



Cam poder

Asociación para el Desarrollo Rural

"Territorio Cam poder: Creciendo juntos"

ANEXO II: Código de conducta de los gestores.

ESTRATEGIA DE DESARROLLO
LOCAL PARTICIPATIVO 2014-2020

El presente Código de conducta afecta a los puntos anteriormente definidos respecto a los procedimientos de gestión, presentación y tramitación de expedientes y elaboración de informes técnicos de las solicitudes presentadas, selección y baremación de proyectos.

1. Principios de actuación del Grupo de Acción Local.

Para el cumplimiento de los objetivos de la asociación y en razón del carácter público de la mayoría de los fondos que gestiona, la actuación del GAL se basará en los siguientes principios de actuación:

- a) Principio de buena fe: La aplicación de este Código de Conducta debe regirse por los principios de la diligencia debida y de la buena fe.
- b) Principio de legalidad: Todas las actividades desarrolladas por Asociación se ajustarán a los preceptos establecidos en la Constitución y el ordenamiento jurídico, y en especial a las disposiciones reguladoras de la Legislación que concierne al Programa LEADER.
- c) Principio de Protección de Datos: Los datos recogidos por la Asociación se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal; el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, así como la legislación concordante con las anteriores normas.
- d) Principio de responsabilidad: La Asociación será responsable de que el contenido y la promoción de sus servicios cumplan con las estipulaciones de este Código de Conducta, así como de la legislación vigente en cada momento.
- e) Principios generales de actuación: La Asociación no deberá:
 - i. Indicar o promover cualquier tipo de discriminación sexual, racial o religiosa, o cualquier otra vulneración de los derechos fundamentales y de las libertades reconocidas por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico.
 - ii. Inducir o incitar a actuar de forma ilegal, ilícita o contraria a la moralidad, el orden público o la seguridad.
 - iii. Inducir a un estado inaceptable de ansiedad, temor, adicción o inseguridad.
 - iv. Inducir o incitar a cualquier persona a involucrarse en prácticas peligrosas de riesgo o que atenten contra la salud y el equilibrio psíquico o emocional.
 - v. Infringir las normas legales o reglamentarias sobre secreto de las comunicaciones, protección de datos de carácter personal, propiedad intelectual, derecho al honor y a la intimidad personal

- o familiar o cualquier otra disposición aplicable por la naturaleza de los servicios.
- f) Principio de colaboración y cooperación: La Asociación como gestora de LEADER, colaborará y cooperará con las autoridades, mediante los procedimientos que se establezcan legalmente a tal efecto. Así mismo colaborarán con cualquier otra asociación de la misma tipología que requiera sus servicios, redes de asociaciones y/o entidades.
 - g) Principio de Objetividad, Neutralidad e Imparcialidad: Desde el equipo técnico se tendrá objetividad, neutralidad e Imparcialidad con todos los temas que se traten. Los miembros de la Junta directiva, el Comité de Evaluación, el personal técnico del Grupo de Acción Local y cualquier otro órgano responsable de la toma de decisiones y en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el número siguiente, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.
 - h) Principio de Eficacia: La actuación del Grupo de Acción Local se orientará a la consecución de los objetivos del programa LEADER establecidos en la EDLP, cuantificando las decisiones, evaluando los resultados y analizando las posibles causas de las desviaciones. De igual forma, el GAL cooperará y prestará asistencia a la Administración, para el eficaz ejercicio de sus competencias.
 - i) Principio de Eficiencia: Las actuaciones del GAL se ejecutarán mediante una gestión de los recursos orientada por la eficacia, la eficiencia y la calidad, valorando sus repercusiones y efectos, y supeditándose, de forma estricta, al cumplimiento de las exigencias del principio de estabilidad presupuestaria.
 - j) Principio de Transparencia: Todas las actividades y servicios que se realicen desde el GAL serán hechas públicas, tanto a sus asociados, como a la población en general, a través de los diversos medios con los que cuenta la Asociación. Así mismo, toda esta información estará disponible para todos los organismos de control que la requieran.
 - k) Principio de Publicidad: Toda la información de los proyectos finalizados, subvenciones y actividades realizadas en el marco del programa LEADER será puesta a disposición de los posibles beneficiarios, tanto en la sede de la Asociación como a través de la página web.
 - l) Principio de Libre Concurrencia: El Grupo de Acción Local garantizará que todos los beneficiarios de ayuda pública puedan concurrir libremente a las medidas LEADER, en las mismas condiciones.

2. Definición de conflicto de intereses en el Grupo de Acción Local.

Se entiende como conflicto de interés en un Grupo de Acción Local cuando cualquier miembro de un órgano de decisión, Asamblea, Junta Directiva, gerente o miembro del equipo técnico tiene un interés personal que puede influenciarle a la hora de tomar una decisión dentro del desempeño de su cargo.

El Grupo introducirá acciones en su procedimiento administrativo que asegurarán de una manera eficaz la inexistencia de intereses particulares que puedan otorgar al beneficiario un trato preferente en la tramitación o concesión de ayudas.

3. Motivos que pueden generar conflicto de intereses.

El personal técnico del Grupo y las personas que participen en la toma de decisiones relacionadas con la selección de proyectos susceptibles de ser subvencionados servirán con objetividad los intereses generales, debiendo evitar que sus intereses personales puedan influir indebidamente en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Se consideran intereses personales:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- b) Tener parentesco de consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- d) Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

4. Actuación ante la existencia de conflicto de intereses.

Cuando se dé alguna situación contemplada en el punto anterior, se deberá cumplir lo siguiente:

- a) En las reuniones para la baremación y selección de proyectos, abandonarán la sala, en el momento del estudio, discusión o decisión, todas las personas miembros del equipo técnico, Junta Directiva o Comité de Evaluación, que puedan tener relación o intereses tanto personales (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en líneas directa o colateral), como laborales, de propiedad o copropiedad, de representación institucional, con la iniciativa. El abandono y la reincorporación a la reunión se hará constar en acta.
- b) En el caso de que deba ausentarse de la sala alguno de los miembros de la junta directiva o Comité de Evaluación con derecho a voto, se deberá ponderar el voto.
- c) El presidente, podrá ordenar a los miembros de la Junta directiva que tengan conflicto de intereses que abandonen la sala, si es conocedor del conflicto y no se ha manifestado al inicio de la sesión.
- d) En caso de proyectos cuyo promotor sea el propio Grupo, se actuará según los procedimientos que establezca la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal.
- e) Los miembros del equipo técnico no podrán ser titulares de solicitudes de subvención, ni por ellos mismos, ni por sociedades particulares.
- f) Los miembros del equipo técnico deberán abstenerse en la gestión de un expediente que les afecte. En el estudio de los expedientes de ayudas, los miembros del equipo técnico incurrirán en incompatibilidad cuando tengan relación de parentesco con el titular, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en línea directa o colateral, tanto si es persona física como si es con participación societaria en una persona jurídica. En este caso, deberán comunicarlo al Gerente y éste a la Junta Directiva.
- g) Los miembros del equipo técnico que cuenten por ellos mismos o por su vinculación familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en líneas directa o colateral, con intereses directos o indirectos sobre alguna iniciativa, quedarán eximidos o apartados de la gestión de esos proyectos: elaboración del informe técnico-económico, recogida y archivo de la documentación, baremación y propuestas, y todas las demás gestionadas que pudieran derivarse. Estas actividades serán realizadas por un miembro del equipo técnico que no guarde relación alguna con el titular de la iniciativa.
- h) Los órganos superiores podrán ordenar a las personas en quienes se dé alguna de las circunstancias señaladas que se abstengan de toda intervención en el expediente.

- i) La actuación de autoridades y personal al servicio del grupo de acción local en los que concurran motivos de abstención no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.
- j) La no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidad. En este sentido, la responsabilidad civil y penal por los actos y omisiones realizados en el ejercicio del cargo se podrá exigir ante los tribunales de justicia competentes y se tramitará por el procedimiento ordinario aplicable.

5. Recusación de personal del GAL por conflicto de intereses.

Los solicitantes de las ayudas podrán recusar a los miembros de los órganos de decisión y al resto del personal al servicio del Grupo de Acción Local, en cualquier momento del procedimiento, cuando consideren que concurren en ellos alguna de las causas de existencia de conflictos enumeradas anteriormente. Esta recusación deberá estar motivada y será dirigida al Presidente del Grupo de Acción Local.

Si la recusación se plantea contra alguno de los miembros de los órganos de decisión, éste deberá proceder conforme a lo establecido en el punto a) del apartado anterior, absteniéndose de participar en todo lo referente al proyecto que plantea conflictos de interés.

Si la recusación se plantea contra el Gerente o el personal técnico, la persona que hubiera sido recusada expondrá su parecer por escrito al Presidente del Grupo de Acción Local, que resolverá lo procedente en el plazo máximo de tres días.

6. Publicidad del presente Código de Conducta.

El presente Código de Conducta será aprobado por la Asamblea de la Asociación y se hará público y accesible para cualquier persona, tanto en la sede, como a través de la página web del Grupo.