

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición nº 232. MARZO 2015

CCOO

Se refuerza la transparencia y el control de la actuación del sindicato

## El Consejo Confederal aprueba el “Código ético” de CCOO

‘Somos el mejor sindicato. Tenemos que ser la mejor organización’



■ El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo ha clausurado esta mañana el Consejo Confederal que, con carácter extraordinario y ampliado a 400 personas, se ha reunido para debatir y aprobar el documento **“Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control en CCOO”** (más conocido como Código Ético de CCOO), con las que se mejora la transparencia y el control de la actuación del sindicato. El resultado de la votación ha sido de 142 votos a favor, 0 en contra y 5 abstenciones.

El secretario general de CCOO, en una intervención clara y sin concesiones a la galería, empezó reivindicando la historia del sindicato: “ninguna otra organización tiene las credenciales de honestidad y transparencia que tiene CCOO. Aprobamos el Código Ético en un auditorio con gran carga simbólica como es el auditorio Marcelino Camacho”.

Toxo advirtió que estamos ante la mirada exigente del ojo público y no podemos defraudar. “Actuamos en una sociedad, afortunadamente menos

complaciente con las conductas deshonestas”. Por eso destacó “que para ser independientes debemos ser muy exigentes con nuestra autonomía, que se gana día a día”.

Toxo advirtió a las organizaciones del sindicato de los riesgos de hacer sindicalismo “solo en las cuatro paredes de la empresa. Si resulta imprescindible llegar a las trabajadoras y trabajadores en sus centros de trabajo, no lo es menos volcar nuestras delegadas/os en la acción sindical fuera de la empresa, porque es en la sociedad donde este sindicato debe pelear por redistribuir de forma más justa la riqueza que se genera”.

Defendió la financiación pública de los sindicatos, sin complejos, con la cara bien alta. “Una financiación sometida a cuantos controles sean necesarios, pero coherente con lo que recogen las normas legales para garantizar la actividad sindical. Los tiempos nos han colocado donde estamos y aceptamos el reto. Estamos en condiciones de resolver los problemas que nosotros mismos hemos generado, pero sin meter todo en el mismo saco. Hemos de actuar con responsabilidad y rigor”.

Algunas de las propuestas que incluimos en el Código Ético son de aplicación inmediata. Otras



**“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”**

quedarán abiertas y serán desarrolladas y aprobadas en el próximo congreso. Nos anima la voluntad de incrementar las exigencias a las personas que nos representan en los espacios públicos. Hacemos auditorías externas para evaluar el buen gobierno de nuestros recursos; pero tenemos que hacer también auditorías de recursos humanos, evaluando trabajo y resultados. “Lo repito una vez más, no somos como nos vemos, sino como nos ven. Haremos públicos los bienes de los dirigentes de **CCOO** cuando entran y cuando salen de sus puestos de dirección”.

En la parte final de su intervención, el secretario general de **CCOO** pidió a todas las organizaciones un esfuerzo para hacer compatible pluralidad y eficacia; para simplificar estructuras y utilizar los recursos allí donde son más necesarios. Hizo un llamamiento al uso de las nuevas tecnologías para mejorar la comunicación con la afiliación y la acción sindical. Sin embargo, recordó que el sindicalismo es una actividad para mirarle la cara a la gente, para visitar las empresas y hablar con la gente, porque si no la perderemos. “Hay que aplicar bien la solidaridad interna y los recursos para dignificar y unificar la actividad sindical; para disponer de sistemas de retribución homologables. Ahora nos esperan los trabajadores/as ahí fuera. Tenemos que defender sin desmayo sus derechos. Hay muchas expectativas con este consejo. No podemos defraudarlas. La agenda sindical tiene que abrirse hueco en la agenda política. Nuestros objetivos son ambiciosos y más en una sociedad donde crece la desigualdad. **CCOO** tiene estructura, ideas y propuestas para ello. Somos el mejor sindicato, tenemos que ser la mejor organización”.

## **Cinco medidas incluidas en el Código de Conducta:**

- **Garantizar la renovación de los órganos de dirección**
- **Garantizar la transparencia de nuestras actuaciones**
- **Garantizar una adecuada actividad institucional**
- **Garantizar una adecuada política de retribuciones y compensación de gastos en el marco de la actividad sindical**
- **Reforzar el control de nuestra actuación y el buen gobierno del sindicato**

**CCOO creará la figura del Defensor/a de la afiliación, dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal**

# Código de conducta

# Refuerzo de medidas de control interno

Consejo Confederal Extraordinario CCOO

4 de marzo de 2014

■ 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 riguro-

sas, 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 secretarías 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.

**EXIGE TUS  
DERECHOS**

**CCOO**

**EN TU LUCHA DIARIA**