



código ético

de la **confederación sindical**
de **ccoo** y sus **organizaciones**
confederadas

Aprobado por el Consejo Confederal
12 de septiembre de 2024

INDICE

Exposición de motivos.

1. Principios de actuación éticos y transparentes
de la cs de ccoo y sus organizaciones confederadas

2. Comportamiento ético en **órganos de dirección**
de la cs de ccoo y sus organizaciones confederadas
y personas designadas por estos

3. Comportamiento ético en **actuaciones**
institucionales y representativas

4. Incumplimientos del código ético
y régimen sancionador

5. Aprobación, vigencia y publicidad

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Confederación Sindical de CCOO aprobó el Código de conducta aplicable a la propia confederación y a sus organizaciones confederadas el 4 de marzo de 2015, en el contexto de la fuerte crisis económica, social y política global que incluyó en nuestro país las políticas de devaluación salarial, recortes del estado del bienestar y devaluación de derechos. Como corolario a esta estrategia se impulsó por parte de los poderes públicos de signo reaccionario, así como por las instancias afines de creación de opinión, una ofensiva para el debilitamiento de la solidaridad sindical basada en la desarticulación legal de la negociación colectiva, el recorte arbitrario de los fondos públicos destinados a financiar las funciones constitucionales de representatividad y tutela, la represión por vía penal del ejercicio del derecho de huelga y el descrédito social de las organizaciones sindicales, en particular del sindicalismo sociopolítico liderado por Comisiones Obreras.

En este escenario, el Código de conducta formó parte de la estrategia general de fortalecimiento de las bases de legitimación del sindicato, juntamente con otros elementos clave como el apuntalamiento de la negociación colectiva, la apuesta por la autofinanciación basada en la cuota afiliativa o la reorganización interna. Dicha estrategia constituyó la base que hizo posible no solo el sostenimiento de la confrontación con unas políticas que hoy son valoradas injustas y contraproducentes por casi todo el arco ideológico, sino también del impulso social para la recuperación de derechos y modernización económica que ha marcado este último período.

Transcurrida casi una década, correspondía llevar a cabo una reforma a la luz de los efectos generados en este tiempo en el interno del sindicato y sobre todo de las profundas transformaciones que experimenta el trabajo y la sociedad. Transformaciones que suponen nuevos retos para las trabajadoras y trabajadores, y que requieren de la adaptación organizativa de CCOO como herramienta colectiva de intervención.

La propuesta de nuevo Código Ético parte de la constatación de que una parte de las prescripciones de 2015 han sido incorporadas al acervo estatuario y normativo, o se han visto superadas por el mismo. Por otra parte, en los últimos tiempos el sindicato se ha dotado de instrumentos necesarios para impulsar sistemáticamente acciones esbozadas en el Código de Conducta o derivadas de normativa externa, tales como el Centro para la Transparencia y Seguridad Confederal, el Canal Ético, la Delegada de Protección de Datos o el Centro Contable Confederal.

Por otra parte, esta nueva edición del Código se da en un momento en que las transiciones globales hacen especialmente necesarias la concertación social y la negociación colectiva, como herramientas para gobernar el cambio mediante el fortalecimiento de los derechos y evitar la fractura social que estas transiciones pueden comportar. En el marco de la crisis de intermediación abierta respecto a la sociedad y las instituciones, y frente a los ataques a la representatividad sindical en los espacios de participación institucional, CCOO ha renovado su legitimidad como primera fuerza en las elecciones sindicales e impulsa la propuesta para un nuevo modelo social centrado en los intereses y problemas de la mayoría. Nuestro papel vertebrador de la sociedad en un contexto de intoxicación informativa requiere reforzar los elementos de fiabilidad y transparencia, actualizándolos a los retos actuales y al momento de renovación generacional que está experimentando el sindicato.

Así, ante los riesgos de verticalización y concentración de poder que suponen las tecnologías avanzadas, desarrolladas en la lógica de maximización de beneficios económicos, planteamos que el proceso de modernización digital del sindicato debe estar presidido por el vínculo ético con las personas que facilitan sus datos y los criterios de democracia confederal. La interpelación desde el feminismo al equilibrio entre las diferentes esferas de la vida de las personas y la equidad de género obliga a una revalorización del vínculo asociativo que supone la dedicación sindical. La apuesta por el protagonismo político y autonomía de las secciones sindicales y de las estructuras de proximidad, debe comportar también el desarrollo de la cultura de transparencia y rendición de cuentas. El impulso de espacios cooperativos de atención integral a las personas y de desarrollo organizativo requiere de una cultura de la gobernanza compartida basada en la transparencia y la planificación. Nuestra estrategia de comunicación para la organización en los espacios en disputa, solo puede ser tal si incorpora como elemento nuclear nuestro compromiso con la veracidad.

Es esta una vocación que desborda el mero cumplimiento de las normas internas del sindicato y que configura el Código Ético como cuerpo consensuado de valores de CCOO al que nos comprometemos mediante nuestra adhesión todas aquellas personas que por un período de nuestra vida asumimos una dedicación sindical.

1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN ÉTICOS Y TRANSPARENTES DE LA CS DE CCOO Y SUS ORGANIZACIONES CONFEDERADAS

- 1.1** Los nombres y un breve curriculum de los miembros de los órganos de dirección ejecutivos serán públicos.
- 1.2** 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.
- 1.3** Habrá una planificación adecuada de la actividad con objetivos cuantificables que deberá ser aprobada por los órganos de dirección.
- 1.4** Se contará con sistemas formalmente definidos de control y evaluación de objetivos aprobados por los órganos de dirección.
- 1.5** Las campañas de publicidad e información pública reflejarán de manera fiel los objetivos y la realidad de la organización y no inducirán a error.
- 1.6** Como aplicación del principio de comunicación e imagen fiel en la información, las organizaciones – así como las personas que ejerzan funciones de comunicación – deberán usar datos e informaciones veraces y contrastadas.
- 1.7** Son requisitos para llevar a cabo la comunicación de forma eficiente cumplir la política de protección de datos y de seguridad de la información de la CS de CCOO, 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.
- 1.8** Hacer pública y transparente la actividad sindical y la utilización de los recursos.
- 1.9** 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.
- 1.10** 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.

Ningún recurso económico, cualquiera 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).

1.11 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 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. 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, cumplir el Acuerdo Regulador del Personal Sindical aprobado por el Consejo Confederal (así como las normas que lo puedan desarrollar en las organizaciones confederadas) 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.

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

1.13 Registro obligatorio y Publicidad del mapa de representación institucional: se mantendrá actualizado un mapa completo de participación institucional en todos los niveles de presenciadel 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. A estos efectos las organizaciones y estructuras deberán mantener actualizada la información de los nombramientos y ceses en sus respectivos ámbitos.

2. COMPORTAMIENTO ÉTICO EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA CS DE CCOO Y SUS ORGANIZACIONES CONFEDERADAS Y PERSONAS DESIGNADAS POR ESTOS

Conductas y comportamiento que han de seguir las personas integrantes de los órganos de dirección, así como las personas adjuntas o responsables sindicales designadas por estos en lo que pueda ser de aplicación.

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

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 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 debienes y rentas, tanto al inicio del mandato, como durante el mismo si se produce algún cambio relevantesobrelaprimera declaración, como a lafinalización del mismo. Idéntica exigencia deberá observarse por las personas que ostenten la dirección profesional de Fundaciones creadas por CCOO. Todo ello sin perjuicio del ámbito de aplicación que se pueda establecer en el Reglamento que, al efecto, apruebe el Consejo Confederal. Junto a la declaración deberá aportarse, 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 ala toma de posesión de su cargo. Esta información será custodiada por cada una de las organizaciones confederadas de la manera establecida en el Reglamento que al efecto apruebe el Consejo cumpliendo, en todo caso, con los requisitos establecidos en materia de protección de datos personales.

- 2.4** 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.
- 2.5** Han de abstenerse de participar en deliberaciones y votaciones de cualquier cuestión en las que pudieran tener un interés particular o conflicto de interés. A estos efectos, se considerará cualquier interés personal, tanto directo como indirecto, o aquel derivado de la existencia de estrechos vínculos con terceros que pueda influir indebidamente en sus responsabilidades. A parte de las instrucciones que pueda dictar al respecto el Centro para la Transparencia y Seguridad Confederal sobre esta materia, la Comisión de Garantías podrá resolver los casos concretos que puedan suscitar dudas sobre la existencia o no de conflicto de interés
- 2.6** En aquellos casos donde no exista dedicación exclusiva y la actividad profesional desempeñada se pueda considerar un conflicto de interés permanente, se podrá promover la revocación del cargo o responsabilidad por el órgano que lo eligió o la aplicación de medidas disciplinarias previstas en el artículo 14 de los Estatutos Confederales, si procede.
- 2.7** 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.
- 2.8** Deberán abstenerse de hacer uso particular de los bienes y derechos del sindicato.
- 2.9** No podrán beneficiarse de las oportunidades de negocio que hayan conocido por razón de su cargo.
- 2.10** 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).
- 2.11** No podrán aceptar regalos u obsequios, viajes o servicios en beneficio propio o de su entorno que pueda generar una situación de conflicto de interés en el ejercicio de su actividad sindical, incluso cuando estos tengan únicamente por objeto premiar la actividad sindical.

3. COMPORTAMIENTO ÉTICO EN ACTUACIONES INSTITUCIONALES Y REPRESENTATIVAS

A los efectos de este apartado se entenderán incluidas las actuaciones relacionadas con la participación en administración de las empresas (órganos de administración o de control económico-financiero, comisiones de control de planes y fondos de pensiones, juntas directivas de mutualidades de previsión social o entidades de previsión social voluntaria, etc) y las de participación en mesas de negociación colectiva en representación de CCOO.

Las exigencias de comportamiento en estos casos son las siguientes:

- 3.1** Respetar las leyes y el resto de normas del ordenamiento jurídico, así como los Estatutos, el 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.
- 3.3** Se limitará el tiempo de permanencia en estos ámbitos de representación o participación institucional o de administración, a un máximo de tres mandatos. Solo por razones técnicas justificadas debidamente y con acuerdo, tanto del órgano responsable de la designación o propuesta, como del superior inmediato al mismo podrá superarse ese límite, en los casos en que afecte a personal técnico de CCOO.
- 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.
- 3.5** 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 o 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 cada una de las organizaciones confederadas de la manera establecida en el Reglamento que al efecto apruebe el Consejo Confederal cumpliendo, en todo caso, con los requisitos establecidos en materia de protección de datos personales.
- 3.6** 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.

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 Ético.

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.

- 3.7** 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.
- 3.8** 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.
- 3.9** 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, aun 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.
- 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.
- 3.10** No podrán aceptar regalos u obsequios, viajes o servicios en beneficio propio o de su entorno, que procedan de una persona física o jurídica relacionada directa o indirectamente con su actividad institucional y representativa y pueda generar una situación de conflicto de interés.
- 3.11** Mantener la confidencialidad de cualquier información que se derive del desarrollo de su responsabilidad.
- 3.12** Mantener la estrategia de acciones sindical acordada en procesos de negociación.
- 3.13** 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.

4. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y RÉGIMEN SANCIONADOR

- 4.1** El incumplimiento por las personas afiliadas, o por los órganos de dirección en su caso, de los comportamientos éticos establecidos en el presente Código Ético podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por el órgano competente, de acuerdo con lo establecido en los artículos 14 y 21 de los Estatutos Confederales y con lo dispuesto en el Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO, así como en el Reglamento sobre medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones integradas en la CS de CCOO, en su caso.

- 4.2** El incumplimiento del Código Ético podrá tener 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.
- 4.3** Los posibles incumplimientos del Código Ético podrán informarse por las personas afiliadas a través del Canal Ético de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas. En el caso de que las comunicaciones o informaciones recibidas en el Canal Ético puedan consistir en conductas sancionables calificables como faltas por el Reglamento de medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO, o por el Reglamento de medidas disciplinarias de los órganos de la CS de CCOO y sus organizaciones confederadas, se derivarán a los órganos competentes para la apertura del correspondiente expediente disciplinario, si procede.

5. APROBACIÓN, VIGENCIA Y PUBLICIDAD.

El presente Código Ético ha sido aprobado por el Consejo Confederal en su reunión del 12 de septiembre de 2024, entrando en vigor al día siguiente de su aprobación.

Podrá ser revisado y actualizado cuando resulte procedente por el Consejo Confederal, a propuesta del Centro para la Transparencia y Seguridad Confederal.

El presente Código Ético se distribuirá por la Comisión Ejecutiva Confederal a los órganos de dirección de las organizaciones confederadas para su conocimiento y se publicará en las páginas web de CCOO para general conocimiento de las personas afiliadas.