

## Resolución de la FSC sobre el documento de “Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control en CCOO - Código de conducta”

Madrid, 12 de febrero de 2015

El Comité federal de la FSC-CCOO, reunido en Madrid para debatir sobre el documento confederal de **Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control en CCOO - Código de conducta**, señala mediante esta resolución los elementos surgidos en el debate que se ha producido en el conjunto de nuestras organizaciones territoriales y sectores federales.

Esta aportación y posicionamiento federal nace desde el convencimiento de la necesidad del documento y en apoyo a la iniciativa que desde la Dirección confederal se ha articulado. Hacemos público nuestro compromiso con los contenidos, fines y conclusiones del debate sindical y organizativo que se está produciendo, toda vez que responde a una necesidad de mejora y readaptación del sindicato a las nuevas realidades sociales, al tiempo que son un instrumento imprescindible para mejorar el funcionamiento sindical y como garantía de la mejor defensa de los intereses de las personas afiliadas y del conjunto del mundo del trabajo.

Más allá del debate que podría calificarse como técnico, de adaptación a principios legales de obligado cumplimiento para una organización que se desarrolla en una sociedad articulada, las medidas que se proponen mejoran la vida del sindicato, abren un importante debate sobre aspectos de notable importancia como son la participación y la mejor gestión de los intereses laborales, elevando el grado de organización y madurez del sindicato, que se adapta a las nuevas demandas y a la sociedad que se está configurando en España.

FSC-CCOO se compromete a participar activamente en todos los debates, foros y tomas de posición que se produzcan en relación con este Código y el conjunto de las medidas que refuercen el mejor gobierno y control de nuestra organización, siendo conscientes de que el debate no está cerrado, que se regula en el tiempo con el cronograma que se ha fijado y que tienen diferentes hitos temporales para su implantación, así como manifestar nuestro compromiso para que el desarrollo de las medidas enumeradas concluyan con la adopción de acuerdos concretos.

No obstante, hemos observado que existen diferentes planos en esta iniciativa. Un plano de análisis y evaluación de la gestión cotidiana y de cómo en la misma inciden los diferentes estilos de dirección presentes en nuestra organización, para el que es necesario disponer de información significativa y por tanto más adecuado para un debate de las personas con responsabilidad de dirección en cualquier nivel. Y otro, ante la necesidad de responder a los requerimientos de transparencia, rendición de cuentas y construcción de la opinión y el desarrollo de mecanismos para la toma de decisiones, del que debe ser partícipe activo el conjunto de personas afiliadas.

Estamos ante un debate que tendrá continuidad en los próximos tiempos hasta la celebración del XI Congreso, fijando la posición de partida de nuestra Federación, siendo conscientes de que el debate proseguirá en los próximos meses. La FSC es una organización que viene reclamando cambios significativos para la adecuación del sindicato a las nuevas realidades, muchos de ellos ahora perfilados y transcritos en el documento que se ha debatido.

Reclamamos información simétrica sobre medios y recursos, consideramos que algunas medidas deberían adoptarse en lo inmediato, como la redefinición del código de utilización de derechos sindicales y el papel a desempeñar por estas organizaciones de base en la participación y toma de posición del sindicato en cada coyuntura y momento, sin que por ello se menoscabe la capacidad de los órganos de dirección para fijar posturas del sindicato o tomar decisiones.

Hay una clara sensibilidad y preocupación por el grado de participación en que se encuentra la organización, lo que hace que se establezca una coincidencia total sobre la urgente regularización y reglamentación de un sistema de participación de la afiliación, que sin ser dependiente de modas líquidas, abran la organización a las grandes cuestiones y nos dotemos de instrumentos que lo hagan posible.

En cuanto al debate sobre el concepto de confederalidad, para la FSC es necesario establecer un nuevo acuerdo confederal sobre cuál es la autonomía de las organizaciones confederadas y qué grado de cesión de autonomía se hace a favor de los ámbitos confederales, garantizando a su vez la participación activa de las diferentes organizaciones confederadas.

La Federación se muestra a favor de que esta medida sea de aplicación inmediata en los principios y normas generales de la gestión económica financiera, en la política de recursos humanos y en el establecimiento de normas de obligado cumplimiento que tengan efectos legales sobre el CIF o la gestión de tributos y Seguridad Social.

Pero para ello, en primer lugar se deben consolidar y poner en marcha los mecanismos y espacios que lo permitan, poniendo a su disposición los recursos necesarios para el desempeño eficaz de las funciones que tengan encomendadas.

La FSC se compromete a participar en el portal de transparencia confederal con el fin de agregar esfuerzos y ofrecer un único espacio del conjunto de la organización.

En cuanto a la participación institucional, en la FSC compartimos lo que recoge el documento sobre la presencia de CCOO en los consejos de administración y en otros espacios de participación. Es necesario indicar de forma clara cómo y para qué se esta presente en cada uno de los ámbitos de representación, partiendo de la base de que no todos los consejos de administración son iguales ni se tiene el mismo grado de participación ni de responsabilidad, así como valorar para la elección de las personas su idoneidad sindical.

Entendemos que debe profundizarse en el debate sobre las retribuciones que las personas vinculadas a CCOO perciben, bien por ser soporte organizativo, por el

desarrollo de sus funciones, o bien por su pertenencia a determinados órganos de dirección.

Estas retribuciones, a nuestro juicio, deben de ser aprobadas en todo caso por los órganos de dirección, contar con una referencia homologable para el conjunto de la organización, estar sujetas a las disponibilidades presupuestarias anuales una vez garantizadas las partidas necesarias para el desarrollo de la actividad sindical central y referenciadas a niveles retributivos que garanticen un mínimo común denominador básico para el ámbito del que se trate.

Con respecto a las personas que desempeñan tareas de carácter administrativo y técnico para CCOO, somos partidarios de establecer un convenio único, pero como para ello será necesario un periodo de transición, proponemos dar un paso inmediato aprobando un acuerdo marco con carácter general para el conjunto de las organizaciones confederadas.

La FSC cree que la renovación no se puede aplicar con una fórmula matemática, no porque no se comparta la necesidad de renovar la organización, sino porque consideramos que no hay que confundir renovar con sustituir personas mediante porcentajes concretos.

Este mecanismo será efectivo realmente y no solo de manera nominal, si se desarrolla una política de formación de dirigentes de la que, en nuestra opinión, carecemos en la actualidad; si hay un programa de formación y cualificación de cuadros que permita que la gente disponga de las habilidades y de los recursos para poder ejercer las tareas de dirección que les encomienden los respectivos congresos; y si además la movilidad de las personas en tareas de dirección no se convierte en un banquillo rotatorio donde solo se producen variaciones en la ubicación temporal o espacial, del que se puedan derivar deficiencias en la aplicación de nuestros compromisos en materia de género o la imposición de obligaciones que conviertan lo excepcional en norma común, con lo que ello implicaría para la credibilidad del mecanismo.

Defendemos la incorporación de personas jóvenes de manera obligatoria a los órganos de dirección hasta el nivel que se determine, en un porcentaje igual al de personas jóvenes afiliadas a ese ámbito. Así mismo, hay que seguir dando pasos para consolidar las decisiones que en materia de brecha de género se han venido adoptando en nuestra organización.

Por otra parte, la FSC reclama que haya un debate de fondo para adaptar el reglamento de secciones sindicales de CCOO a la realidad actual, aunque el documento propuesto por la Confederación no lo contemple, entre otras razones, porque es uno de los ámbitos donde menor renovación se produce, lo que penaliza el grado de la propia renovación del conjunto de la organización.

Entendemos que es obligado definir a que se quiere hacer referencia cuando se mencionan los principios de democracia interna, para que no sea utilizado como una invocación genérica indeterminada. Es necesario, así mismo, compilar en un único marco el conjunto de normas y reglamentos que resulten de aplicación tanto a las

personas afiliadas, como a las organizaciones y estructuras o los diferentes órganos de dirección, evitando la dispersión normativa y que, junto con los Estatutos, facilite el conocimiento del cuerpo normativo del sindicato.

En relación con los Estatutos, la parte indisponible de los confederales no debiera ser replicada por las organizaciones confederadas, quedando para cada ámbito el establecimiento de aquellos aspectos que siendo disponibles, permiten el ejercicio legítimo de autonomía de cada organización.

Con respecto a las Comisiones de Control Administrativo y Financiero, creemos que tendría que existir una única de nivel confederal, que debería integrar un potente departamento de auditoría interna con profesionales cualificados, que junto con el mantenimiento de la obligación de realizar auditorías externas, permitan obtener una imagen fiel del estado de la organización tanto desde el punto de vista de la gestión como de los procedimientos aplicados.

Sobre las Comisiones de Garantías, se debería simplificar el procedimiento actual para que exista un único ámbito en primera instancia, incluidas las controversias normativas y/o reglamentarias en los procesos congresuales, al que deberían llegar por elevación de los órganos de dirección aquellos hechos instruidos previamente, a la vez que el conjunto de actuaciones en materia disciplinaria ofrezca la mayor seguridad jurídica posible ante las reclamaciones efectuadas en los tribunales ordinarios.

Mostramos nuestro acuerdo con el establecimiento de mecanismos confederales de resolución de conflictos y discrepancias o de gestión de los conflictos de intereses, sin que ello vaya en menoscabo de la necesaria colaboración interfederal que en cualquier caso debe producirse.

En otro orden de cosas, debemos establecer estándares sobre responsabilidad social aplicables a nuestros proveedores y suministradores de servicios.

Con respecto a la obligación de efectuar una declaración de bienes por ocupar responsabilidades en los órganos de dirección, creemos que se debería centrar la propuesta en la declaración de las rentas personales y la valoración estimada del patrimonio individual.

Finalmente, para el seguimiento y control efectivo de la aplicación de los acuerdos que se establezcan, es necesario el desarrollo de indicadores de cumplimiento y la realización de verificaciones periódicas sobre su desarrollo por parte tanto de los órganos de dirección como de los mecanismos de auditoría interna que se adopten.

Es imprescindible garantizar la aplicación del conjunto de medidas y normas que se vayan aprobando en el marco de este debate. Para ello, la FSC defiende la aplicación de medidas concretas en caso de incumplimiento, tales como limitar o denegar el acceso a los mecanismos y fondos de financiación confederal, o la pérdida de representación en los diferentes órganos de dirección a los que se tenga acceso, incluidos los congresos por reiteración de los incumplimientos.