

22 de julio de 2015

ANTECEDENTES

ACUERDO DE CONSEJO FEDERAL 22/7/2015

Con fecha 4 de Marzo de 2015 el Consejo confederal, en sesión extraordinaria, aprobó el documento de **“Medidas para reforzar las mejores prácticas de Gobierno y Control en CCOO. Código de Conducta”** y, en consecuencia, el impulso a medidas para garantizar la renovación de los órganos de dirección, para garantizar la transparencia de nuestras actuaciones, para garantizar una adecuada actividad institucional, para garantizar una adecuada política de retribuciones y compensación de gastos en el marco de la actividad sindical, y para reforzar el control de nuestra actuación, garantizar un correcto gobierno, seguimiento y evaluación de estas medidas.

Dentro del mencionado documento se recordaban diversos instrumentos ya existentes a nivel confederal, entre ellos el **Código de utilización de derechos sindicales (CUDS)**, emplazándose a su actualización buscando reforzar el control del Sindicato sobre los recursos disponibles y su uso adecuado (crédito horario, recursos financieros y humanos,...), además de regular en el mismo Código 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.

En definitiva, uno de los objetivos principales del documento confederal y de sus medidas de desarrollo era y es impulsar y desarrollar mejoras de orden político y organizativo, para **mejorar 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. Objetivo que 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).

En similar sentido y en el contexto federal, los **Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO, aprobados en su Congreso constituyente con fecha 15 de Julio de 2014**, prevén expresamente la aprobación por parte del Consejo de, entre otros Códigos y Reglamentos, los siguientes: Reglamento del Plan de Gestión de los recursos sindicales de la Federación de Servicios de CCOO;

Código de utilización de los Derechos sindicales y Estatuto del delegado y de la delegada; y Código de Conducta y RSO de la Federación de Servicios de CCOO.

Dentro de esta vocación de impulso a políticas de integridad y control interno, y justamente de forma complementaria a la apuesta por la transparencia corporativa, cobra especial importancia el establecimiento de criterios de utilización por parte de las personas que prestan sus servicios a la Federación (según la descripción del Anexo VI de los citados Estatutos federales), tanto de la información considerada confidencial como de los medios tecnológicos de propiedad de la organización.

ACUERDO DEL CONSEJO FEDERAL

En base a lo expresado, el Consejo federal, en sesión de fecha 22 de Julio de 2015, adopta los siguientes acuerdos:

- 1) Elaborar, para su aprobación antes del 30/06/2016, los siguientes Códigos:**
 - a. Código de utilización de los Derechos, recursos y medios sindicales y Estatuto del delegado y de la delegada.
 - b. Código de Conducta y RSO de la Federación de Servicios de CCOO.

La redacción de dichos Códigos se efectuará, lógicamente, de forma coherente con el documento confederal y acompañada con el desarrollo del mismo.

- 2) Aprobar el “Protocolo de tratamiento de la información confidencial y de los medios tecnológicos propiedad de la organización por parte de las personas que prestan sus servicios a la Federación de Servicios”,** recogidas en las páginas posteriores, que serán de aplicación desde el momento de su aprobación, sin perjuicio de lo indicado en el siguiente apartado.
- 3) Incorporar el citado Protocolo,** con la adaptación que corresponde en base al desarrollo del documento confederal en su caso, al texto que se someta a aprobación antes del 30/06/2016 del **Código de utilización de los Derechos, recursos y medios sindicales, y Estatuto del delegado y la delegada.**

- 4) Facultar a la Ejecutiva federal para que, en su caso, incorpore como clausula en los contratos de naturaleza laboral o asociativa la **declaración expresa de conocimiento y compromiso de cumplimiento de los Estatutos, Reglamentos, Códigos y Normas confederales y federales**, en particular de aquellos contenidos vinculados con el ejercicio de actividad propio del contrato en cuestión.

**PROTOCOLO DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE
LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS PROPIEDAD DE LA ORGANIZACIÓN POR
PARTE DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LA
FEDERACIÓN DE SERVICIOS**

Introducción.

El presente protocolo se configura como desarrollo normativo del artículo 1.3 del Código de Conducta en Órganos de Dirección de la C.S. de CCOO y sus Organizaciones Confederadas (Documento B), que figura como Anexo al documento aprobado por el Consejo Confederal con fecha 4 de marzo de 2015.

Es objetivo fundamental de este protocolo el seguir avanzando en la definición de prácticas éticas y corresponsables por parte de las personas que ejercen tareas o responsabilidades de dirección, de forma directa o delegada, siempre bajo los principios del respeto de los derechos a las personas, tanto individuales como colectivos contemplados en las diferentes leyes.

1. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación a las personas integrantes de los órganos de dirección de todas las organizaciones que componen la Federación de Servicios, con independencia de su desagregación territorial o sectorial y por extensión a todas las personas que desarrollan su trabajo por delegación o mandato de cualquiera de los citados órganos, con independencia de que exista relación contractual o no, entre la persona y la organización.

2. Información de carácter interno, de carácter confidencial y secreto profesional.

Se considera información de carácter interno, a los efectos de este protocolo, aquella información de carácter sindical, estratégica o de otra naturaleza, que en cualquier momento, sea conocida o generada por la persona incluida en el ámbito de aplicación como consecuencia del ejercicio de sus funciones, y cuyo tratamiento o difusión deba limitarse al ámbito interno definido por los órganos de dirección del ámbito correspondiente y/o a los de organizaciones superiores.

Se considera información confidencial, a los efectos de este protocolo, toda información, proceso, dato o know-how, incluyendo los de carácter económico, financiero, técnico, sindical, contractual, estratégico,

administrativo, datos personales o de naturaleza similar, que en cualquier momento, sea conocida o generada por la persona incluida en el ámbito de aplicación como consecuencia del ejercicio de sus funciones, y cuyo conocimiento deba limitarse al ámbito del órgano de dirección del ámbito correspondiente y/o a los de organizaciones superiores.

La calificación de información de carácter interno o confidencial es aplicable cualquiera que sea el método por el que haya sido revelada (oral o escrito), y cualquiera que sea el soporte o medio por el que se tenga conocimiento de la misma.

La consideración de información de carácter interno y confidencial, y las obligaciones relativas a las mismas, son aplicables a toda la información directamente perteneciente o relacionada con la Federación y a la perteneciente o relativa a cualquier empresa o Fundación participada por esta, así como la relativa a su afiliación, colaboradores, deudores o proveedores/acreedores.

No se considera información interna ni confidencial aquella que sea pública (publicada o de acceso público), o aquella que pueda ser conocida o accesible mediante fuentes externas a CCOO. Tampoco se considera información interna ni confidencial aquella que se haya difundido a la afiliación o hecho pública por los canales habituales de difusión o comunicación, que las distintas organizaciones confederales o federales tienen aprobados en sus distintos ámbitos en función de sus atribuciones estatutarias o normativas. En este caso la responsabilidad de dicha publicación reside en el órgano que decide su publicación y queda establecida en un protocolo separado.

Especial relevancia tiene, en términos de confidencialidad, aquella información que pueda tener la consideración de secreto profesional. La información facilitada por terceras personas a determinados perfiles profesionales o sindicales puede tener esta consideración, dependiendo de que la naturaleza de dicha información, o el tratamiento sindical de la misma, exija garantizar el derecho a la intimidad de las personas.

Dentro de este capítulo puede enmarcarse una parte importante de la actividad de nuestros servicios jurídicos, o el tratamiento recogido en los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Código de actuación en relación a la información de carácter interno o confidencial.

Las personas incluidas en el punto 1 del presente protocolo quedan obligadas, en relación con la información de carácter interno ó confidencial, a:

3.1 Utilizar la información a la que directa o indirectamente tenga acceso durante el desarrollo de su trabajo, exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que le son propias o delegadas.

3.2 Proteger la información utilizando todos los procedimientos y medios puestos a su disposición por parte de la Federación, y además actuando siempre con el máximo nivel de diligencia.

3.3 Limitar el tratamiento o difusión de la información de carácter interno al ámbito interno definido por los órganos de dirección del ámbito correspondiente y/o a los de organizaciones superiores.

3.4 Limitar el tratamiento o difusión de la información de carácter confidencial al ámbito del órgano de dirección del ámbito correspondiente y/o a los de organizaciones superiores, pudiéndose ampliar en todo caso el conocimiento de dicha información a otras personas al servicio de la Federación cuando razonablemente deban conocerla para cumplir con las funciones que le son propias o le hayan sido encomendadas por la Federación.

3.5 No publicar, ni divulgar en ningún modo a cualquier persona física o jurídica externa a la organización, información de naturaleza confidencial, además de hacer todo cuanto le sea razonablemente posible para prevenir la revelación, utilización, publicación o descubrimiento de la información de carácter confidencial, especialmente cuando su finalidad sea provocar un perjuicio a la Federación y/o al conjunto del sindicato.

3.6 Mantener en absoluto secreto todas las claves y contraseñas personales que permiten acceder a los sistemas informáticos y sus diferentes herramientas, así como a la custodia diligente de las mismas, comunicando con carácter inmediato la pérdida o sustracción de las mismas a la Secretaría de Organización de su ámbito correspondiente, con copia a la de la Federación. Como medida preventiva, dichas claves y contraseñas serán renovadas cada vez que la Federación lo requiera con la mayor inmediatez posible.

3.7 Entregar al órgano de dirección del ámbito correspondiente y, en su caso, al de la Federación estatal, siempre que así se le requiera mediante acuerdo expreso del órgano, por motivos fundamentados y en todo caso en el momento de la definitiva finalización de su relación con la Federación (tenga o no soporte contractual) toda la información de carácter confidencial que se encuentre en su poder, incluyendo los contenidos generados por la persona,

cualquiera que sea el soporte en el que se encuentre (papeles, cintas, disquetes, ficheros electrónicos, CD-ROMs, pen-drives, programas, notas, apuntes, DVD, memorándums, etc), sin que pueda ser retenida o conservada copia alguna.

3.8 Confidencialidad relativa a datos personales: Debido a la naturaleza propia del trabajo sindical y de la actividad de la Federación, las personas incluidas en el ámbito de aplicación pueden tener que realizar accesos a ficheros de la Federación, de afiliación, delegados y delegadas o de otras personas físicas o jurídicas con las que la federación mantenga relaciones, que contengan datos de carácter personal. Bajo la premisa de un estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en evitación de consecuencias económicas graves para la Federación en caso de su incumplimiento, la persona accederá a dichos datos única y exclusivamente siguiendo instrucciones de la Federación y para cumplir con las funciones que le son propias, cuando sea necesario para el desarrollo de sus funciones, y en particular se compromete a:

- a) No aplicar o utilizar datos personales a los que tenga acceso, para fines distintos al desarrollo de sus funciones, ni cederlos, revelarlos o darlos a conocer, ni siquiera para su conservación a otras personas o entidades.
- b) Guardar secreto profesional respecto de los mismos, aun después de finalizar sus relaciones con la Federación, no pudiendo conservar ningún tipo de copia o soporte.
- c) A seguir las medidas y cumplir las normas de seguridad y de índole técnica, organizativa y ética marcadas por la Federación y a actuar diligentemente para mantener la seguridad de los datos de carácter personal y evitar su alteración, tratamiento o acceso no autorizado.

3.9. Todas las obligaciones antes referenciadas y cualquier otra que aun no estando enumerada anteriormente sea razonablemente exigible con arreglo a la buena fe, permanecerán en vigor durante toda la relación con la Federación y con posterioridad a la finalización de la misma, en tanto en cuanto la información a la que se tuvo acceso siga teniendo carácter interno o confidencial.

4. Utilización de medios tecnológicos propiedad de la federación: equipos informáticos, teléfonos móviles, correo electrónico corporativo y acceso a internet.

Dependiendo de cada caso, las personas afectadas por el presente protocolo pueden ser provistas de un ordenador (PC o portátil) con acceso a internet, una dirección de correo electrónico con dominio @servicios.ccoo.es así como de un teléfono móvil para desempeñar correctamente las funciones que le sean encomendadas.

Dichas herramientas y accesos son propiedad de la Federación. En consecuencia, la persona utilizará estas herramientas y accesos haciendo un uso responsable de las mismas. La organización territorial o sectorial que haya provisto y asuma el coste de dichos medios, así como la Federación estatal, en cualquier caso por acuerdo expreso y fundamentado de sus órganos de dirección, podrá monitorizar la utilización de estas herramientas o accesos y realizar controles y auditorías concretas a los efectos de verificar el correcto cumplimiento del presente protocolo, sobre las que se dará cuenta al órgano de dirección que haya decidido la misma.

El contenido de carácter sindical del correo electrónico corporativo y de los archivos o carpetas incorporadas a los mismos, al disco duro del ordenador, en la red o en cualquier otro soporte informático o técnico son propiedad del conjunto de la Federación. En consecuencia, la organización territorial o sectorial que haya provisto y asuma el coste de dichos medios, así como la Federación estatal, podrán acceder y hacer uso de los mismos en cualquier momento, mediante acuerdo expreso y fundamentado de sus órganos de dirección y sin perjuicio de la legalidad vigente, incluso una vez finalizada la relación con la Federación.

Queda restringida la utilización e instalación en los equipos de la Federación, de algún software o programa que no esté debidamente licenciado para su uso por la Federación o por otras organizaciones confederadas a las CCOO.

5. Incumplimientos del presente protocolo.

Sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables, así como de la legislación vigente y la normativa confederal, los incumplimientos del presente protocolo podrán ser considerados como falta, con diferente gradación en función de su gravedad, y en consecuencia suponer la apertura de expediente disciplinario de naturaleza estatutaria y/o laboral, con la sanción que corresponda a su conclusión.

6. Compromiso contractual.

Se faculta a la Ejecutiva federal para que, en su caso, incorpore como cláusula anexa en los contratos de naturaleza laboral o asociativa la declaración

expresa de conocimiento de los Estatutos, Reglamentos, Códigos y Normas confederales y federales, con referencia expresa al conocimiento del presente Protocolo, adquiriendo el compromiso expreso de cumplimiento del mismo.

Teniendo en cuenta su especial naturaleza, el presente protocolo podrá adjuntarse como anexo informativo a dichos contratos.

FEDERACIÓN ESTATAL DE DE SERVICIOS DE CCOO
22 de julio de 2015