica que os grupos anteriormente mencionados están sempre dispostos a resaltar as eventuais incongruencias ou contradicións illadas en que puidesen incorrer os nosos e as nosas persoas cadros sindicais para xeneralizalos e poñer baixo sospeita a todo o Sindicato. Para defender ao Sindicato destas ignominias, e por saúde ética, o capítulo das incompatibilidades debe ser particularmente ambicioso no seu cumprimento. Polo que a persoa cadro sindical deberá informar ao órgano do que é dependente se incorre en causa de incompatibilidade contida no presente código ou nos estatutos e normas do Sindicato.

Artigo 24

1 - A persoa cadro sindical non debe compatibilizar as situacións de permiso sindical ou institucional, ou de liberado ou liberada, cunha actividade económica por conta propia ou allea eticamente incompatible coa súa condición de cadro sindical.

2 - Non deberá compatibilizar a súa condición de liberado ou liberada con outras actividades representativas de cargo público. De facelo, deberá contar coa autorización da súa federación estatal ou da súa unión, segundo o seu encadramento orgánico.

CAPÍTULO III

Obrigación do Sindicato de difundir e favorecer de forma efectiva o coñecemento do código ético

Artigo 25

1 - Desde todas as estruturas do Sindicato debe informarse e favorecerse o coñecemento efectivo polos seus afiliados e afiliadas da existencia e contido do presente código ético, así como do cauce establecido na comisión executiva competente en cada ámbito para canalizar as queixas sobre os posibles incumprimentos do mesmo.

2 - O Sindicato está na obrigaón de que todos os seus afiliados e afiliadas coñezan o presente código ético, o cumbran e colaboren de forma responsable na súa implantación ata o punto de que se instale no comportamento sindical e persoal, pois os seus contidos acomódanse a un modelo de máxima determinación no cumprimento dos principios e valores esenciais dunha sociedade democrática.

CAPÍTULO IV

Ámbito temporal e revisión periódica do código

Artigo 26

1 - O presente código ten unha vixencia temporal coincidente cun mandato congresual.

2 - Sen prexuízo do anterior, o código ético poderá revisarse, actualizarse ou modificarse cando así o decida o Comité Confederal.

3 – A Secretaría de Organización lanzará unha enquisa interna anual a todas as organizacións, federacións e unións sobre a súa avaliación, descrición de

dificultades ou disfuncións na súa aplicación, así como propostas de mellora. Dos resultados da mesma darase traslado á comisión de seguimento.