



**TRABAJAMOS
POR MEJORES
SERVICIOS**



**RESOLUCIONES
ESPECIALES**



 www.fs-uso.es · www.uso.es
 [@USO_servicios](https://twitter.com/USO_servicios)
 [Federación de Servicios USO](#)
 servicios@servicios.uso.es

RESOLUCIÓN ESPECIAL:

CÓDIGO ÉTICO DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA

Lo que identifica a USO desde su creación ha sido su dedicación por la lucha del movimiento obrero, pero diferenciándose de otras organizaciones sindicales dejando una impronta singular con propuestas innovadoras, adaptadas a cada momento histórico. Son múltiples los factores identitarios de USO, pero podemos resaltar los más reveladores de cada momento histórico, que son principios como la autonomía sindical, la independencia respecto a las organizaciones políticas, el sostenimiento económico con fondo propios nutridos de las cuotas de la afiliación, la caja de resistencia y solidaridad (C.R.S.), y como no, el código ético aprobado por el Congreso Confederal de USO, el cual entendemos desde la Federación de Servicios, que debe ser resaltado como otro de los hitos de nuestra organización sindical.

El 11º Congreso Confederal de USO acordó establecer un Código Ético para sus dirigentes, cuadros y militantes, liberados y permanentes, miembros de comités de empresa y de juntas de personal, cuya aprobación realizará el Consejo Confederal durante el primer año de mandato, a propuesta de la C.E.C

El presente Código Ético, aprobado en el 129º Consejo Confederal, celebrado los días 29 y 30 de noviembre de 2018, sustituye por inclusión al "Reglamento Marco Confederal de Liberados y Permanentes Sindicales" aprobado por el 105º Consejo Confederal.

Necesidad de un código ético de buenas prácticas

La coyuntura actual exige y demanda al sindicalismo una adecuación a los nuevos tiempos en materia de organización, de acción, de actualización ideológica y de actuación ética, tanto en lo institucional como en las personas que la dirigen o representan.

Lamentablemente, por la actuación de algunos, la percepción social del movimiento sindical en general y del sindicalista en particular, ha quedado desprestigiada o cuestionada, y en otras ocasiones de forma intencionada, se proyecta con demasiada frecuencia como desgajada de la realidad social o de relativa utilidad, cuando no falta de



confianza. A nadie se le puede escapar las espurias motivaciones de los que quieren cuestionar al conjunto del movimiento sindical y su insustituible papel en nuestra democracia por malas prácticas concretas o por tener legislativamente un modelo de diálogo social obsoleto e ineficaz.

En USO estamos orgullosos del comportamiento general de los sindicalistas que han formado parte de nuestro sindicato desde su fundación y de los que lo hacen en la actualidad. Nos hemos caracterizado históricamente por la honestidad y ejemplaridad, la transparencia, la dedicación rigurosa, la democracia interna, la solidaridad, la independencia frente a patronales o instituciones, siempre en beneficio de la ciudadanía en general y de la afiliación en particular, habiendo tenido que tomar decisiones inmediatas y contundentes cuando se ha presentado alguna excepción. Así lo hemos exigido y denunciado para otras organizaciones del ámbito político y sindical y así lo hemos practicado invariablemente en el interno.

Un código ético propio ha de servirnos en primer lugar, para darlo a conocer a la opinión pública, pues se trata, en un primer término, de orientaciones que en su mayoría el sindicato ya tenía recogidas en distintos textos y reglamentos, siempre en orden y desarrollo de nuestros principios y valores.

En segundo término, más dirigido al interno, pertenecer a la USO ha de implicar necesariamente un compromiso ético y de autoexigencia, una ejemplaridad en las tareas propias del trabajo sindical y una incondicional asunción de normas internas que van más allá de la propia legislación, incluso de nuestras propias disposiciones disciplinarias, conscientes de que no todas las conductas que merecen reproche social son constitutivas de faltas normativas o sanciones disciplinarias, siendo sin embargo indignas de nuestra concepción de sindicalistas o representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El 128º Consejo Confederal ha aprobado el Reglamento de procedimiento disciplinario para las personas afiliadas a la USO, dirigentes y órganos de dirección, de obligado cumplimiento para la Confederación y todas sus estructuras territoriales y profesionales, cualquiera que sea su ámbito, con la finalidad de determinar las conductas objeto de medidas disciplinarias y establecer el procedimiento para hacerlas efectivas. Este Código Ético de buenas prácticas da un paso más tanto para la organización como para los que tenemos alguna responsabilidad en ella.

Compromisos Éticos

De la confederación USO y de las estructuras que la componen:

1. Los órganos de dirección en todas sus estructuras han de ser elegidos de forma democrática conforme a los estatutos y normativas que correspondan, con plenas garantías de participación de las estructuras y de la afiliación.
2. Toda organización o estructura de la organización deberá cumplir con rigurosidad y ejemplaridad con las funciones y competencias que le asignan los Estatutos Confederales, así como asumir la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir la normativa o legislación que le fuere de aplicación, gestionando los recursos económicos de acuerdo

con los protocolos acordados en el Consejo Confederal, haciendo pública la gestión de los mismos con total veracidad, tratando en sus órganos correspondientes puntos relacionados con la gestión económica bajo el principio de transparencia.

3. Debe ser imperativo, por salubridad democrática, la celebración de las reuniones orgánicas que correspondan en cada ámbito en el marco de sus competencias, así como la participación orgánica a título individual o en representación de una organización, absteniéndose de participar en esas decisiones en caso de cualquier tipo de interés personal directo si fuera el caso, y teniendo que haber constancia documental o acta de su celebración, así como de los temas tratados y acuerdos alcanzados.

4. Los órganos y los dirigentes de las Federaciones y Uniones, tienen el deber de informar a la organización y a su interno de las decisiones orgánicas legítimas, acuerdos ya sea de programación o puramente decisorios, que pudieran afectarles, como garantía de participación y transparencia interna.

5. Garantizar la atención al afiliado en cualquiera de sus derechos de una manera ágil y razonable ante cualquier solicitud, reivindicación, recurso, queja o sugerencia.

6. Asegurar la asistencia a la afiliación en los actos de conciliación y facilitará el acceso a los servicios profesionales del sindicato, para asistir a las instancias administrativas o judiciales.

7. Decidir en los órganos correspondientes, dando el tratamiento contable pertinente y con total transparencia, la aceptación y destino de cualquier tipo de percepción económica derivada de la participación representativa del sindicato.

Del dirigente, liberado, permanente o responsable sindical de USO:

1. Hacer propia la aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el rechazo contra cualquier tipo de violencia o acto que atente contra la vida o las libertades individuales o públicas.

2. Cumplir la legislación española o internacional que le sea de aplicación en su trabajo sindical ordinario, ya sea de carácter laboral, económico o del tipo técnico que fuere, aunque dicha normativa pudiera ser cuestionable.

3. Poner los medios necesarios para cumplir y hacer cumplir los Estatutos Confederales y de la organización a la que se pertenezca, así como los acuerdos orgánicos que afecten al conjunto de la organización, respetando lealmente las decisiones democráticas que se hayan adoptado aunque no se confluya plenamente con las mismas, estando disponible para las necesidades del trabajo sindical en el marco de los principios y valores de la USO, evitando situaciones irrespetuosas con la práctica democrática, el respeto al pluralismo, de permanente cuestionamiento, desestabilización o confrontación interna, limitando la libre opinión para el ámbito personal no sindical.

4. Priorizar en su labor defender los intereses de la afiliación, el crecimiento afiliativo y en representación sindical, poniendo en práctica los programas de trabajo, campañas o actividades que se impulsarán desde el ámbito correspondiente.

5. Defender en todo momento los intereses de la afiliación y los trabajadores y trabajadoras por medio de la negociación de convenios y acuerdos en la línea de las estrategias y criterios solidarios decididos por la organización.

6. Observar la razonable exigencia y rigurosidad en su trabajo sindical, absteniéndose de comportamientos que puedan dañar o empañar la imagen de la organización o de la propia tarea sindical, aun cuando ésta no fuera estrictamente ilegal, desempeñando en cualquier caso sus funciones de acuerdo a las decisiones adoptadas en los órganos y a los principios de justicia, honestidad, transparencia, dedicación eficaz y austeridad en la gestión de recursos.

7. Defender la participación legítima establecida en USO de cualquier persona de forma libre, sin distinción por concepción política, religión, raza, género u orientación sexual o condición física, con absoluto respeto y garantizando en la práctica democrática cualquier opinión o debate honesto, así como la posibilidad de proponerse a cualquier cargo o responsabilidad en absoluta igualdad y con totales garantías, tendiendo a la participación paritaria en los puestos de responsabilidad.

8. Adquirir el compromiso de comunicar a los órganos correspondientes la apertura de cualquier procedimiento jurisdiccional del que pudieran derivarse indicios racionales de comisión de delito, propio o de cualquier dirigente o responsable sindical de USO, poniendo en su caso a disposición del sindicato el cargo o responsabilidad que se ostentara si se le fuere requerido por el órgano competente.

9. Tener permanente compromiso militante, dando ejemplo de comportamiento honesto, respetuoso y cívico, cumpliendo e irradiando los principios y objetivos del sindicato e implicándose en cuantas acciones demande o desarrolle la organización.

10. Tomar como referencia como mínimo, para la dedicación al trabajo sindical, el número de horas de jornada que venían realizando en su puesto de trabajo, con dedicación exclusiva y con incompatibilidad con cualquier otra tarea remunerada o no que pudiera desarrollar durante la jornada correspondiente a su liberación ya sea total o parcial.

11. Incompatibilizar la condición de liberado o permanente con otras actividades representativas de cargo público de carácter político.

12. Vigilar la recepción de regalos de cualquier procedencia salvo detalles razonables de cortesía, así como la prohibición de consecución de prebendas o privilegios de cualquier índole producto del trabajo sindical, para sí mismo o para familiares, o cualquier aprovechamiento directo o indirecto que pudiera ser cuestionable, así como vigilar y denunciar cualquier práctica de perversión de derechos sindicales o de condicionamiento de negociaciones.

13. Hacer un honesto correcto uso de las horas sindicales, del crédito o liberaciones que correspondiera, velando o vigilando las que fueran de su responsabilidad,

garantizando que su dedicación es plena al servicio de los trabajadores y trabajadoras ya sea a nivel de empresa o en las estructuras de la organización, teniendo que aprobar explícitamente cualquier excepcionalidad en su órgano competente.

14. Custodiar y garantizar la no utilización indebida de datos, informes o documentos, sea en el soporte que fuere, conocidos en el ejercicio del cargo o responsabilidad, quedando expresamente prohibida su tenencia fuera del ejercicio del mismo, así como el cumplimiento de toda la legislación en materia de protección de datos.

Por último, el Congreso Federal determina que:

El presente código ético de buenas prácticas establece los compromisos éticos mínimos de la USO y sus estructuras, y del ejercicio de las tareas sindicales de sus dirigentes, permanentes o responsables sindicales, correspondiendo si procede a las Federaciones y Uniones un desarrollo del mismo.

En caso de conductas objeto de medidas disciplinarias, como en cualquier otra materia, se atenderá a lo estipulado en el "Reglamento de Procedimiento Disciplinario para las Personas Afiliadas a la USO, Dirigentes y Órganos de Dirección" aprobado en el pasado 128º Consejo Confederal.



TRABAJAMOS POR MEJORES SERVICIOS

RESOLUCIONES ESPECIALES

 www.fs-uso.es · www.uso.es
 @USO_servicios
 Federación de Servicios USO
 servicios@servicios.uso.es