



CÓDIGO ÉTICO DE UGT

COMPROMISOS FUNDAMENTALES
DEL CUADRO SINDICAL



**CÓDIGO ÉTICO DE UGT
COMPROMISOS FUNDAMENTALES
DEL CUADRO SINDICAL**

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
c/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Edición: Junio 2012
Depósito Legal: M-23205-2012



El presente “Código Ético de UGT. Compromisos Fundamentales del Cuadro Sindical” fue aprobado por el 6º Comité Confederal celebrado en Madrid los días 30 y 31 de mayo de 2012



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Introducción..... | 8 |
| I. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 11 |
| II. COMPROMISO CON LA SOLIDARIDAD Y LOS VALORES SINDICALES Y DEMOCRÁTICOS | 12 |
| a En sus actuaciones | 13 |
| b Respecto a su representación | 15 |
| c Principio de participación | 19 |
| d Información y formación | 20 |
| e Incompatibilidades | 21 |
| III. OBLIGACIÓN DEL SINDICATO DE DIFUNDIR Y FAVORECER DE FORMA EFECTIVA EL CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO | 22 |
| IV. ÁMBITO TEMPORAL Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL CÓDIGO | 23 |
| ANEXO. Definición de cuadros sindicales según el ámbito de aplicación | 24 |
| Democracia interna del Sindicato | 25 |
| Estatutos del Sindicato y LOLS | 26 |
| Estatuto de los Trabajadores | 27 |
| Crédito Horario | 29 |

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 el propio 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 socios, 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 en los momentos de desaliento, los que tienen que darles el ejemplo arrojando 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 el hombre que hace esto madera de vividores,

no puede ser madera 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 lucha¹.

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 los empresarios 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 cuestionado 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, 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 para que conozcan su trabajo y participen de manera activa en la vida interna del Sindicato y en la acción sindical.

¹ MORAL SANDOVAL, Enrique (1984). Pablo Iglesias. Escritos y discursos. Antología Crítica. Santiago de Compostela, Ediciones Sálvora, SA, pp. 312-3.

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 afiliados y trabajadores, respeto por su persona y por la organización que representa, orgullo de estar afiliado a un sindicato que cuenta con representantes éticamente responsables y deseos de emulación y compromiso con el Sindicato y hacia sus compañeros.

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 hechos 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 integrantes de la Organización que de una u otra manera personifican al Sindicato. Tendrá aplicación igualmente, y aún 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 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 la capacidad para su nombramiento y/o elección.

Representantes unitarios: trabajadores, afiliados o no al sindicato, que forman parte de las candidaturas de UGT en las elecciones sindicales y resultan elegidos como delegados de personal o miembros de los comités de empresa.

Organizadores sindicales: trabajadores 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 del empresario.

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, 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.

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, 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 en especial de los afiliados 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 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 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 del resto de trabajadores 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 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 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 y la empresa, ha de apoyar al trabajador y procurará acompañarlo tanto a la empresa como a los servi-

cios jurídicos, así como a los actos de conciliación y juicios. A través de este tipo de conflictividad conocerá el comportamiento del empresario en su política de recursos humanos y trasladará sus conclusiones a su federación.

19. Ha de mantener una relación respetuosa con el empresario, 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.

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.

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.

© 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 más idóneos y con mayor respaldo del resto de afiliados y del conjunto de trabajadores para que se impliquen en los procesos electorales como representantes de UGT.

26. Potenciará la participación constante de todos los afiliados 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 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/o al resto de trabajadores, 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 al resto de trabajadores, 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 contra la empresa.

32. UGT diseña y ejecuta un programa específico de formación institucional para los cargos orgánicos, colaboradores, liberados sindicales 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 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 con otras actividades representativas de cargo público. De hacerlo deberá contar con la autorización de su federación estatal o de su unión, según su encuadramiento orgánico.

III. OBLIGACIÓN DEL SINDICATO DE DIFUNDIR Y FAVORECER DE FORMA EFECTIVA EL CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

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

quejas sobre los posibles incumplimientos del mismo.

El Sindicato está en la obligación de que todos sus afiliados 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 congregual.

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

La Secretaría de Organización y Comunicación lanzará una encuesta interna anual a todas las organizaciones, federaciones y uniones sobre su evaluación, descripción de dificultades o disfunciones en su aplicación, así como propuestas de mejora. De los resultados de la misma se dará traslado a la comisión de seguimiento.

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.

- **Colaborador/a directo del cargo orgánico**

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

También a este colaborador 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.

- **Organizadores sindicales**

Son trabajadores 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 particularmente, de sus afiliados. 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 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 al empresario o Administración en defensa de los intereses de sus afiliados o del conjunto de los trabajadores.

Estatuto de los Trabajadores

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

Son órganos de representación de los trabajadores 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 que sin ser afiliado 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 sindical** (permiso sindical o institucional)

Es el afiliado propuesto por la Organización para acumular el crédito de horas de sus compañeros 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 el empresario con el objeto de realizar las labores de defensa de los intereses de sus afiliados, resto de los trabajadores y el dedicado a las labores que le encomiende la federación o la unión.

La situación de liberado 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 encuentra su acomodo legal para los representantes unitarios en el artículo 68, e) del ET —y para los delegados 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 sindical** (por sustitución)

Se considerará liberado por sustitución a los efectos del presente código al afiliado contratado específicamente para que realice la acción sindical de los representantes

de los trabajadores que por cualquier motivo no puedan realizar personalmente su actividad sindical.

Crédito horario

- **Liberado institucional**

Es el afiliado 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 representantes han de traspasar sus créditos de horas mensual a favor de otro 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 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 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.





www.ugt.es

 facebook.com/ugt.es