

## CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE ASAJA DE LEÓN

La organización agraria ASAJA de León representa a más de la mitad del sector agropecuario provincial, tanto por los resultados de las últimas elecciones sindicales y a Cámaras Agrarias, como por el número de asociados. Su implantación, y la importante actividad que desarrolla en el ámbito representativo y de servicios, fruto del esfuerzo de sus directivos y de sus trabajadores, hace que sea una de las organizaciones más relevantes en el mundo socioeconómico de León. La opinión de ASAJA y de sus representantes tiene repercusión mediática y es escuchada en los foros políticos, económicos, sociales y en las administraciones públicas. Esto es así por la legitimidad, representatividad e independencia de una organización que se ha fraguado a través de sólidos principios democráticos, con transparencia interna y con voluntariedad en cuanto a la pertenencia a la misma. Los valores que sustentan ASAJA han de ser promovidos de forma constante por sus representantes, y se ha de velar porque se mantengan en el tiempo por encima de cualquier circunstancia o vicisitud, algo imprescindible para quién quiere seguir jugado un papel relevante en la interlocución, en esa sociedad civil que forma parte de la democracia participativa.

En un ejercicio de transparencia y compromiso con los socios y con la sociedad en general, ASAJA considera que debe de dar un paso más allá de su obligación de cumplir las leyes y los estatutos sociales que la rigen, un paso en la línea de comprometerse con principios y comportamientos éticos de conducta, con valores fundamentales como la honestidad, la integridad o la transparencia que se han de exigir en diversos ámbitos, como es el de la representación sectorial o profesional. Sigue así el rumbo marcado por ASAJA de Castilla y León que, en su reunión de Junta Directiva del jueves 20 de noviembre de 2014, aprobó por unanimidad el Código Ético por el que va a regirse.

Por ello, somete a sus órganos de gobierno, a los de ASAJA de León, el presente Código Ético y de Buen Gobierno, para su aprobación y ejecución.

### **1.-Para la transparencia y el fomento de la participación.**

- A. ASAJA se compromete a poner a disposición no solamente de los socios, sino de la sociedad en general, el contenido del presente Código Ético, como ya lo ha hecho desde hace años con los Estatutos Sociales y el Reglamentos Electoral, utilizando para ello la Web corporativa.
- B. Se convocarán los órganos de gobierno de la asociación al menos con la periodicidad marcada en los Estatutos, y en caso contrario, por no haber tema que

tratar o por causa suficientemente justificada, se dará conocimiento de las causas que motivaron la no convocatoria en la primera sesión que se celebre, lo cual se hará constar en Acta.

- C. Por los medios que se estime oportunos, se dará conocimiento público, y en particular a los socios, de las fechas en las que se han celebrado cada uno de los órganos de gobierno (junta directiva, comité ejecutivo, asamblea,..), así como breve resumen de las cuestiones abordadas –salvo cuando tengan carácter reservado o confidencial- y acuerdos adoptados si es el caso.
- D. La organización podrá todos los medios posibles a su alcance para propiciar la participación de los socios en las reuniones informativas y asambleas generales, ordinarias o extraordinarias, tratando de inculcar el interés por ser protagonistas activos de la vida de la organización. Además, la organización es consciente de que tiene una imagen y proyección pública, así como un compromiso con la sociedad, a la cual tiene obligación de ser útil y servir.
- E. La organización informará a la estructura territorial de ámbito superior, a ASAJA de Castilla y León y a ASAJA Nacional, sobre cuestiones que sean de especial relevancia, aunque estatutariamente no esté obligada a ello, y en particular informará de la celebración de asambleas generales ordinarias y extraordinarias y de los acuerdos para la renovación de los órganos de gobierno. La organización se comprometen a evitar conflictos con otras organizaciones provinciales y en particular derivados de afiliaciones o servicios a agricultores de provincias limítrofes.
- F. Se articularán fórmulas de participación respecto a diferentes subsectores agrícolas y ganaderos, así como respecto a diferentes colectivos existentes en el seno de la organización, como puedan ser los jubilados del campo, los jóvenes agricultores o las mujeres agricultoras.

## **2.-Transparencia en la gestión interna de la asociación**

- A. La organización se compromete a hacer un buen uso de los recursos que aportan los socios y sobre todo a destinar al fin para el que hayan sido concedidos los recursos que provengan de ayudas de las administraciones públicas o entidades privadas. Todos los recursos se administrarán bajo el principio de eficiencia y austeridad.
- B. La organización llevará el control contable de sus recursos económicos conforme a la normativa en vigor que sea de aplicación, reflejando su imagen fiel. Se recomienda auditar por empresa externa las cuentas anuales tanto en ASAJA como en empresas o asociaciones con las que haya una vinculación.
- C. La organización no realizará inversiones, con recursos propios o ajenos, que puedan tener un carácter especulativo, que supongan un excesivo riesgo para la estabilidad económica de la asociación, que no se sostengan desde un punto de vista ético, o que se alejen del cometido y los principios de ASAJA. Cualquier apoyo económico de ASAJA a empresas, cooperativas, asociaciones o entidades con las que tengan una estrecha y especial relación, incluso como matriz de las mismas, tendrá la consideración de préstamo, será aprobado por los órganos de gobierno y estará correctamente documentado.
- D. La organización elaborará cada año un presupuesto de ingresos y gastos, lo más detallado posible por capítulos y partidas, de cuya ejecución se irá dando cuenta a los órganos de gobierno de forma periódica, y en particular cuando las desviaciones supongan pérdidas que comprometan la viabilidad de ASAJA. Al cierre de un ejercicio

económico con pérdidas contables, necesariamente se presentará a los órganos de gobierno, para su estudio y aprobación, un plan estratégico que tenga como finalidad restablecer el equilibrio contable. La declaración reiterada de pérdidas, sin adoptar medidas para evitarlo, se considera una mala práctica de gestión imputable al representante legal de la organización.

- E. Directivos y empleados se abstendrán de hacer un uso impropio de los bienes y servicios de la organización que está a su disposición por el cargo o competencia que desempeñan.
- F. Respecto a sus contratistas, proveedores, profesionales autónomos y empresas colaboradoras, ASAJA aplicará unas instrucciones internas de contratación que garanticen que la selección de todos los que participen en el proceso de contratación de obras, servicios o suministros, se realice de acuerdo con principios de publicidad, concurrencia, transparencia, igualdad, no discriminación, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste.

### **3.-Transparencia en materia social y laboral**

- A. ASAJA considera a sus trabajadores como uno de los principales activos de la asociación, por lo que procurará ser justa y equitativa con la carga de trabajo, la remuneración y la promoción laboral dentro de la asociación. Se compromete a que la incorporación a la plantilla de la asociación se efectúe por un procedimiento reglado que tenga como objetivo seleccionar a los mejores en función de los intereses de la propia asociación y de sus asociados.
- B. La organización se compromete a retribuir a los empleados en función de su dedicación y valía profesional, a implantar dentro de lo posible una justa y equitativa retribución variable por objetivos, y a tener condiciones laborales equiparables a empresas o asociaciones que por sus características puedan ser comparables. ASAJA se compromete a destinar medios humanos y materiales, hasta donde sea necesario y en función de sus posibilidades, a la formación continua de sus empleados. La organización se compromete a un trato igualitario en función de género de sus trabajadores, a fomentar la integración de personas con discapacidad, y a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- C. ASAJA impulsará políticas de seguridad y salud en el trabajo y adoptará medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados. ASAJA impulsará en todos los ámbitos una política de prácticas respetuosas con el medio ambiente.
- D. Empleados y directivos de la asociación rechazarán cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, que le puedan ofrecer por su cargo o puesto de trabajo tanto socios como clientes o proveedores. Ningún trabajador o directivo ejercerá una segunda actividad, como profesional o contratado por otra empresa, en trabajos que entren en competencia con los que son propios de ASAJA en sus ámbitos representativos o de servicios.
- E. Los empleados, y en la parte que corresponda los directivos, además de guardar y hacer guardar lo establecido en la Ley de Protección de Datos con respecto a la información que obra en los ficheros de ASAJA, tratarán con la más absoluta confidencialidad toda la información de carácter personal de cada uno de los socios a la que pueda tener acceso, en particular la que se conoce con razón de los servicios que se prestan a dichos socios.

- F. Los empleados y directivos están sujetos al deber de sigilo sobre aquella información no pública y documentación que, relativa a la organización, posean o conozca y a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional o cargo, debiendo abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros, salvo en los casos en los que se pueda estar cometiendo un delito.
- G. En la estructura de la organización se debe contemplar la figura del secretario general, gerente o director, con las competencias propias del cargo -que al menos serán las que se entienden por gerencia-, de quién dependerá el funcionamiento diario de la organización, será a todos los efectos el jefe de personal, y dará cuenta de su gestión al Presidente y /o Junta Directiva. Esta figura, aunque sujeta a las normas de derecho laboral, es a todos los efectos un cargo de confianza con amplia dedicación a la organización.
- H. Corresponde a la Junta Directiva, y en su caso a la Asamblea General, fijar, al inicio de cada mandato, la dedicación y remuneración del presidente y/o otros cargos electos.

#### **4.-Respecto a los órganos de gobierno**

- A. La organización renovará sus cargos y órganos de gobierno antes de la fecha en la que se produzca la caducidad de los mismos, salvo causas excepcionales que deberá aprobar la Junta Directiva y refrendar la Asamblea General. La demora en la renovación de los órganos de gobierno será la menor posible y en todo caso la estrictamente necesaria.
- B. La organización promoverá la amplia participación de los socios para elegir y ser elegidos en la renovación de los cargos, procurando una discriminación positiva para incentivar la presencia de los jóvenes y las mujeres agricultoras. La organización promoverá también la participación y presencia de representantes de sectores que puedan ser más minoritarios, así como la presencia de agricultores y ganaderos de todo el ámbito territorial en el que opere la asociación.
- C. Se adoptarán medidas para que no formen parte de los órganos de gobierno quienes puedan tener claros intereses que puedan ser incompatibles, desde el punto de vista legal o moral, con labores directivas en ASAJA.
- D. Cuando un directivo de la asociación sea objeto de apertura de un procedimiento judicial penal (escrito de acusación por el Ministerio Fiscal y /o se haya dictado auto de procesamiento o juicio oral), por cualquier motivo, tanto dependiente del desempeño del cargo como en su vida personal, pondrá de forma inmediata su cargo a disposición de la Junta Directiva. Con carácter general, se propone que la Junta Directiva suspenda de su cargo al interesado hasta que se resuelva el asunto, y si se decide en caso contrario, ha de ser ratificado por la Asamblea General en la primera reunión que celebre. Consideración distinta han de tener los casos judiciales derivados del ejercicio de la labor sindical, participando en concentraciones, movilizaciones o en general actos de protesta. Cuando un asociado pierda parte de sus derechos civiles y no pueda ejercer cargo público por sentencia judicial firme, se entiende que queda apartado de los cargos directivos de la asociación, y pierde el derecho a optar a los mismos en el momento de la renovación de los órganos de gobierno.
- E. Se considera impropio de un directivo de ASAJA comportamientos poco éticos o alejados de los valores socialmente admisibles, comportamientos ostentosos, o contrarios a la imagen que se espera de un representante del sector agrario.
- F. Corresponde al Secretario General informar a los cargos directivos, en el momento de tomar posesión de los mismos, de las responsabilidades que asumen desde un punto

- de vista legal. Las organizaciones, en los diferentes ámbitos territoriales, suscribirán un seguro de responsabilidad civil, que cubra frente a terceros la que en cada momento pueda corresponder a la asociación, así como por las decisiones que tomen los responsables de los órganos de gobierno.
- G. La adopción de decisiones por los órganos de gobierno o las que puedan tomar los diferentes cargos de la asociación, perseguirán siempre la satisfacción de los intereses profesionales de los asociados o de los agricultores y ganaderos en general, y se fundamentarán en consideraciones objetivas hacia ese interés, al margen de cualquier otro factor que expresa posiciones personales, familiares, o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
  - H. El presidente, como responsable del eficaz funcionamiento de la Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo, se asegurará de que los miembros de dichos órganos de gobierno reciban con carácter previo información suficiente y estimulará el debate y participación activa de los miembros durante las sesiones que se celebren, salvaguardando la libre toma de posiciones y expresión de opinión. Cuando alguno de los miembros de la Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo manifiesten preocupaciones sobre alguna propuesta, o sobre la marcha de la asociación, y tales preocupaciones no queden resueltas en el transcurso de la sesión, a petición de quién las hubiera manifestado se dejará constancia de ellas en el acta de la sesión. Se procurará a los miembros de los órganos de gobierno la formación necesaria para entender de los asuntos que son o puedan ser de su competencia, y muy en particular a quienes ejerzan cargos de tesorero, interventor de cuentas o figuras afines.
  - I. Con carácter general, el desempeño de cargos directivos en ASAJA es incompatible con responsabilidades políticas en partidos o instituciones al mismo nivel o superior. No se considera incompatible el desempeño de la labor de alcalde o concejal en municipios rurales.
  - J. Los miembros del Comité Ejecutivo cumplirán, además de los requisitos estatutarios, el de gestionar de forma directa y personal su propia explotación agroganadera. El presidente de la organización, además, ha de cumplir con el requisito de ser cotizante a la Seguridad Social, como autónomo, en epígrafe agrario.
  - K. ASAJA de León, que preserva su independencia política con lo establecido en los Estatutos y en el Código Ético, no participará en acuerdos con organizaciones agrarias provinciales que no mantengan una independencia similar, y en todo caso cuando los dirigentes ostenten cargos políticos de relevancia (en ámbito superior al de alcalde o concejal de un municipio rural), y la relación institucional se limitará a la estrictamente imprescindible. Cualquier alteración de esta medida, aun estando suficientemente justificado, requerirá del acuerdo la Asamblea General.

#### **5.-Medidas para mejorar la calidad de los servicios**

- A. Regirá la actuación de ASAJA la eficiencia, la modernización de la estructura de servicios, y la capacidad de adaptación a las nuevas necesidades.
- B. Se crearán mecanismos para posibilitar la formulación de sugerencias o propuestas por parte de los socios, tanto en el ámbito representativo como de los servicios que se prestan.
- C. Se fomentarán los servicios de proximidad a los socios, por lo que se potenciará la apertura o mejora de las oficinas comarcales o locales.
- D. ASAJA se compromete a ser pionera en la implantación de las nuevas tecnologías en el medio rural y en particular en todas las relaciones que mantiene con sus asociados.

- E. ASAJA estará al servicio de los medios de comunicación social para trasladar una imagen fiel de la situación del sector agropecuario y del medio rural en general, proyectando a la vez una imagen moderna de una agricultura y ganadería cada vez más globalizada y competitiva. El presidente y/o secretario general de la organización, o en su defecto la persona a la que se asigne la función de portavoz, tendrá la más amplia disponibilidad para atender en cada momento a los medios de comunicación cuando sea requerida su opinión.

En presente Código Ético se aprobó por unanimidad en el Comité Ejecutivo de ASAJA de León celebrado el lunes 1 de diciembre de 2014. Se ha incorporado un modificación aprobada en Asamblea General de 26 de febrero de 2021 (Artículo 4.K)

