

CÓDIGO DE CONDUCTA

COMISIONES
OBRERAS DE
MADRID



comisiones obreras de Madrid

Código de Conducta de CCOO de Madrid

Abril 2015

Edita: Secretaria de Comunicación

DL: M-13668-2015

Producción:

 unigraficasgps

www.unigraficas.es



CÓDIGO DE CONDUCTA

COMISIONES
OBRERAS DE
MADRID



www.ccoomadrid.es



INTRODUCCIÓN

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, etc.

Nuevas exigencias legales que se han puesto en marcha 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 no acordes con nuestras normas, principios y formas de proceder, 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, se profundiza en las herramientas que ya teníamos, favoreciendo 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 la Confederación acordó extender el debate al conjunto de las organizaciones confederadas. El 4 de marzo de 2015 se reunió el Consejo

Confederal, de carácter extraordinario y ampliado, que acordó, con tan solo 6 abstenciones, cerrar el debate sobre el documento “Medidas para reforzar las mejores prácticas de Gobierno y Control en CCOO. Código de Conducta”.

En consecuencia, las organizaciones confederadas, además de impulsar los debates para garantizar la renovación de los órganos de dirección y la transparencia de nuestras actuaciones, han aprobado y adaptado el Código de Conducta a los criterios aprobados por el Consejo Confederal.



**I PRINCIPIOS
DE FUNCIONAMIENTO
Y REGULACIÓN
DE LOS ÓRGANOS
DE DIRECCIÓN DE
CCOO DE MADRID**



1.1. Los órganos de dirección son elegidos de forma democrática conforme a los estatutos y las normas congresuales.

1.2. Todos los miembros del Consejo Regional, de la Comisión Ejecutiva Regional (CER) y de las comisiones ejecutivas de las Uniones Comarcales (UUCC) 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 serán debidamente custodiados por la Secretaría de Organización de la organización correspondiente. Las mismas serán firmadas por el Secretario/a General y el Secretario/a de Actas.

1.4. Los órganos de dirección de CCOO de Madrid serán renovables cada cuatro años y las personas afiliadas estarán sujetas, como criterio general, a un límite de mandatos consecutivos como miembros de un mismo órgano de dirección.

Se prevé que, a partir del XI Congreso Confederal, los miembros de la Comisión Ejecutiva Regional no podrán ser elegidas por más de tres mandatos consecutivos. Se recomienda la utilización de este criterio para los miembros de las comisiones ejecutivas de las UU.CC.

1.5. A partir de la aprobación de este Código de Conducta, la presencia de las personas que se incorporen a la CER y a las comisiones ejecutivas de las UU.CC. en más de una comisión ejecutiva, deberá estar justificada y las funciones a desempeñar en cada una de ellas deberá ser compatible entre sí.

1.6. Se publicarán en la página web de CCOO de Madrid los nombres y un breve currículum de los miembros de los órganos de dirección de CCOO de Madrid y sus UU.CC.

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 CCOO de Madrid y las de sus UU.CC. 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.

1.8. La CER aprobará los criterios de selección de proyectos, proveedores y personal para prevenir posibles conflictos 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. Los miembros de la CER y los de las ejecutivas de las UU.CC. tienen el derecho y la obligación de recibir la formación sindical que precisen para el mejor desempeño de su cargo.

PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD

1.10. La CER y las ejecutivas de las UU.CC. aprobarán un plan de trabajo anual sobre la actividad a desarrollar, con objetivos cuantificables cuantitativa y cualitativamente, que será evaluado anualmente.

1.11. Los informes de evaluación serán aprobados por la CER y por las comisiones ejecutivas de las UU.CC.

COMUNICACIÓN E IMAGEN FIEL EN LA INFORMACIÓN

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

1.13. 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.

1.14. La CER de CCOO de Madrid elaborará una memoria general de actividades y una memoria económica que será pública.

PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES

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

1.16. Los recursos económicos gestionados, en su totalidad, e independientemente de su origen y naturaleza, serán públicos en la forma que determine la Confederación, 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.

1.17. 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 en los internos a través de las decisiones tomadas por el Consejo Regional, la CER, y sustentada en los presupuestos y en los planes de trabajo.



**II CÓDIGO DE
CONDUCTA EN
LOS ÓRGANOS DE
DIRECCIÓN DE CCOO
DE MADRID**



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

2.1. Los miembros del Consejo Regional, de la CER y los de las comisiones ejecutivas de las UU.CC. deberán participar activamente en las reuniones de los órganos de los que forman parte, permaneciendo en las mismas hasta su finalización. Las ausencias injustificadas, en la misma medida y criterios que se establezcan para el órgano responsable del nombramiento, serán motivo de cese en la tarea. Así mismo, será obligación del citado órgano emitir la correspondiente resolución y, si hubiera lugar, inicio de procedimiento sancionador.

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

2.3. 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.

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

2.5. 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.

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

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

2.8. El sistema de compensación de gastos y retribuciones de la CER y de las comisiones ejecutivas de las UU.CC. y de las personas vinculadas a estas estructuras se regulará por el Manual de Procedimiento aprobado por la CER y que se integrará en los presupuestos de CCOO de Madrid. Dicho Manual de Procedimiento se enviará para su conocimiento a la Confederación.

No obstante, el mencionado Manual de Procedimiento es susceptible de modificación si fuera necesaria una adaptación a las normas comunes que pudiera aprobar la Confederación.

Las personas que forman parte de CER y de las de las UU.CC, liberadas a tiempo completo o contratadas, no podrán tener otra actividad remunerada.

Cuando, en el desarrollo de la actividad sindical, sea preciso comer, viajar o pernoctar se hará con austeridad.

No se admitirá ningún tipo de regalos

2.9. El desempeño de una responsabilidad sindical no dará lugar a indemnización alguna al final de la misma. Esto se aplicará tanto a personas que forman parte de la CER y de las comisiones ejecutivas de las UU.CC. como a las que se incorporen como adjuntas en los equipos de trabajo.

2.10. En ningún caso, en la CER y en las comisiones ejecutivas de las UU.CC., se celebrarán contratos blindados de prestación de servicios, por tiempo, remuneración o indemnización.

2.11. Los miembros de la CER y de las comisiones ejecutivas de las UU.CC. comunicarán y entregarán al sindicato, en la forma en que se determine, todas las cantidades externas que reciban derivadas de la actividad sindical u otra forma de representación institucional derivada de su vínculo o responsabilidad en CCOO (cursos, conferencias, asistencia a reuniones, participación institucional, etc.). No obstante, se garantizará la compensación de todos los gastos derivados del desempeño de la función encomendada, incluido el impacto fiscal individual que se pudiera producir como consecuencia de la imputación de las cantidades percibidas.

the \mathbb{R}^n -valued function \mathbf{f} is a solution of the system (1) if and only if \mathbf{f} is a solution of the system (2).

Let us assume that the matrix \mathbf{A} is nonsingular. Then the system (2) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (3)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.

Let us assume that the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ is nonsingular. Then the system (3) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (4)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.

Let us assume that the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ is singular. Then the system (3) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (5)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.

Let us assume that the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ is singular and the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ is nonsingular. Then the system (3) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (6)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.

Let us assume that the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ is singular and the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ is singular. Then the system (3) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (7)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.

Let us assume that the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ is singular and the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ is singular. Then the system (3) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (8)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.

Let us assume that the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ is singular and the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ is singular. Then the system (3) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (9)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.

Let us assume that the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ is singular and the matrix $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ is singular. Then the system (3) can be written as

$$\mathbf{f}' + \mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}\mathbf{f} = \mathbf{A}^{-1}\mathbf{C} \quad (10)$$

where $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{B}$ and $\mathbf{A}^{-1}\mathbf{C}$ are $n \times n$ and $n \times 1$ matrices, respectively.



**III CÓDIGO DE
CONDUCTA PARA
ACTUACIONES
INSTITUCIONALES Y
REPRESENTATIVAS
DE APLICACIÓN EN
CCOO DE MADRID**



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.

Las personas designadas por la CER o por las comisiones ejecutivas de las UU.CC. deberán cumplir con las siguientes exigencias:

3.1. 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.

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

3.3. Las personas designadas para participar en ámbitos de representación o participación institucional, consejos de administración de empresas, etc., lo harán por un máximo de dos mandatos. Sólo en circunstancias excepcionales, por razones justificadas debidamente y previo acuerdo de la CER o de las de las UU.CC, podrá superarse ese límite, por un mandato más.

3.4. 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.

Las personas designadas deberán 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, según valoración del órgano de dirección que aprobó su designación, 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.

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

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

3.7. 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.

3.8. El nombramiento de una persona en representación o a propuesta de CCOO de Madrid o de sus UU.CC. para el ejercicio de un cargo institucional, de representación o administración, se registrará por criterios de capacidad basada en la cualificación y experiencia, junto a criterios de confianza sindical.

3.9. 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.

3.10. Cualquier percepción dineraria o en especie, obtenida como contraprestación o compensación de gastos, por el ejercicio de la función encomendada, será comunicado a la CER de CCOO de Madrid y tratado como un ingreso extra-cuota a CCOO de Madrid, 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 la CER de

CCOO de Madrid, se renunciará a ellas o, en su defecto, se les dará el fin que acuerde la CER, con la transparencia y publicidad necesarias.

3.11. Se garantiza la neutralidad de todos los costes para la persona que desempeña la función encomendada, incluidos 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.

3.12. Las personas que ocupan puestos de representación institucional en representación de CCOO de Madrid y de sus UU.CC. y/o han sido nombrados por o a propuesta de CCOO de Madrid o de sus UU.CC. tienen el derecho y la obligación de recibir la formación sindical o específica que precisen para el mejor desempeño de su cargo. Además, se procurará dotarles del apoyo técnico necesario.

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

3.14. Se mantendrá actualizado el mapa completo de participación institucional de CCOO de Madrid y de sus UU.CC., publicándose en la página web de CCOO de Madrid.

Nos puedes encontrar en:

CCOO de Madrid

Lope de Vega, 38

28014 Madrid

Tel: 91 536 52 36 / 51 80

www.ccoomadrid.es

✉ comunicaciones@usmr.ccoo.es

🐦 [@ccoomadrid](https://twitter.com/ccoomadrid)  [ccoomadrid](https://www.facebook.com/ccoomadrid)

Federaciones Regionales

Agroalimentaria

91 536 51 50

Construcción y Servicios

91 536 53 83 / 51 69

Enseñanza

91 536 87 91

CCOO de Industria

91 536 52 58

Pensionistas y Jubilados

91 536 52 87

Servicios de CCOO

91 536 51 63 / 51 42

Sanidad y Sectores Sociosanitarios

91 536 51 85

Servicios a la Ciudadanía

91 536 53 34

* La extensión corresponde a las últimas cuatro cifras



Uniones Comarcales

Alcalá de Henares

Vía Complutense, 19
91 280 06 52 / 53

Alcobendas

Avda. Valdelaparra, 106
91 662 22 93

Alcorcón

Avda. Leganés, 21
91 611 02 02

Aranjuez

Carrera de Andalucía, 45
91 891 40 93

Leganés

c/ Derechos Humanos, 19
91 680 23 74

Móstoles

c/ Badajoz, 35 (posterior)
91 646 05 50

Parla

c/ San Antón, 21
91 699 51 48

Pozuelo de Alarcón

c/ Las Flores, 2 (patio)
91 715 93 14

Rivas Vaciamadrid

c/ Frida Kahlo, 6
91 485 35 05

San Martín de Valdeiglesias

91 861 14 84

Arganda

c/ Elvira de Cortina, 2
91 871 43 66

Coslada

c/ Méjico, 1-3
91 231 39 62

Fuenlabrada

c/ Móstoles, 36 - 3º
91 690 85 11

Getafe

c/ San José de Calasanz, 22
91 681 28 59

Torrejón de Ardoz

Avda. Constitución, 72
91 656 44 44

Tres Cantos

c/ Comercio, 71
91 804 50 79

Valdemoro

Plaza del Romano, 5
91 895 05 47

Villalba

Avda. Pardo de Santallana, 44
91 849 35 27



CÓDIGO DE CONDUCTA

COMISIONES
OBRERAS DE
MADRID

Este Código de Conducta de CCOO de Madrid se aprobó en el Consejo Regional celebrado el 26 de marzo de 2015.

Su objetivo es proponer medidas estructurales que profundicen en las herramientas que ya teníamos, favoreciendo 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.



www.ccoomadrid.es