Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control en CCOO

CÓDIGO DE CONDUCTA

Aprobado en el Consejo Confederal de CCOO, el 4 de marzo de 2015

CCOO

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Realización: Secretaría Confederal de Organización y Comunicación de CCOO
Madrid, abril de 2015

ÍNDICE

Introducción 5

Primero. Señalando y evaluando los riesgos en la organización... 8

Segundo. Formación, retribuciones y compensación de gastos de estructuras sindicales 9

Tercero. Gestión de conflictos de intereses 9

Cuarto. Código/s de conducta y requisitos de acceso y pertenencia a órganos de dirección 10

Quinto. Estatutos 12

Sexto. Reglamentos 13

Séptimo. Comisiones de Garantías 14

Octavo. Comisiones de Control Administrativo y Financiero. Inspecciones y auditorías internas 14

Noveno. Denuncia y atención a las reclamaciones de las personas afiliadas 15

Décimo. Procedimientos de información, consulta y participación . 15

Undécimo. Transparencia e información públicas 16

Duodécimo. Medidas para la garantía del compromiso ético del sindicato en el ámbito de las actuaciones institucional y representativa 17

Anexo: Código de conducta de la Confederación Sindical de CCOO y sus organizaciones confederadas 27

A.- Principios de funcionamiento y regulación de los órganos de dirección 27

B.- Código de conducta en órganos de dirección de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas..... 29

C.- Código de conducta para actuaciones institucionales y representativas, de aplicación en la CS de CCOO y sus organizaciones confederada 30

Anexo: Resolución aprobada por el Consejo Confederal extraordinario de CCOO, el 4 de marzo de 2015..... 35

Introducción

1. A lo largo de las cinco décadas de historia que han transcurrido desde las primeras iniciativas que, de forma aún descentralizada, pretendían organizar con carácter intersectorial las incipientes Comisiones Obreras, nuestro sindicato se ha caracterizado por mantener como señas de identidad aspectos que hoy parecen querer protagonizar los intentos de renovación de otras organizaciones. Entre ellos:

La participación democrática que, no obstante, siempre puede y debe ser mejorada, en una organización que se asienta sobre las personas afiliadas en miles de empresas y secciones sindicales, pegadas al terreno, constituidas por trabajadoras y trabajadores en la empresa y/o centro de trabajo. Además de organizar a las personas que se preparan para el trabajo, lo han perdido o han finalizado su actividad laboral (jóvenes, personas en desempleo, pensionistas). Todo ello de forma compatible con una evolución permanente hacia la configuración de un sindicato general, de clase, democrático, participativo, que trasciende los intereses corporativos con visión global y carácter socio-político.

La integración y representación proporcional de las diferentes sensibilidades y opiniones. Frente a la extendida práctica, en el pasado y parece que también en el presente, entre conservadores y renovadores, de excluir a las posiciones que resultan minoritarias, en cada momento.

La limitación de mandatos en sus principales responsabilidades, que ha exigido un proceso de renovación en las secretarías generales, que constituye un rasgo característico y al que la organización está completamente adaptada desde hace décadas.

2. Con ese bagaje y tradición, CCOO afronta con la autoridad y naturalidad que se deriva de nuestra propia tradición, pero también con la mayor responsabilidad, **la situación por la que atraviesa la sociedad española**, caracterizada por la aplicación de unas políticas injustas para combatir una crisis económica de intensidad y duración desconocidas hasta ahora, basadas en una **imposición desequilibrada de sacrificios** que están aumentando alarmantemente los niveles de **desigualdad** en España. Como consecuencia de lo anterior aparecen: elevados niveles de **frustración social**; la **desafección hacia instituciones** de representación política, económica y social, por acción y convicción en unos casos, por incapacidad para presentar alternativas en otros o, simplemente, por no haber conseguido organizar y liderar respuestas suficientemente eficaces, en España y en Europa, a las equivocadas e injustas políticas aplicadas, han sido cuestionadas.

A lo anterior se une la **aparición, en número e intensidad inaceptables, de casos de corrupción y malas prácticas públicas**, que, desgraciadamente, han llegado a afectarnos en algún caso. **Todo ello exige la adopción de medidas** que contribuyan a un cambio profundo en el conjunto de la sociedad y que, especialmente en lo que se refiere a nuestra propia organización, garanticen las mejores prácticas de gobierno y control, asentadas

sobre algunos principios fundamentales:

- El **refuerzo de los valores tradicionales de CCOO**, estableciendo nuevos y adicionales criterios de actuación internos y hacia el exterior, basados en nuestros valores éticos.

- Para ello, vamos a impulsar y desarrollar **mejoras de orden político y organizativo**, para gatantizar el ejercicio de los derechos y deberes en las relaciones entre organizaciones y personas, sirviendo a los intereses que nos son propios desde la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas.

- **Las mejores prácticas de gobierno**, que deben asumir esos principios e implantar instrumentos, procesos y órganos necesarios para hacerlos reales y efectivos.

- Todo ello debe enmarcarse en un **nuevo impulso a nuestras políticas de integridad y control interno** (conjunto de instrumentos, normas, procesos y estructuras que debe desarrollar el buen gobierno para prevenir la corrupción y/o malas prácticas y fomentar una actuación coherente con la naturaleza y fines de CCOO al servicio de trabajadores y trabajadoras en España).

- Las medidas que aquí se quieren impulsar, junto con las que ya están implementadas, deben contar con **mecanismos de evaluación periódica y suficiente.**

Hasta la fecha, **en CCOO contamos ya con diversos instrumentos** que nos han permitido afrontar de forma eficaz algunas situaciones que nos han exigido reacciones inmediatas y suficientes. Entre otras:

- Código de utilización de derechos sindicales (CUDS).
- Reglamento sobre medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO (RMDO).
- Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO (RMDPA).
- Normas que limitan la aceptación de regalos y otros beneficios personales de socios comerciales, instituciones contraparte y proveedores.

3. Además de las anteriores, es necesario reforzar estas políticas en aquellas organizaciones que, como CCOO, desarrollan un papel político y social de primer orden, dentro de la responsabilidad que deposita en las organizaciones sindicales y empresariales la Constitución Española, y desde donde intervenimos sobre aspectos generales que afectan al conjunto de la sociedad.

Para abordar esta situación el sindicato se reconoce, contribuye y apoya la corriente de opinión, que hoy toma más fuerza, que defiende una forma de gestionar los asuntos generales, desde la transparencia, responsabilidad y cumplimiento de la legalidad de las organizaciones y de las personas que las representan.

4. El 16 de octubre de 2013, el Consejo Confederal de CCOO aprobó un informe, elaborado por la Comisión Investigadora constituida al efecto sobre la intervención sindical en expedientes de regulación de empleo. En el mismo, entre otras cuestiones, se instaba a los órganos de dirección confederales a modificar las actuaciones internas en relación con el desglose, detalle, y justificación de cualquier sistema de facturación de servicios, estableciendo mecanismos de información y control transparentes y los mecanismos de ejecución efectiva de ese mandato.

Sobre este mandato, además de los derivados de los **textos aprobados en el X Congreso Confederal**, celebrado en febrero de 2013, se viene trabajando y avanzando en los últimos dos años. Este texto recoge tanto los compromisos ya establecidos y que están en curso de concreción, como los nuevos que se derivan de este documento y del Código de Conducta que le acompaña como anexo, que debe inspirar la adaptación al mismo de nuestras normas internas, en un plazo muy breve de tiempo.

5. Un objetivo central y permanente del sindicato es legitimarse y proyectar ante la afiliación y el conjunto de la ciudadanía la necesidad de un sindicato de clase eficaz y honesto, que hace frente de forma clara y decidida a cualquier episodio de corrupción y gestión inadecuada. Con ello, **reivindicamos la dignidad del trabajo sindical de cientos de miles de personas afiliadas a CCOO, decenas de miles de delegados y delegadas sindicales elegidos en candidaturas de CCOO, así como de las personas liberadas o permanentes sindicales, durante el tiempo que ostentan esa condición**. Todas ellas actúan, cada uno en su función y permanentemente, en defensa de los intereses que representamos, orientados preferentemente, aunque no exclusivamente, a conseguir empleo y mejores condiciones de vida y de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras, en activo o en periodos de inactividad laboral (formación, desempleo, pensiones y/o prestaciones sociales,...)

Esta labor de miles de trabajadoras y trabajadores, de nuestras delegadas y delegados, casi anónimos, conforma la verdadera cara del sindicato; la que, de forma más inmediata y cercana, perciben el conjunto de trabajadores. Es, por tanto, necesario establecer medidas que apoyen dicha labor y eviten o corrijan actitudes y/o prácticas que puedan perjudicar la imagen y los intereses de CCOO y que se producen en el espacio natural y más sensible de nuestra labor, el centro de trabajo. Uno de los instrumentos fundamentales para ello es la **formación sindical**, continua y permanente de carácter estratégico, y que debe dirigirse hacia dos objetivos básicos:

- Conseguir una mayor cualificación de delegados y delegadas en las habilidades necesarias para realizar su labor en el centro de trabajo.
- Reforzar el estilo y la ética que debe presidir cualquier actuación en nombre de CCOO.

Dicha formación sindical, necesariamente, tiene que tener un carácter de continua y permanente y constituir uno de los objetivos estratégicos de la organización.

6. Los órganos de dirección y representación en todos los ámbitos son competentes para desarrollar o, en su caso, aprobar las medidas que resulten del debate; pero también son los encargados de liderar su cumplimiento con el máximo rigor, única forma de obtener ese nuevo impulso a nuestras políticas de integridad y control interno e impregnar al conjunto de personas afiliadas a CCOO

7. Desde estas consideraciones preliminares, podemos avanzar que **uno de los objetivos finales de este documento es reforzar y mejorar la percepción que los trabajadores y trabajadoras, de un lado, y la sociedad, de otro, tienen del sindicato,** y para ello tenemos que promover los cambios necesarios en la política, en la organización y en nuestro trabajo diario. Cambios que deben desembocar inelu-

diblemente en una mejora continuada de la gestión sindical del día a día, y en el estricto cumplimiento del principio de legalidad y estatutario por los órganos de dirección del sindicato.

La autonomía sindical es un activo irrenunciable en una organización como CCOO, con una amplia representatividad entre trabajadores y trabajadoras, y supone el ejercicio de una muy importante capacidad de influencia social y económica, que a la vez exige una elevada dosis de responsabilidad a la hora de tomar decisiones que, como se ha visto, no solo afectan a las personas afiliadas y al conjunto de trabajadores y trabajadoras, sino a la totalidad de la sociedad.

Para cumplir con esa exigencia de responsabilidad, una vez aprobadas estas líneas de actuación por el Consejo Confederal, nos proponemos actuar sobre distintos apartados, estableciendo un **calendario de trabajo acotado en el tiempo, así como la distribución de responsabilidades para la elaboración**, de cada uno de ellos:

PRIMERO: **Señalando y evaluando los riesgos de la organización**

- Vinculados a la gestión económica y a la disminución de ingresos institucionales.
- Derivados de la participación en programas de formación u otros programas finalistas.
- Por la necesidad del cumplimiento por parte de todas las organizaciones integradas en CCOO de los procedimientos contables y económicos homogéneos establecidos para el conjunto de la confederación.
- Relacionados con una política de recursos humanos dispersa.
- Los que tienen que ver con nuestra propia configuración organizativa, que ha dado lugar a numerosos espacios donde se toman decisiones, con márgenes de autonomía (real o consuetudinaria) que debemos hacer compatibles con la coherencia de actuación del conjunto en cuestiones básicas.

Es necesario avanzar rápidamente y de forma decidida en la evaluación de los riesgos (tanto presentes como futuros) que nos afectan, en línea con decisiones ya tomadas por el Consejo Confederal y el Comité Confederal, junto a las que habrán de adoptarse: **continuar y finalizar el proceso ya aprobado de realizar auditorías de gestión del conjunto de organizaciones, analizar la viabilidad de la gestión de la formación**, prestando especial atención a los riesgos.

Por otro lado, también es necesario **vencer las resistencias y dificultades organizativas para la evaluación de estos riesgos**, removiendo los obstáculos que pretenden situar las competencias políticas como salvaguarda de un tratamiento diferenciado de los comportamientos organizativos.

Para ello, sería necesario, de un lado, establecer principios y criterios de transparencia interna de la actividad y la gestión simples, claros y precisos; y, por otro, fijar obligaciones para el ejercicio de dicha transparencia y rendición de cuentas con sus correspondientes sanciones en el *Reglamento de Medidas Disciplinarias a los Órganos de las Organizaciones Integradas en CCOO (RMDO)* para los casos en que no se cumpla.

SEGUNDO: **Formación, retribuciones y compensación de gastos de estructuras sindicales**

Es necesario formar en estos principios, en el conocimiento de los códigos de conducta y los procedimientos que se establezcan, al conjunto de personas (con vinculación sindical o personal asalariado) que conforman las estructuras sindicales y profesionales de CCOO a todos los niveles.

Por otra parte, deben revisarse los sistemas de retribuciones y compensación de gastos que, en su caso, tengan establecidos cada una de las organizaciones que integran CCOO, con objeto de definir un sistema común de aplicación al conjunto de la Confederación, sujeto a las condiciones que se establezcan para su implantación o mantenimiento en cada caso, y con condiciones coherentes de acceso, definición, control y transparencia.

Los sistemas de compensación de gastos deben ser comunes.

Es necesario culminar el proceso de implantación de un sistema de control contable confederal, reflexionar sobre el nivel de riesgos compartidos que mantenemos y abordar la diversidad de prácticas financiero-contables que hoy tenemos.

Finalmente, debemos abordar un debate sobre la conveniencia de establecer herramientas de cooperación territorios/federaciones, basada en estructuras multisectoriales con base territorial.

TERCERO: **Gestión de conflictos de intereses**

Pese a varios intentos en esta materia (por ejemplo, con los **sectores fronterizos, la determinación y liquidación de gastos comunes, o los previstos en el Código de Utilización de los Derechos Sindicales)**, no hemos conseguido aún en nuestra organización dotarnos de instrumentos eficaces y suficientes para la gestión de los conflictos de intereses y que tengan verdadera capacidad de favorecer la solución de los mismos. Como en otros apartados se indica, la **multiplicidad de focos de decisión y de competencia sindical y organizativa**, fruto de nuestra configuración confederal, contribuye a que se eternicen y, en muchos casos, se queden sin solución conflictos de intereses elementales (desde el punto de vista organizativo), lo que hace suponer que la aparición de estos conflictos como consecuencia de la propia interpretación de nuestras normas de conducta podría devenir en el anquilosamiento de nuevos conflictos que puedan surgir en el futuro.

De la misma forma, es preciso establecer mecanismos de resolución de cuestiones básicas que, frecuentemente resultan conflictivas, como la atribución de gastos comunes entre las distintas organizaciones en cada ámbito concreto. El acuerdo entre organizaciones es la solución ideal, pero debemos contar con reglas y procedimientos comunes para afrontar la ausencia del mismo.

Se hace necesario establecer **instrumentos confederales que permitan gestionar los conflictos de intereses con procedimientos ágiles y eficaces**, garantizando la eficacia de sus actuaciones y decisiones.

CUARTO: **Código/s de conducta y requisitos de acceso y pertenencia a órganos de dirección**

Los Estatutos de CCOO, homologables al conjunto de organizaciones confederadas, definen principios y objetivos de nuestra actuación como la justicia, la igualdad, la solidaridad, la unidad de acción, la democracia, la independencia, la participación, así como el carácter socio-político, unitario e internacionalista.

Establecen en su artículo 10 los ***Derechos de los afiliados y afiliadas a CCOO***, y en el artículo 13 están regulados sus deberes. El contenido de ambos artículos está orientado desde el punto de vista organizativo, de la participación, y desde un punto de vista político. Sólo en la letra h) del artículo 13 encontramos una referencia a que "Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al código de utilización de los mismos".

En el artículo 14 de los Estatutos se configuran las ***Medidas Disciplinarias*** a adoptar ante "El incumplimiento por los afiliados y afiliadas de las obligaciones y deberes estatutarios", y que se desarrollan a través del ***Reglamento de Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas a CCOO, y el Reglamento de Medidas Disciplinarias a los Órganos de las Organizaciones Integradas en CCOO***.

En el artículo 15, que regula la baja en CCOO, se abordan algunas circunstancias incompatibles con la condición de persona afiliada: cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género, acoso sexual, racismo o xenofobia, e incluso se contempla la adopción de medidas cautelares, en caso de imputación penal por estas causas, previendo la suspensión cautelar de afiliación.

Se impone también un ***Régimen de Incompatibilidades*** (arts. 19.10 y 33) que impide, a los miembros de órganos de dirección de estructuras de rama o territorio y, por supuesto, a la dirección confederal, formar parte de la estructura de representación democrática y gobierno del Estado en sus distintos ámbitos territoriales, así como de instituciones y partidos políticos. También de consejos de administración de empresas salvo si se representa en ellas a CCOO.

Se establece en el Art. 41 un mandato de "gestión no lucrativa", por el que "Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de la CS de CCOO, sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquellos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas".

En cuanto a las personas que integran órganos de dirección, adjuntos y cargos de representación de CCOO, se establece que las retribuciones percibidas, en su caso, tendrán la consideración de retribuciones o salario por la prestación de servicios profesionales, por cuenta ajena o compensación de gastos, sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes estatutos. Por su parte, el Art. 42 establece como patrimonio de CCOO los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas.

Es obvio que buena parte de estos contenidos se refieren a comportamientos vinculados a la ética organizativa de CCOO (particularmente las que se refieren al uso de los recursos sindicales por parte de las personas que disfrutan de ellos); sin embargo, no podemos considerar que por su naturaleza configuren un código sistematizado que guíe la conducta de las personas que disfrutan de crédito sindical a tiempo completo o parcial.

Por otro lado, el *Reglamento de Medidas Disciplinarias a las Personas Afiliadas a CCOO (RMDPA*), aprobado por el Consejo Confederal en enero de 2014, estructura los motivos de sanción, calificación de faltas y procedimiento sancionador. En esa calificación de faltas podemos encontrar elementos vinculados a la ética individual y organizativa. De modo similar sucede con el *Reglamento de Medidas Disciplinarias a los Órganos de las Organizaciones Integradas en CCOO (RMDO)*, aunque referidos exclusivamente a la actuación de los órganos.

Por su parte, el desarrollo de la referencia estatutaria de contenido ético, Art. 13, sobre "el buen uso de los derechos sindicales" viene referenciado al *Código de Utilización de los Derechos Sindicales (CUDS)*. Su motivación es dar "respuesta a las nuevas realidades originadas en los centros de trabajo, empresas públicas o privadas, en las Administraciones y servicios públicos como la educación o la sanidad; realizando un esfuerzo de ordenación de los recursos y su distribución para que, de una parte garantice la atención sindical de los centros de trabajo y las empresas, y de otra cubra las necesidades de recursos humanos para sostener las estructuras del sindicato, tanto federal, territorial o confederal."

En el mismo se establece que, sin perjuicio de su regulación legal, los derechos sindicales son patrimonio del sindicato y deben ser usados desde la ética y la transparencia. El crédito horario no podrá ser utilizado para cuestiones privadas o ajenas a la actividad sindical. Las personas que, como consecuencia de la acumulación de horas, adquieran la condición de permanente sindical a tiempo total deberán dedicar a ello, al menos, el mismo número de horas que el correspondiente a la jornada laboral en su puesto de trabajo, adaptando su horario, si fuera necesario, a las tareas sindicales encomendadas. En este sentido es conveniente que todos los permanentes sindicales suscriban un documento que recoja tanto el conocimiento del Código de Utilización de Derechos Sindicales, como su compromiso por respetarlo en todos sus términos."

En cuanto a los ingresos externos que puedan percibir por su actividad de representación de CCOO (participación y colaboración institucional de carácter público o privado, tribunales de oposición, ponentes en seminarios y jornadas, en acciones formativas, representativas en órganos ejecutivos o consultivos, mesas negociadoras, patronatos, consejos,... en Administraciones Públicas o empresas privadas,...) se entienden como ingresos extra-cuota, debiendo ser justificados ante el sindicato y recibiendo el tratamiento que se establezca en la estructura correspondiente.

No ha existido en nuestra organización una definición expresa de los principios éticos y de conducta que guían la actuación tanto de las personas como de las organizaciones de CCOO, sobre los que se asienten los procesos de control. Sin embargo, hasta hoy nos hemos dotado de procesos de control (CUDS, RMDPA, RMDO) que incorporan múltiples criterios éticos de actuación.

Asimismo, conviene **revisar los actuales requisitos de acceso a órganos de dirección en el conjunto del sindicato**, e implantar cuando corresponda requisitos adicionales a los actuales. Estas medidas deberían entrar en vigor **a partir del próximo proceso congresua**l, estableciendo requisitos adecuados a cada nivel de responsabilidad e incorporando a los Estatutos Confederales las referencias que resulten necesarias para ello (aceptación de los códigos de conducta vigentes; cuando proceda, declaración de bienes e ingresos;...)

La incorporación y pertenencia a órganos de dirección de las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad o uniones regionales y la propia Confederación Sindical de CCOO,

debe atender a criterios de limitación de mandatos.

En las estructuras inferiores a los órganos de dirección, descritos en el párrafo anterior, se mantendrá ese mismo objetivo pero, en ese caso, como **recomendación de actuar de ese modo**, siempre que sea posible y adecuado, sin que exista obligación derivada de la norma interna.

Para facilitar y ordenar lo anterior, parece aconsejable establecer también un objetivo de renovación de órganos de dirección de elección directa que permita, en cada proceso congresual, que se sitúe como objetivo la renovación de al menos un tercio de los miembros del anterior. Alcanzar ese objetivo debe ser compatible con la atribución de puestos derivados del sistema de elección vigente, y, por ello, las candidaturas deberán procurar incorporar, siempre que sea posible, en esa misma proporción, personas que reúnan las condiciones que permitan alcanzar dicho objetivo, entre los puestos que, resulta razonable prever, puedan resultar elegidos.

Estas medidas pueden favorecer y deben acompañarse, además, de una conveniente política de movilidad de cuadros entre distintas estructuras y reforzar la necesaria cultura interna de cooperación entre organizaciones.

En el conjunto de estructuras de CCOO, sin limitación alguna, se deberán tener en cuenta para conformar las candidaturas a los órganos de dirección los criterios ya establecidos en materia de género, junto a criterios de edad e incorporación de nuevos miembros en cada proceso de renovación, combinando adecuadamente experiencia y continuidad con relevo y fomento de la participación de nuevas personas. Debe cuidarse, asimismo, que exista una adecuada combinación de personas jóvenes y de mayor edad, buscando siempre que un volumen importante de los órganos de dirección de las estructuras superiores a la empresa sean ocupados por afiliados procedentes de una sección sindical de empresa.

Por ello, se propone **dotarnos de un Código de Conducta que recoja en un texto la diversidad de criterios éticos básicos ya existentes en nuestras normas e incorpore, adicionalmente, otros** que la experiencia aconseja tengan el mismo tratamiento. Ese Código debe ser de aplicación, en los términos que corresponda en cada caso, al conjunto de personas y estructuras sindicales que integran CCOO (desde la sección sindical de empresa, centro de trabajo o, en su caso, las estructuras funcionales específicas que, en ocasiones, conforman nuestras formas organizativas de base, hasta los órganos de dirección confederal).

QUINTO: **Estatutos**

Las modificaciones estatutarias solo pueden llevarse a cabo en un congreso confederal; por tanto, su aprobación e implantación ha de hacerse en el medio plazo.

Dicho esto, conviene señalar que los actuales Estatutos son un instrumento válido, y por ello van a permitir la aprobación de las medidas que se consideran necesarias poner en practica. Lo que sí es necesario es una actualización de los mismos para desprenderse de algunos preceptos que no deben tener acogida en su seno y sí en los reglamentos y, sobre todo, de una labor de sistematización que permita hacer un desarrollo reglamentario acorde a lo que en ellos se establece. Entre otras cuestiones, diferentes experiencias aconsejan abordar la situación de una persona afiliada que causa baja voluntaria coincidiendo con el inicio de un expediente sancionador y, posteriormente, intenta volver a afiliarse; la figura de la separación cautelar de respon-

sabilidades y/o de afiliación en circunstancias tasadas…

Para ello se propone que, en frío, se proceda a iniciar los trabajos de modificación, actualización y sistematización de los actuales Estatutos. Estos trabajos deben estar finalizados antes de la convocatoria del próximo Congreso Confederal para que sirva de material de trabajo para los redactores de la ponencia de Estatutos.

SEXTO: **Reglamentos**

Por el contrario, las actualizaciones, modificaciones y desarrollos reglamentarios pueden y deben hacerse en el corto plazo.

a) Reglamentos sancionadores

Tanto el RMDPA como el RMDO, aunque han sido recientemente reformados, han de volver a serlo, pero esta vez, con una reforma en profundidad para incluir de forma clara cuestiones relacionadas con la corrupción, faltas contra los principios del sindicato, etc. Tenemos un procedimiento sancionador con intervención de varias instancias organizativas, farragoso y lento. La reforma debe abarcar el sistema de competencias para incoar expedientes y sancionar, la relación y graduación de faltas y tramitación del expediente (introduciendo la utilización de medios telemáticos que, respetando el derecho de audiencia, permitan acortar plazos y trámites).

Se propone que la Comisión Ejecutiva Confederal ante hechos de alcance confederal o en casos de inacción de las organizaciones confederadas,…, pueda tomar la iniciativa para poner en marcha los mecanismos disciplinarios. En igual sentido, las comisiones ejecutivas de las organizaciones confederadas en su ámbito.

b) Otros reglamentos a revisar y, en su caso, modificar o desarrollar

1. El código de utilización de los derechos sindicales y el estatuto del delegado y la delegada, buscando reforzar el control del sindicato sobre los recursos disponibles y su uso adecuado (crédito horario, recursos financieros y humanos,…). Para ello, resulta de interés contar con un mapa de los recursos disponibles de todas las organizaciones y que, en su caso, se avance en la promoción de pactos de acumulación allí donde esos acuerdos sean beneficiosos para el sindicato en su conjunto.

Asimismo, en este Código puede regularse todo lo referido a los ingresos derivados de la participación o representación institucional y las garantías de neutralidad para la persona que nos representa, directa o indirectamente, conforme al contenido de los apartados C.2.10 y C.2.11 del "Código de Conducta de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y sus organizaciones confederadas", una vez aprobado por el Consejo Confederal.

2. El reglamento que desarrolle el Art. 10.h) de derecho del afiliado y la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el procedimiento de acceso a la información económica y financiera, el estado de sus cuentas y el origen de los recursos del sindicato, en concordancia con lo dispuesto en el Art. 41. c) de los Estatutos Confederales.

SEPTIMO:
Comisiones de Garantías

Aun siendo órganos que **para verse modificados necesitan un cambio en los Estatutos**, entre tanto, debería valorarse la **conveniencia de revisar en profundidad por vía reglamentaria su funcionamiento**. Esta reforma ha de ir encaminada a reducir los trámites y, en su caso y si así se decidiese finalmente, órganos que intervienen, el aligeramiento del contenido de los expedientes y la duración de los procedimientos, garantizando la respuesta y decisión, en el plazo establecido, de todas las reclamaciones presentadas y la mayor seguridad jurídica ante una eventual reclamación ulterior ante los tribunales ordinarios.

Una opción que se ha propuesto, y se puede considerar inicialmente en ese debate, es la existencia de un único ámbito en primera instancia, incluidas las controversias normativas y/o reglamentarias en procesos congresuales, al que deberían llegar por elevación de los órganos de dirección aquellos hechos instruidos previamente.

Estas modificaciones han de ser compatibles con que las comisiones disciplinarias tengan garantizada su independencia, sean estables y estén integradas por personas con el suficiente conocimiento para tramitar los procedimientos con garantías y rapidez y elevarlos a los órganos de dirección.

OCTAVO:
Comisiones de Control Administrativo y Financiero. Inspecciónes y auditorías internas

La evaluación permanente de los riesgos de nuestra organización necesita de instrumentos de inspección y/o auditoría con capacidad de acceso a todos los procesos que se determinen inspeccionar, no sujetos a mandato político, y que provean al conjunto de la organización de la información necesaria para minimizar los riesgos y garantizar el buen gobierno de nuestra organización a todos los niveles.

El modelo de Comisiones de Control Administrativo y Financiero, que en principio se configuró en CCOO con la función de “controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la CS de CCOO”, no está adaptado hoy a las necesidades de nuestra organización y debe ser revisado.

Necesitamos nuevos instrumentos con capacidad de inspección y auditoria interna (en materia económica, en materia de RRHH, en materia de servicios,…), que deben configurarse dentro de unas reglas comunes, que garanticen su actuación en todos los ámbitos de CCOO y que no se puedan ver limitados por la existencia de instancias replicadas en los distintos niveles de estructura de nuestra organización.

Puede y debe ser el complemento ideal a las auditorías externas para el control administrativo y financiero, con la ventaja de que su actuación es inmediata y con parámetros sindicales.

De mantenerse la actual estructura, tiene que abordarse en profundidad si la **Comisión de Control Administrativo y Financiero debe ser única e independiente**

de las organizaciones, pudiendo actuar a instancia propia, de la organización concernida, de la Comisión Ejecutiva Confederal o el Consejo Confederal. Alternativamente, si se optase por mantener una pluralidad de comisiones de control, en su configuración actual o en otra distinta, deben unificarse los procedimientos y reforzarse los mecanismos de coordinación y cohesión confederal.

De mantenerse en el futuro como órgano del sindicato, sus miembros tienen que ser electivos, pero debe cuidarse que en la propuesta de candidaturas figuren personas con la solvencia y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus funciones. En caso de mantenerse, debería contar con soporte técnico-administrativo estable.

NOVENO: Denuncia y atención a las reclamaciones de las personas afiliadas

Las conductas, personales o colectivas, que se alejen de los principios éticos de CCOO, deben poder ser denunciadas de una forma sencilla y ágil.

Es necesario definir canales ágiles y eficaces de denuncia de aquellos comportamientos que puedan suponer un incumplimiento de nuestro código ético, con garantías a los denunciantes, y procedimientos de tramitación e investigación que no estén contaminados por criterios de otra índole ajena a la integridad en nuestro funcionamiento.

Asimismo, sin perjuicio de esos canales de denuncia o puesta en conocimiento de hechos relevantes, así como de la participación de los instrumentos derivados de nuestro régimen disciplinario, se nombrará, dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal, con autonomía de actuación, en los términos que se establezcan en su Reglamento, una persona cuya función será recibir, canalizar y responder las peticiones, reclamaciones y demandas de los afiliados individuales, en relación con el ejercicio de sus derechos como afiliados, la eventual existencia de alguna práctica incorrecta, así como con el acceso o funcionamiento de los servicios que presta el sindicato. Esta figura de la Persona Defensora de la Afiliación, podrá dirigirse, cuando corresponda, a cualquier estructura del Sindicato, incluida la Comisión de Control Administrativo y Financiero.

DÉCIMO: Procedimientos de información, consulta y participación

Debemos dotarnos de procedimientos estables y eficaces de recogida de información sobre aspectos relacionados con la integridad y la gestión, como la realización de encuestas entre la afiliación o el personal al servicio de CCOO. Ello puede contribuir a un conocimiento mayor del comportamiento de las diferentes personas y organizaciones.

La horizontalidad en la información, apoyándonos en el conocimiento de afiliados y del personal al servicio de CCOO, según corresponda en cada caso (no sólo de los órganos de dirección), se convierte así en una garantía de conocimiento y desincentiva los comportamientos contrarios a nuestros principios éticos.

También debemos instrumentar mecanismos de consulta, participación y conocimiento de la opinión de las personas afiliadas a CCOO en aquellas materias que se determinen en un reglamento específico,

y sin perjuicio del ejercicio de las labores de dirección y los procesos de adopción de decisiones que competen a los distintos órganos de CCOO.

UNDÉCIMO: **Transparencia e información públicas**

La apuesta de CCOO por la transparencia en la gestión de los recursos económicos, aun antes de obligarnos cualquier norma externa, estaba asumida por el conjunto de la organización. En consecuencia con ello, hemos puesto en marcha diversos mecanismos que pretenden garantizar mejoras en la gestión impecable y ajustada a la norma interna y externa.

Así, desde hace más de siete años, nos hemos dotado de un ***Manual de Procedimientos***, de obligado cumplimiento para el conjunto de las organizaciones, que nos permite establecer mecanismos de estandarización de la gestión, homogeneizarla y, por tanto, medir con mayor facilidad el cumplimiento de los objetivos. De forma continuada, desde hace también más de una década, en el conjunto de las organizaciones confederadas se realizan **auditorías externas**, con carácter anual, mediante las que se valoran los procedimientos y la aplicación correcta de las normas de carácter tributario y mercantil, que se implementan con todos los requerimientos que establecen las normas en cuanto a la información económica de las entidades afectadas (memoria, cuenta de pérdidas y ganancias, balance de situación, estado de cambios en el patrimonio neto y estado de flujo de efectivo); a los que se acompaña como cuerpo documental único el propio Informe de auditoría externa.

En la sociedad de la información, una parte primordial de la misma está en manos del Gobierno y de la Administración. En la sociedad actual se ha ido generalizando la idea de que una sociedad requiere que los ciudadanos, por sí mismos y a través de los medios de comunicación social, puedan conocer cómo actúan los poderes públicos y, de ese modo, controlarles, detectar los malos funcionamientos y mejorar así la calidad de la gestión pública.

CCOO, cuyos ingresos proceden sólo parcialmente de fondos públicos, ha incorporado ya ese compromiso y, **desde 2012 y a través de la página WEB**, viene publicando información suficiente de sus **cuentas económicas,** tal y como se había comprometido en el ***Plan de Acción*** aprobado en el X Congreso Confederal.

Hoy puede accederse a estas cuentas hasta el año 2013, con una información que excede de la exigible en materia de publicidad activa, derivada de la Ley 30/2007 de contratos del sector público, aplicable a contratos financiados total o parcialmente con fondos públicos, en coherencia con nuestra decisión en materia de transparencia y acceso a la información.

Las **cuentas anuales de 2014 de la Confederación Sindical de CCOO, acompañadas de la Memoria Auditada, estarán publicadas entre julio y septiembre de 2015. A partir de 2016**, una vez definido un formato homogéneo y aprobado para que resulte de obligada aplicación al conjunto de organizaciones confederadas, pretendemos dar **publicidad de nuestros presupuestos anuales**, y la ejecución de los mismos.

En la misma línea de compromiso, se ha remitido al Tribunal de Cuentas la memoria económica anual, una vez auditada externamente e informada por la Comisión de Control Administrativo y Financiero de CCOO. Curiosamente, ese organismo se viene negando a incorporar a su actuación supervisora la información que se le suministra.

Ante esa falta de "foro" institucional donde depositar y hacer públicas nuestras cuentas, hemos resuelto publicitar en nuestra página Web, además de las cuentas anuales del sindicato, un ***Informe de Actividad*** que permita al conjunto de la ciudadanía, no solo conocer los aspectos económicos de nuestra gestión, sino las múltiples acciones que éstas sustentan, dirigidas a nuestra afiliación en algunos casos y en otros al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de este país, en el ejercicio de nuestro papel como agente social reconocido como tal por la Constitución.

En definitiva, CCOO ha ido más allá de sus obligaciones legales, acercándose en ocasiones a las obligaciones de la propia Administración General del Estado, definidas en la Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y que, en lo que a las organizaciones sindicales se refiere, limita nuestra información, a partir del 10.12.2014, **únicamente** a los contratos y convenios celebrados con las Administraciones Públicas.

Esta norma contiene exigencias para las entidades del ámbito de CCOO: tanto las organizaciones confederadas, como las entidades privadas propias (fundaciones) o vinculadas (entidades mercantiles) a las distintas estructuras del sindicato. Estas últimas cuando perciban en un año ayudas o subvenciones públicas en cuantía superior a 100.000 euros o cuando un 40 % de sus ingresos anuales, con un mínimo de 5.000, tengan carácter de ayuda o subvención pública.

La normativa autonómica u otras disposiciones específicas pueden prever un régimen más amplio en materia de publicidad, incuso asimilando a las entidades del ámbito de CCOO con una Administración Pública, como es el caso de la interpretación de la reciente Ley 1/2014 de Transparencia Pública de Andalucía.

Aunque está pendiente el desarrollo reglamentario, que terminará de definir las obligaciones legales mínimas a cumplir, **las organizaciones del ámbito de CCOO han de cumplir las exigencias legales de información a partir del 10-12-2014**.

Por todo ello, se establecerán **criterios comunes en materia de transparencia interna y hacia el conjunto de la sociedad**, para presentar nuestras cuentas anuales y **cumplir tanto nuestras obligaciones legales** (comerciales, fiscales y de transparencia), **como las exigencias adicionales en materia de transparencia que internamente se adopten**.

Por otra parte, debemos contribuir a influir ante la sociedad, también en lo que se refiere a la gestión de nuestros recursos y actividad, reforzando los estándares sobre responsabilidad social aplicables a nuestros proveedores y suministradores de servicios.

DUODÉCIMO: Medidas para la garantía del compromiso ético del sindicato en el ámbito de las actuaciones institucional y representativa

A continuación se analizan las medidas que afectan a la mejor organización interna del sindicato, tanto de sus estructuras como de la gestión de sus recursos y los procesos de toma de decisiones para asegurar no solo la plena vigencia del compromiso ético en la designación de representantes en los distintos ámbitos, tanto institucional como en la determinación de las condiciones de trabajo, sino también incorporando elementos para la integración de las propuestas de

distintas estructuras, así como la necesidad de disponer de elementos adecuados para garantizar la plena efectividad de los objetivos que se pretenden conseguir.

Estamos aludiendo, por un lado, al conjunto de cargos y representantes del sindicato, que operan, tanto en el ámbito estricto de la representación institucional, y que asumen una proyección exterior de la posición del sindicato al que representan de modo directo en las decisiones que toman en su nombre; y por otro nos referimos a la capacidad que se le reconoce al sindicato para intervenir en los procesos de nombramientos de cargos, fundamentalmente en el ámbito de órganos de administración de entidades públicas o, en su caso privadas.

Aquí nos encontramos con la representación institucional que implica la existencia de representantes cuya actuación legalmente es atribuible a la propia organización, y la intervención en los procesos de nombramiento de cargos en el ámbito de la gestión y los órganos de dirección de entidades, en los que propiamente la actuación la desarrolla la persona designada como miembro de un órgano colegiado, y cuya atribución a la organización sindical se desarrolla exclusivamente desde el ámbito de la responsabilidad política. Pero en ambos casos es necesario asegurar que tales nombramientos, en tanto que tienen una proyección exterior, se realizan atendiendo a criterios de capacidad de la persona designada o, en su caso con el soporte de la estructura sindical de cada ámbito, buscando la eficacia y capacidad de exigencia de responsabilidad por la actuación que se lleve a cabo.

Distinto es el caso de la designación de representantes del sindicato en el ejercicio de la actividad sindical en el ámbito sectorial y de la empresa, y cuyo exponente más generalizado es la integración de las comisiones negociadoras en el ámbito de la fijación de las condiciones de trabajo, respecto de lo cual los procesos de nombramiento son los que integran la actividad sindical ordinaria en cada ámbito.

1. ORGANIZACIÓN

1.1 Nombramientos y seguimientos de actuación

Es preciso asegurar procedimientos eficaces para la designación de representantes en los ámbitos institucionales o de participación sindical, como la existencia de criterios homogéneos, definidos confederalmente, basados en la objetividad, eficacia, capacidad de control y exigencia de responsabilidad política, así como la capacidad de integrar las políticas que diseñe el sindicato en la actuación de las personas que resulten designadas.

Corresponde precisar en nuestra normativa interna esos criterios y el control sobre la aplicación de los mismos, tanto en lo que tiene que ver con la designación de representantes institucionales del sindicato, como en relación con aquellos cargos y funciones que tengan establecida la intervención del sindicato en la elaboración de propuestas de nombramiento.

No solo el cumplimiento de los criterios básicos en el nombramiento es decisivo, sino que se deben asegurar mecanismos que permitan el seguimiento de la actuación que se desarrolle por el respectivo representante, la incorporación de las políticas que asume el sindicato en las líneas de trabajo que se desarrollen en el ámbito representativo y la posibilidad de exigir la rendición de cuentas, o en su caso la exigencia de responsabilidad política por la actuación que se pueda llevar a cabo

2. CÓDIGO DE CONDUCTA

La asunción de funciones representativas implica no solo una oportunidad para incidir en el diseño de políticas o líneas de actuación de los órganos que la tengan establecida, sino que es una exponente del trabajo que se lleva a cabo desde el sindicato y que incide de forma visible tanto respecto de los trabajadores y trabajadoras que puedan estar más afectados en cada caso, como en casi todos los supuestos a través de una amplia proyección social que sirve para configurar precisamente la expresión del compromiso ético que el sindicato asume y que proyecta hacía el conjunto de la sociedad.

Por ello, esta materia no puede abordarse exclusivamente desde el ámbito de las exigencias que establece la legislación, que además parte exclusivamente del principio de discrecionalidad y responsabilidad exigible por la propia organización sindical. Desde esta base cabe plantear el desarrollo de un código de conducta que sirva para elevar los estándares de integridad, incompatibilidad y adecuación exclusiva a la atención de los intereses que defiende y promueve el sindicato, conforme a los valores éticos que nos caracterizan, y que además pueda servir precisamente para incorporar criterios a la hora de llevar a cabo la exigencia de la responsabilidad política por el desempeño del cargo.

En este sentido se señalan los puntos que deben abordarse en la configuración de dicho código, en tanto que son esenciales para dar esa seguridad respecto de la actuación de los cargos y representantes del sindicato.

2.1 Incompatibilidades

Implica una enumeración de supuestos en los que la persona no puede desempeñar cometidos o funciones que comprometan la idoneidad para la función que corresponde a su designación. En este sentido, la existencia de actividades económicas o profesionales, la existencia de vínculos personales o familiares, o la tenencia de determinados elementos patrimoniales; cuando todos o alguno de ellos puedan tener relación con la actividad propia del cargo que se desempeñe y puedan ser idóneos para mediatizar la actuación en el mismo, deberían incluirse en el catálogo correspondiente.

Es cierto que la normativa reguladora de buen número de instituciones y organismos que incorpora la participación sindical presupone la aplicación de principios de incompatibilidad; pero además es necesario asegurar que el sindicato dispone de elementos suficientes para conocer que no se vulneran por los representantes que designe, precisamente por cuanto se ve afectada en caso de incumplimiento la propia credibilidad de la organización sindical.

2.2 Recursos y declaración de bienes e intereses

Permite expresar el compromiso que asume el representante designado, que suscribe con carácter previo al desempeño de las funciones, siempre que estás pueden ser susceptibles de: obtención de cualquier beneficio personal, conflicto de intereses,… y que da traslado a la propia organización, para que disponga de elementos objetivados que garanticen justamente la ausencia de elementos de incompatibilidad, y pueda servir, en su caso, de exigencia política cuando presente cualquier grado de anomalía.

Por otra parte, esta información puesta

en relación con el inicio y final de cada mandato congresual, debe permitir un mejor control, tanto sobre los cargos electivos, como sobre los cargos designados para actuar por delegación de los mismos.

2.3 Compromiso de información de la gestión

Igualmente, es preciso asegurar que la persona designada, en tanto que asume el encargo confiado por el sindicato, va a intervenir activamente en los procedimientos de participación del sindicato respecto de las decisiones que tengan proyección en los intereses que el sindicato defiende, a fin de eliminar cualquier riesgo de patrimonialización privada del ejercicio del cargo o, más lamentable aún, el que se desvirtúe la estricta defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, o del conjunto de la sociedad que el sindicato hace valer, y la función que se lleve a cabo responda exclusivamente a otros condicionantes.

El derecho de participación forma parte del patrimonio intangible del sindicato y a él exclusivamente pertenece. Sus representantes actúan en su nombre bajo los criterios acordados por los órganos de dirección en su nombramiento, lo que excluye de forma radical cualquier tipo de apropiación de este derecho.

2.4 Responsabilidad sindical de la gestión

Es evidente que hay que disponer de criterios para fijar los casos en los que es exigible la responsabilidad política por la actuación del cargo.

Asimismo, han de establecerse criterios de actuación específicos en los ámbitos organizativos y de dirección del sindicato que han intervenido en su designación, han debido realizar un control adecuado y razonable de su gestión o, en su caso, han tolerado prácticas conocidas incompatibles con el código ético.

De esta forma cabe y deben articularse mecanismos organizativos, así como principios que exterioricen en que caso y de qué modo se va a hacer efectiva dicha responsabilidad sindical.

Esta responsabilidad alcanza no sólo al desempeño de la representación institucional, en consejos de admiistración, en tribunales de promoción o selección en empresas, centros educativos o Administraciones Públicas, también, lógicamente, a la conveniencia o no de la misma participación en cada caso.

En este sentido, el principio de responsabilidad política no puede configurarse como una mera proclamación retórica sin contenido efectivo alguno, o como una mera disculpa o excusa, sino que, cuando proceda y la gravedad de los hechos lo indique, debe implicar medidas efectivas de exclusión, temporal o definitiva, en el desempeño de los cargos representativos y el desempeño de funciones en los órganos de representación del sindicato.

Esto se entiende sin perjuicio de los efectos que la exigencia de responsabilidad política tenga con el vínculo de afiliación, pero se debería partir de que se disponen de elementos para exigir dicha responsabilidad al margen del procedimiento disciplinario con que cuenta el sindicato para decretar la adopción de una medida sancionadora correspondiente a la suspensión de militancia o a la expulsión y prohibición de afiliación.

3. REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Se hace igualmente necesario desarrollar los principios de la acción representativa en el ámbito estricto de la representación institucional, en el que la actuación del representante es atribuible directamente a la organización sindical, pero que incorpora elementos de proyección de la actividad sindical respecto de los poderes públicos, de otras organizaciones, y del conjunto de la sociedad, que obligan a articular los criterios por los que se lleva a cabo esa representación. Ello afecta tanto a los criterios de elección las personas, como a condicionantes respecto de la financiación con la que se suele dotar la existencia de la participación, a fin de impedir que de alguna forma se deje de aplicar a los fines en los que se justifica la misma.

Debemos culminar la definición del mapa de representación institucional que ocupan personas designadas o propuestas por CCOO, mantenerlo actualizado y dar publicidad al mismo en cada ámbito territorial o de rama, según corresponda.

Sobre esta base procede la adopción de dos principios específicos que aseguren el cumplimiento de los criterios éticos y las exigencias de legalidad en la gestión de tales recursos. Estos dos principios específicos hacen referencia a la transparencia y objetividad en el empleo de los recursos, así como a la aplicación de los mismos.

3.1 Transparencia y justificación de los costes de financiación.

Es necesario que el sindicato disponga de procedimientos que permitan evaluar y cuantificar los costes reales que le supone la intervención en el ámbito representativo de que se trate, lo que exige dotarse de mecanismos eficaces de análisis de dichos costes: tanto los directamente generados por la intervención del representante como por el necesario apoyo desde el punto de vista técnico y de la incorporación de las políticas que diseña el sindicato, que tienen incidencia en ese ámbito y que conforman, precisamente, los elementos a través de los cuales ese representante lleva a cabo su actuación.

3.2 Financiación aplicada a garantizar la actividad

Desde otro punto de vista, aunque conectado con lo anterior, es necesario asumir que los ámbitos de participación institucional habilitan legítimamente a la financiación de los costes que tiene llevar a cabo de forma efectiva dicha participación. Esto además es la principal garantía de que estos fondos se aplican a los fines para los que están destinados.

En este punto no solo es preciso cumplimentar las exigencias legalmente establecidas sobre justificación y destino de los fondos, sino que hay que ir más allá de las exigencias legales, asumiendo el principio general de que la financiación se destina a financiar el desempeño efectivo de la actividad, precisamente a partir del análisis de costes expuesto anteriormente.

3.3 Rendición de cuentas

La conducta de nuestros representantes debe responder al mandato sindical y ser objeto de periódicas rendiciones de cuentas. El mandato y la rendición de cuentas están vinculados al organismo sindical que tiene la competencia de representación. La rendición de cuentas debe incorporar la memoria de actividades, las intervenciones de las personas representantes y, en su caso,

el sentido del voto emitido.

Además deben articularse los canales para la comunicación a las personas afiliadas y las personas trabajadoras que son representadas.

4. PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

Es una materia en la que existe un debate en el sindicato sobre la conveniencia u oportunidad de mantener la participación de representantes del sindicato en determinados ámbitos. En todo caso, cabe diferenciar, de un lado, lo que son ámbitos de participación respecto de órganos que inciden directamente en materia sociolaboral, de determinación de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral, previsión social, etc., en los que la participación sindical es imprescindible y representan espacios importantes para integrar la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en los ámbitos de intervención del sindicato con la designación; por otra parte, de miembros de órganos de administración, o de control de carácter económico-financiero, cuyo campo de actuación incluye igualmente la adopción de decisiones que van más allá del ámbito de las relaciones estrictamente laborales.

La participación en los consejos de administración viene marcada por la ausencia de fórmulas de participación en la gestión de la empresa por parte de los trabajadores. En ese marco ha resultado y resulta legítima la decisión de participar en esos órganos, cuando sea posible, al tiempo que promovemos fórmulas de participación y control de las empresas por parte de los trabajadores, alternativas a la estricta pertenencia a sus órganos de administración.

La figura de comisiones específicas de vigilancia, participación y control en la empresa, con competencias tasadas y amplias, es una necesidad no prevista en la legislación española que debe resolverse.

CCOO ofrecerá a las organizaciones empresariales, al Gobierno, a las formaciones políticas y al conjunto de la sociedad española, su disposición inmediata para abordar ese debate y definir esos nuevos espacios de intervención que fomenten una participación eficaz y democrática de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

El sindicato promoverá la existencia de estas comisiones específicas de vigilancia, participación y control, en todas las empresas de este país que cuenten con un número mínimo de trabajadores, y para las que no superen el umbral mínimo que se fije, se establecerán competencias equivalentes con participación de las organizaciones sindicales más representativas, bien con carácter general, bien en la empresa, bien en el ámbito de negociación colectiva en el que se integre, o bien en el sector de actividad al que ésta pertenezca.

En este mecanismo de participación, un modelo a considerar en este sentido es el de los Consejos de Vigilancia alemanes, con competencias amplias que alcanzan el nombramiento, control y asesoramiento de las juntas directivas y se involucra en la toma de decisiones de importancia fundamental para la empresa. Esta institución, con 150 años de experiencia y presencia de los sindicatos en representación de los trabajadores, desde 1976, es un mecanismo eficaz para una gestión acordada de las empresas.

Una oportunidad para avanzar en este terreno es la revisión de la Directiva sobre representación de los trabajadores en la UE.

Hasta ahora, **la presencia de representantes de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas ha tenido una extensión muy limitada (empresas públicas, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales –hoy mutuas de la Seguridad Social– cajas de ahorros, cooperativas de crédito-cajas rurales, mutualidades de previsión social, autoridades portuarias...)** que representan un porcentaje meramente testimonial sobre el conjunto de sociedades de este país. Sin ánimo exhaustivo, podemos señalar las siguientes empresas que, actualmente cuentan con presencia de los trabajadores en sus consejos de administración: HUNOSA, NAVANTIA, EADS (hoy AIRBUS), ARCELOR MITTAL, TRAGSA, ADIF, RENFE OPERADORA, CAIXABANK,…

De orden bien distinto, pero igualmente sujeto al principio de responsabilidad sindical, es nuestra presencia en órganos de gestión y/o control de intereses de los trabajadores: comisiones de control de planes y fondos de pensiones, juntas directivas de mutualidades previsión social o entidades de previsión social voluntaria,…

Aprovechar al máximo los derechos de participación de los trabajadores en la empresa es un objetivo prioritario. Los derechos de representación colectiva, de información y consulta sobre situación económica de la empresa, perspectivas, igualdad de trato, modelos de contrato y copias básicas de los mismos, situación y estructura del empleo, organización del trabajo, comisiones paritarias, seguridad y salud,... son materias en las que no podemos conformarnos con el vaciamiento de contenidos que se impulsa desde muchas empresas, debiendo reforzar nuestra capacidad de actuación sobre todas y cada una de las competencias que nos reconoce el ordenamiento jurídico vigente, además de ampliar su contenido y alcance a través de las herramientas de acción sindical, negociación y conflicto colectivo, para conocer e influir en mayor medida sobre las decisiones empresariales o de las administraciones públicas. En este marco, deben utilizarse todas las vías, con especial atención al contenido del Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de participación, consulta y competencias de los representantes de los trabajadores.

Junto al régimen de incompatibilidades ya existente en nuestros Estatutos, respecto de la pertenencia a consejos de administración de empresas, entre otras, debemos reforzar los criterios y medidas para regular y controlar la participación y el control de aquellas personas que nombradas o propuestas por CCOO participan en órganos de administración o control. **Ese debate debe incluir, sin duda, la regulación de las retribuciones que puedan obtener las personas que, por su vinculación directa o indirecta con CCOO, pertenezcan a esos órganos**. Así como su destino, el tratamiento del incremento de renta personal y obligaciones fiscales de las personas afectadas que, sin embargo, no se benefician de ella al menos completamente, los efectos sobre su capacidad de acceso a otros servicios o derechos (becas, escuelas infantiles,...) teniendo en cuenta además la responsabilidad en la que incurren. Otra cuestión a tener en cuenta es la conveniencia de establecer aquí, también, una limitación de mandatos.

Esta cuestión debe abordarse desde dos principios básicos que rijan dicha participación. La idoneidad de la persona designada y asegurar que su actuación es congruente con los intereses sociales y sindicales que representamos.

4.1 Consejos de Administración: Idoneidad para el cargo

La mera confianza sindical es insuficiente con frecuencia para intervenir

con garatías en ámbitos gerenciales en los que se requiere no solo honorabilidad e integridad de la persona, sino también capacitación para hacer efectiva la participación en los procesos de toma de decisiones. De esta forma la exigencia de una idoneidad basada en la cualificación y experiencia, o alternativamente cuando sea preciso, de una estructura de soporte y asesoramiento suficiente, deben integrar, junto con los de capacidad y confianza sindical, los criterios de designación de tales cargos de representación; máxime cuando no se trata de sujetos cuya actuación repercuta exclusivamente en el sindicato, sino que se trata de integrantes de órganos colegiados cuya actuación repercute sobre la entidad o empresa en la que participan y en todo su ámbito de influencia.

4.2 Intereses sindicales y Responsabilidad Social

Ya ha quedado anteriormente establecido que es preciso asegurar, también en el ámbito de la intervención en órganos de administración y dirección de la empresa y organismos o entidades, la preservación de los intereses sindicales en el desempeño de tales funciones, lo que en muchas ocasiones no solo incide en el diseño de políticas en relación con la gestión del personal, para lo cual el sindicato dispone de otros ámbitos de participación, sino que ofrece la posibilidad de asegurar que esa entidad asume o contribuye a que así sea, junto a los fines que le son propios, principios de responsabilidad social en su actuación corporativa en la defensa y promoción de intereses sociales de carácter general, que como sabemos, informan igualmente la actividad del sindicato.

5. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Hay determinados aspectos en la utilización de los medios establecidos legal o convencionalmente para el desempeño de la actividad sindical, a través de los cuales se garantiza la ausencia de vías que comprometan la credibilidad de la actuación tanto del sindicato como de los propios representantes, y del mismo modo aseguren la eficacia de esa función representativa. Aquí cabe plantear la exigencia de criterios que incorporen el compromiso ético en el uso de los medios de acción sindical, así como la fijación de la compatibilidad entre el uso del crédito horario y el desempeño de funciones en el ámbito de los órganos de dirección.

El instrumento reglamentario previsto es el estatuto del delegado y la delegada, que debe recoger estos principios.

5.1 Criterios en el uso de los medios de acción sindical

Los medios de acción sindical y sobre todo el crédito horario (que es patrimonio del sindicato según consta en el código de utilización de los recursos sindicales), que genera la existencia de dedicación exclusiva a tareas sindicales, son un elemento básico para el desempeño de la actividad sindical, que informa el contenido de la libertad sindical establecido tanto en la legislación nacional, como en los estándares internacionales. Pero ello no obsta para que se asuman unos criterios en la utilización de tales medios que incorporen tanto el principio de transparencia, como otros a los que nos venimos refiriendo en este documento.

Anexo

Código de conducta de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y sus organizaciones confederadas

Código de conducta de CCOO y sus organizaciones confederadas

A.- PRINCIPIOS DE FUNCIONAMIENTO Y REGULACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

1.1. Los órganos de dirección son elegidos de forma democrática conforme a los Estatutos y las Normas Congresuales.

1.2. Todos los miembros de los órganos de dirección tienen la obligación de asistir a sus reuniones.

1.3. Se levantará acta de todas las reuniones orgánicas, que incluirá relación nominal de asistencia. Las actas y los documentos anexos a las mismas deberán ser debidamente custodiados por la Secretaría de Organización de la organización correspondiente, así como por el secretario o secretaria de Actas. Las mismas serán firmadas por el secretario/a general y el secretario/a Actas.

1.4. Los órganos de dirección serán renovables cada cuatro años y las personas afiliadas estarán sujetas, como criterio general, a límite de mandatos consecutivos como miembros de un mismo órgano de dirección. Así se prevé que, a partir del XI Congreso Confederal, no podrán ser elegidos para el mismo órgano por más de tres mandatos consecutivos, los miembros de las comisiones ejecutivas de las federaciones estatales, confederaciones de nacionalidad o uniones regionales y la Comisión Ejecutiva Confederal. En el caso de las comisiones ejecutivas de estructuras de ámbito inferior a las mencionadas, se recomienda aplicar el mismo criterio, si bien sin obligación normativa alguna, debiendo atender a las circunstancias de cada caso para aplicar o no esta recomendación. En caso de no hacerlo, se presentará la justificación de esta decisión ante los órganos inferiores o la asamblea de afiliados, cuando no exista órgano inferior, y deberá ser autorizada por el órgano superior, federal o territorial según corresponda, al que se renueva.

Para lo anterior, parece aconsejable establecer también, en este caso, una recomendación de renovación de órganos de dirección de elección directa, que permita que, en cada proceso congresual, se establezca como objetivo la renovación de un tercio de los miembros pertenecientes a dicho órgano en el mandato anterior, con los elementos de flexibilidad suficiente para garantizar el cumplimiento del sistema de representación proporcional de las distintas candidaturas presentadas, según corresponda en cada caso. Por ello, se establecerán recomendaciones para configurar las candidaturas incorporando, en esa misma proporción, personas que reúnan las condiciones que permitan alcanzar ese objetivo de renovación parcial de órganos, entre los puestos que resulte razonable prever puedan resultar elegidos.

En el conjunto de estructuras de CCOO, sin limitación alguna, deberán tenerse en cuenta para conformar las candidaturas a los órganos de dirección los criterios ya establecidos en materia de género. Junto a ellos, se fomentará la utilización de criterios de edad (fomentar la inclusión de jóvenes) e incorporación de nuevos miembros y personas en cada proceso de renovación, combinando adecuadamente experiencia y continuidad con relevo y fomento de la participación de nuevas personas. Se procurará que un volumen mayoritario de los órganos de dirección de las estructuras superiores a la empresa sea ocupado por afiliados asalariados

procedentes de una empresa o empleo público, o encuadrados en una sección sindical de empresa o Administración Pública.

El secretario o secretaria general será reelegible en los términos y con las limitaciones ya establecidas en los Estatutos. Es decir, por un máximo de tres mandatos. A partir del XI Congreso Confederal esta limitación será de aplicación aún en caso de fusiones, absorciones o cualquier otra situación que impida la continuidad de una organización por ser sustituida por otra. Asimismo, partir del XI Congreso Confederal, esta previsión estatutaria se extenderá, si bien como recomendación, no como obligación imperativa, a todas las estructuras del sindicato que hoy no se ven afectadas por esta obligación, debiendo justificar, en su caso, las causas que aconsejan no seguir este criterio confederal.

1.5. La presencia de una misma persona en más de una comisión ejecutiva, en distintos niveles de la organización, deberá estar justificada y las funciones a desempeñar en cada una de ellas deberán ser compatibles entre sí.

1.6. Los nombres y un breve curriculum de los miembros del órgano de dirección serán públicos.

1.7. Tras su inclusión en los Estatutos Confederales, en los términos y con el alcance que se determine, a partir del XI Congreso Confederal, será requisito para tomar posesión como secretario/a general o integrar la Comisión Ejecutiva de: federaciones estatales, confederación de nacionalidad o unión regional, así como de la Confederación Sindical de CCOO, la suscripción de una declaración jurada de bienes y rentas, tanto al inicio del mandato, como durante el mismo si se produce algún cambio relevante sobre la primera declaración, como a la finalización del mismo. Asimismo, deberá aportar como anexo a la misma la información previa disponible por la Agencia Tributaria para la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas del ejercicio previo anterior a la toma de posesión de su cargo. Esta información será custodiada en la Confederación Sindical de CCOO, en los términos y condiciones que se prevean en Reglamento Interno, cumpliendo, en todo caso, con los requisitos establecidos en materia de protección de datos personales. Se considerará asimismo la conveniencia de ampliar esta exigencia y, en su caso, en que supuestos, para acceder a otras estructuras del sindicato (federaciones de nacionalidad y/o región, uniones provinciales, intercomarcales,…)

1.8. Deben existir criterios de selección de proyectos, proveedores y personal para prevenir conflicto de intereses y discriminación, utilizando además criterios de responsabilidad social y ausencia de comportamientos antisindicales. Existirá además una política a seguir en relación con las empresas. Estos criterios y políticas serán públicos. Cuando existan conflictos, la persona afectada deberá abstenerse de participar en la toma de decisiones.

1.9. Las personas que integran órganos de dirección de CCOO, desde el momento en que acceden a los mismos, tienen el derecho y la obligación de recibir la formación sindical que precisen para el mejor desempeño de su cargo.

2. PRINCIPIOS DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACTIVIDAD

2.1. Habrá una planificación adecuada de la actividad con objetivos cuantificables.

2.2. La planificación ha de ser aprobada por los órganos de dirección.

2.3. Se contará con sistemas formalmente definidos de control y evaluación de objetivos.

2.4. Los informes de evaluación han de ser aprobados por los órganos de dirección.

2.5. Se revisará el modelo de congresos, con objeto de agilizar y simplificar el proceso, así como de incorporar medidas para reforzar la participación de los afiliados y afiliadas en los procesos de discusión y decisión previos en torno a los mismos.

3. PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN E IMAGEN FIEL EN LA INFORMACIÓN

3.1. Las campañas de publicidad e información pública reflejarán de manera fiel los objetivos y la realidad de la organización y no inducirán a error.

3.2. Son requisitos para llevar a cabo la comunicación de forma eficiente contar, siempre que sea posible, con correo electrónico y página Web, así como contar con el correo electrónico y teléfono móvil actualizados de las personas afiliadas o, en su caso, medios de comunicación alternativos.

3.3. El sindicato elaborará una memoria general de actividades y económica que será pública.

4. PRINCIPIO DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES

4.1. La gestión de los recursos económicos se realizará de acuerdo con procedimientos universales, homologados, determinados por el Consejo Confederal y de obligado cumplimiento para el conjunto de las organizaciones.

4.2. Los recursos económicos gestionados, en su totalidad, e independientemente de su origen y naturaleza, serán públicos en la forma que se determine, con estricto cumplimiento de las obligaciones legales de aplicación, incluida la Ley de Transparencia, sin perjuicio de superar, como se viene haciendo, esos requisitos mínimos.

4.3. Ningún recurso económico, cualesquiera que sea su origen o naturaleza, se destinará a una finalidad distinta a la que se determine (en los recursos públicos de acuerdo con la norma externa específica, y los internos a través de las decisiones tomadas por los órganos y sustentada en los planes de trabajo).

B.- CÓDIGO DE CONDUCTA EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA CS DE CCOO Y SUS ORGANIZACIONES CONFEDERADAS

Conductas y comportamiento que han de seguir las personas integrantes de los órganos de dirección:

1.1. Deberán participar activamente en las reuniones de los órganos de los que forman parte.

1.2. Han de oponerse a todo acuerdo contrario a los Estatutos de CCOO o contrarios a la ley y reglamentos aplicables al sindicato.

1.3. Tendrán obligación de confidencialidad sobre los datos e información que reciban en el desempeño de su cargo, y en relación con el sindicato, no pudiendo hacer uso, directo o indirecto, de los mismos. Lo anterior, además y muy especialmente, en lo que se refiere a la consecución de un beneficio o ventaja particular.

1.4. Han de abstenerse de participar en deliberaciones y votaciones de cualquier cuestión en las que pudieran tener un interés particular.

1.5. Han de abstenerse de provocar gastos innecesarios en la gestión ordinaria y en la ejecución de inversiones del sindicato. Ejercerán asimismo, un control adecuado sobre el comportamiento de terceros en sus respectivos ámbitos de responsabilidad o actuación.

1.6. Deberán abstenerse de hacer uso particular de los bienes y derechos del sindicato.

1.7. No podrán beneficiarse de las oportunidades de negocio que hayan conocido por razón de su cargo.

1.8. Los sistemas de compensación de gastos y retribuciones que, en su caso, tengan establecidos cada una de las organizaciones que integran CCOO, han de ser conocidos por la Confederación. Debe definirse y mantener un sistema común de aplicación al conjunto de la Confederación, sujeto a las condiciones que se esta-

blezcan para su implantación o mantenimiento en cada caso, y con condiciones coherentes de acceso, definición, control y transparencia. Los sistemas de compensación de gastos deben ser comunes.

En ese marco, si los miembros del órgano de dirección y las personas de la estructura vinculadas al ámbito de dirección perciben remuneración, esta ha de ser transparente y articularse a través de la aprobación del órgano de dirección correspondiente, dentro de la aprobación de sus presupuestos, identificando personas, responsabilidades sindicales y funciones asociadas.

1.9. El desempeño de una responsabilidad sindical no dará lugar a indemnización alguna al final de la misma. Esto se aplicará tanto a personas que sean elegidas para ocupar cargos electivos en los diferentes ámbitos congresuales, como para las que se incorporen como adjuntas en los equipos de trabajo que se constituyan.

1.10. En ningún caso se celebrarán contratos blindados de prestación de servicios, por tiempo, remuneración o indemnización.

1.11. Comunicarán y entregarán al sindicato, en la forma en que se determine, todas las cantidades externas que reciban derivadas de actividad sindical u otra forma de representación institucional derivada de su vínculo o responsabilidad en CCOO (cursos, conferencias, asistencia a reuniones, participación institucional,...)

C.- CÓDIGO DE CONDUCTA PARA ACTUACIONES INSTITUCIONALES Y REPRESENTATIVAS, DE APLICACIÓN EN LA CS DE CCOO Y SUS ORGANIZACIONES CONFEDERADAS

1. Objetivo.

Reforzar los estándares de integridad, incompatibilidad y adecuación exclusiva a la atención de los intereses que defiende y promueve el sindicato, definiendo criterios de exigencia de responsabilidad por el desempeño del cargo de representación, participación institucional o administración, cuando se ha sido nombrado directamente o a propuesta de CCOO.

2. Exigencias de cumplimiento del Código:

2.1. Respetar las leyes y el resto de normas del ordenamiento jurídico, así como los Estatutos, Código de Utilización de los Derechos Sindicales y el resto de normas internas de CCOO.

2.2. Mantener un comportamiento ético, transparente y leal con los principios y mandatos de este Código.

2.3. Se limitará el tiempo de permanencia en estos ámbitos de representación o participación institucional, de administración,... a un máximo de dos mandatos. Sólo en circunstancias excepcionales, por razones justificadas debidamente y con acuerdo, tanto del órgano responsable de la designación o propuesta, como del superior inmediato al mismo, podrá superarse ese límite, por un mandato más.

2.4. Es incompatible con el desempeño de cualquier actuación institucional o de representación de CCOO que la persona que deba desempeñar esos cometidos o funciones, vea o pueda ver comprometida su actuación independiente y conforme a los intereses que representa CCOO, por la existencia de actividades económicas o profesionales, la existencia de vínculos personales o familiares, o la tenencia de determinados elementos patrimoniales; cuando todos o alguno de ellos puedan tener relación con la actividad propia del cargo que se desempeñe y puedan ser idóneos para mediatizar la actuación en el mismo.

La persona designada deberá entregar, a partir de la primera renovación posterior a la aprobación de este Código y siempre que la función a desempeñar y la actividad que deba desarrollar

en ella lo aconseje, una declaración jurada, tanto al inicio del mandato, como durante el mismo, si se produce algún cambio relevante sobre la primera declaración, y al final del ejercicio de su función. En ella presentará su situación patrimonial y rentas percibidas y, en su caso, la existencia o inexistencia de circunstancias que pudieran hacerle incurrir en situación de incompatibilidad. Asimismo, deberá aportar como anexo a la misma, la información previa disponible por la Agencia Tributaria para la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del ejercicio previo anterior a la toma de posesión de su cargo. Esta información será custodiada por la Confederación Sindical de CCOO, en los términos y condiciones que se prevean en Reglamento Interno, cumpliendo, en todo caso, con los requisitos establecidos en materia de protección de datos personales.

2.5. La persona designada asume un compromiso de información y participación en la dirección y seguimiento de su gestión por parte de CCOO, de forma adecuada a la finalidad de garantizar que su actuación se desenvuelve conforme a los criterios e intereses que representa CCOO.

2.6. Los ámbitos organizativos y de dirección del sindicato que han intervenido en su designación, realizarán un control adecuado y razonable de su gestión. Son responsables de evitar tolerancia alguna de prácticas conocidas incompatibles con este Código de Conducta.

2.7. Los ámbitos organizativos y de dirección del sindicato que han intervenido en su designación deben contar con un análisis y evaluación eficaces, tanto de los beneficios, como de riesgos y costes que supone la intervención en cada ámbito representativo.

2.8. El nombramiento de una persona en representación o a propuesta de CCOO para el ejercicio de un cargo institucional, de representación o administración, debe regirse por criterios de capacidad basada en la cualificación y experiencia, junto a criterios de confianza sindical.

2.9. La participación adecuada y asistencia a las reuniones y trabajos derivados de la presencia en los órganos o instituciones para los que se ha sido designado es obligatoria. El incumplimiento injustificado de esta obligación, valorado por el órgano responsable de la designación o propuesta, supondrá el cese en la función encomendada.

2.10. Cualquier percepción dineraria o en especie obtenida como contraprestación o compensación de gastos, por el ejercicio de la función encomendada, será comunicada al órgano responsable de CCOO y tratado como un ingreso extra-cuota a CCOO, en los términos y condiciones previstos en cada caso, aplicando el Código de Utilización de Derechos Sindicales. Si esas retribuciones/ compensaciones, aún siendo legales, no fueran apropiadas a juicio de CCOO, se renunciará a ellas o, en su defecto, se les dará el fin que se acuerde en las estructuras responsables de CCOO, con la transparencia y publicidad necesarias.

2.11. Se garantiza la neutralidad de todos los costes para la persona que desempeña la función encomendada, incluido el impacto fiscal individual derivado de la imputación de las cuantías percibidas, o el derivado de la pérdida de acceso a ayudas o servicios públicos, como consecuencia de la elevación formal de los ingresos imputados.

2.12. Las personas que ocupan puestos de representación institucional en representación de CCOO y/o han sido nombrados por o a propuesta de CCOO tienen el derecho y la obligación de recibir la formación sindical o específica que precisen para el mejor desempeño de su cargo.

2.12. El incumplimiento de este Código de Conducta, tendrá como consecuencia el cese en la responsabilidad asignada a la persona designada o, cuando corresponda, a las personas responsables de los órganos que debieron y pudieron conocer y evitar esa situación. Si el desempeño de las funciones asignadas ha per-

judicado negativamente la imagen o reputación de CCOO se adoptarán las medidas cautelares que resulten necesarias, conforme a la normativa interna de aplicación.

3. Publicidad del mapa de representación sindical

Se culminará y mantendrá actualizado un mapa completo de participación institucional en todos los niveles de presencia del sindicato. Se dará publicidad sobre la identidad de las personas que ocupan los distintos cargos de representación institucional y los órganos e instituciones en los que desarrollan su labor.

Madrid, 4 de marzo de 2015

Anexo

Resolución aprobada por el Consejo Confederal extraordinario de CCOO, el 4 de marzo de 2015

Código de conducta

Refuerzo de medidas de control interno

Resolución aprobada por el Consejo Confederal extraordinario de CCOO, el 4 de marzo de 2015

■ CCOO se ha caracterizado por impulsar la participación democrática y la integración de posiciones, además de ser pionera en el establecimiento de limitaciones en el mandato de sus dirigentes. En los últimos años se ha profundizado en ello, a través del proceso de reformas internas que hemos acometido, especialmente desde el 10º Congreso (reducción de los componentes de los órganos de dirección, reforzamiento de las estructuras de base (secciones sindicales), sindicalismo de proximidad, reorganización sectorial, fusión de federaciones, plan contable, nuevo sistema de cuotas...)

Se han puesto en marcha nuevas exigencias legales para satisfacer las demandas de una ciudadanía cada vez más consciente de sus derechos y menos tolerante ante los casos de corrupción. En lo que a CCOO se refiere, la aparición de algunas prácticas excepcionales, no acordes a nuestras normas y principios y formas de proceder, honestas y rigurosas, nos animaron y animan a responder clara y rápidamente cuando estas prácticas se han constatado y a promover cambios en nuestro funcionamiento interno, a través de medidas estructurales que, profundizando en las herramientas que ya teníamos, favorezcan un mayor control de nuestra actividad, la mayor transparencia de la misma y nos permitan reforzar las condiciones para evitar situaciones que empañen el buen nombre de CCOO.

Con la finalidad de construir participadamente estas propuestas acordamos extender el debate al conjunto de las organizaciones confederadas. La siguiente resolución recoge las principales conclusiones del citado debate, que serán la guía de actuación, tanto para llevar a cabo aquello que puede comenzar a implantarse y aplicarse a partir de ahora, como para ser tenido en consideración prioritaria en los debates del próximo Congreso Confederal.

Resolución aprobada por el Consejo Confederal de CCOO

Reunido con carácter extraordinario y ampliado el Consejo Confederal el 4 de marzo de 2015, para cerrar el debate sobre el documento "MEDIDAS PARA REFORZAR LAS MEJORES PRÁCTICAS DE GOBIERNO Y CONTROL EN CCOO. CÓDIGO DE CONDUCTA", acuerda aprobarlo y, en consecuencia, impulsar las siguientes medidas, así como los mecanismos de gobierno, seguimiento y control de las mismas.

1. Para garantizar la renovación de los órganos de dirección

■ Extender la limitación de mandatos que ahora se aplica a los secretarios y secretarias generales a todos los miembros de las Comisiones Ejecutivas de la Confederación y estructuras federales y territoriales que la componen.

■ Promover de forma efectiva la renovación de un tercio de los componentes de estas mismas instancias en cada proceso electivo, sin perjuicio de preservar la pluralidad de opiniones, así como la presencia de mujeres y jóvenes en los órganos.

2. Para garantizar la transparencia de nuestras actuaciones

■ Las personas que sean elegidas para formar parte de los máximos órganos de dirección de cada organización confederada y la propia confederación, deberán presentar una declaración de renta y bienes al inicio de su mandato, durante el mismo si se produce alguna variación relevante y al final, con objeto de que pueda ser contrastada.

■ Todas las organizaciones del sindicato darán publicidad a sus cuentas y datos económicos más relevantes, superando las obligaciones derivadas de la reciente Ley de Transparencia.

3. Para garantizar una adecuada actividad institucional

■ Se reforzarán las obligaciones de información y rendición de cuentas a representantes institucionales y se incrementa la responsabilidad sindical a los órganos de dirección que tienen que seguir, controlar y valorar su actuación.

■ Se promoverá un acuerdo entre Gobierno y agentes sociales para constituir en el seno de las empresas "comisiones de vigilancia", aprovechando la experiencia internacional, donde la representación de trabajadores y trabajadoras desarrollen la labor de vigilancia, participación y control en las decisiones más relevantes en la empresa.

■ Entre tanto, CCOO seguirá participando, en las siguientes condiciones, en el limitado número de consejos de administración en los que está presente:

- ✔ Las percepciones económicas derivadas de la citada participación serán recibidas como recursos de la organización, garantizando a las personas que ejerzan esa función, la neutralidad fiscal y cobertura completa de costes derivados de ella.
- ✔ Para ser designadas, las personas, en todo caso, deberán presentar una declaración de rentas y bienes, y comprometerse a hacerlo con posterioridad en los mismos términos que los miembros de órganos de dirección.
- ✔ Estarán sometidas a limitación de mandatos.
- ✔ Se procurará un adecuado equilibrio entre experiencia sindical y profesional para garantizar la mayor eficacia en su labor
- ✔ Se les dotará de formación y asesoramiento para el desempeño de su función.
- ✔ Informarán y rendirán cuentas de su labor al órgano de dirección responsable de seguir y evaluar la misma en CCOO.

■ Se publicará el mapa de representación institucional del conjunto de organizaciones que integran CCOO, identificando los distintos ámbitos de participación institucional y las personas que forman parte de cada uno de ellos.

4. Para garantizar una adecuada política de retribuciones y compensación de gastos en el marco de la actividad sindical

■ Se revisarán los sistemas de compensación de gastos y retribuciones que, en su caso, tengan establecidos cada una de las organizaciones que integran CCOO, con objeto de definir un sistema común de aplicación al conjunto de la Confederación, sujeto a las condiciones que se establezcan para su implantación o mantenimiento en cada caso, y con condiciones coherentes de acceso, definición, control y transparencia.

5. Para reforzar el control de nuestra actuación, garantizar un correcto gobierno, seguimiento y evaluación de estas medidas:

■ Se creará la figura de Defensor/a de la afiliación, dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal que, con autonomía de funcionamiento desarrollará sus funciones en el ámbito del conjunto de la Confederación Sindical de CCOO.

■ Se creará un instrumento confederal con capacidad de decisión para dirimir cualquier conflicto competencial, interpretativo o de actuación entre organizaciones de CCOO.

■ Se revisará el funcionamiento de las Comisiones de Control financiero y de las Comisiones de Garantías, para mejorar la eficacia de nuestros sistemas de control interno y de garantías de las personas afiliadas y organizaciones.

- Progresivamente, todas las organizaciones se incorporarán a los centros confederales de gestión financiera y recursos humanos.
- Se culminará el actual proceso de auditoría de gestión, financiera y contable. Se mantendrá el actual sistema de auditorías externas, conforme al marco normativo en vigor, y se institucionalizarán las auditorías internas.
- Se modificarán los reglamentos internos, incorporando, entre otras cuestiones, las consecuencias del incumplimiento de lo establecido en el nuevo Código de Conducta.
- Se promoverán los cambios estatutarios que procedan en el marco del próximo Congreso Confederal.

Madrid, 4 de marzo de 2015

CCOO