

REGLAMENTOS INTERNOS Y DE PROCEDIMIENTO

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES

Aprobado por el Pleno el 5 de diciembre de 2019

Visto el Tratado de la Unión Europea y, en particular, sus artículos 2 y 3,

Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en lo sucesivo denominado «TFUE») y, en particular, sus artículos 300 y 305 a 307,

Visto el Reglamento interno del Comité Europeo de las Regiones (en lo sucesivo denominado «el Comité»),

Considerando que los miembros del Comité son representantes de los entes regionales y locales que ejercen un mandato electoral regional o local o son políticamente responsables ante una asamblea elegida,

Considerando que la condición de miembro del Comité procede de un mandato local o regional efectivo y no constituye un empleo, y que los miembros solo perciben dietas de reunión y de viaje calculadas a tanto alzado, así como el reembolso de sus gastos de viaje,

Considerando que los miembros del Comité ejercerán sus funciones con plena independencia, en interés general de la Unión Europea y de los ciudadanos europeos,

Considerando que, sin perjuicio de las disposiciones aplicables del Reglamento interno, conviene establecer en un Código de conducta determinadas obligaciones derivadas de dichas disposiciones,

El Comité decide adoptar el siguiente Código de conducta de los miembros del Comité, que estos deberán suscribir al comienzo de su mandato:

Artículo 1

Ámbito de aplicación

El presente Código de conducta se aplicará a la conducta de los miembros del Comité y sus suplentes en el ejercicio de las funciones que les asigne el Comité. Toda referencia a los miembros se entenderá como extensiva a los suplentes.

En caso de alegación de mala conducta de un miembro del personal respecto de un miembro del Comité, se aplicarán las normas pertinentes relativas al personal⁽¹⁾. En tal caso, el miembro del Comité de que se trate informará al secretario general.

Artículo 2

Principios

Los miembros del Comité ejercerán las funciones que se les asignen con independencia, imparcialidad, integridad, transparencia, dignidad y respeto a la diversidad.

Artículo 3

Independencia

Los miembros ejercerán las funciones que se les asignen con plena independencia, en interés general de la Unión y, con arreglo al artículo 300, apartado 4, del TFUE no estarán vinculados por ningún mandato imperativo.

⁽¹⁾ Los miembros del personal están principalmente sujetos al Estatuto de los funcionarios, al Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea y a las normas de desarrollo aprobadas por el Comité.

Artículo 4

Imparcialidad y conflictos de intereses

1. Los miembros ejercerán las funciones que se les asignen en aras del interés general y con imparcialidad y absteniéndose de obtener o buscar cualquier forma de prestación o remuneración, ya sea directa o indirecta.
2. Los miembros deberán evitar cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses. Existirá conflicto de intereses cuando un miembro tenga un interés personal que pueda influir de manera inadecuada en el ejercicio de sus funciones como tal. No existirá conflicto de intereses cuando un miembro obtenga un beneficio únicamente por pertenecer al conjunto de la población o a una categoría amplia de personas. Tampoco existirá conflicto de intereses cuando, un miembro ejerza una actividad, como por ejemplo la participación en órganos decisorios de empresa, en el ejercicio de sus funciones públicas.
3. Todo miembro que crea encontrarse ante un conflicto de intereses adoptará de inmediato todas las medidas necesarias para resolverlo de conformidad con los principios y disposiciones del presente Código de conducta. Si no puede resolverlo, deberá notificar esta circunstancia por escrito al presidente y al secretario general.

Artículo 5

Integridad

1. Los miembros ejercerán las funciones que se les asignen en aras del interés general y con integridad, sin solicitar, aceptar ni recibir prestación o remuneración alguna, directa o indirecta, a cambio de adoptar un determinado comportamiento en el ámbito de su actividad en el Comité, y se esforzarán conscientemente por evitar cualquier situación que pueda dar lugar a sospechas de soborno, corrupción o influencia indebida.
2. Los miembros no desarrollarán actividades retribuidas de representación de intereses directamente relacionadas con el proceso de decisión de la Unión. No se considerará como tales actividades la representación de intereses regionales o locales.
3. Se considerará siempre que los miembros actúan en el desempeño de sus funciones como miembros del Comité cuando participen en reuniones de órganos del Comité, actos celebrados en su sede, actos fuera de la sede pero patrocinados por el Comité con arreglo a sus propias normas y actos en los cuales representen al Comité.
4. En el ejercicio de sus funciones como miembros del Comité, estos se abstendrán de aceptar obsequios o beneficios similares, salvo cuando el valor aproximado de aquellos sea inferior a 100 euros y les sean otorgados con arreglo a normas de cortesía. Los miembros podrán aceptar obsequios cuando el valor aproximado de aquellos sea superior a 100 euros y les sean otorgados con arreglo a normas de cortesía siempre que los entreguen a la Secretaría General cuando asistan a la siguiente reunión del Comité después de su recepción. El presidente decidirá si dichos obsequios, así como otros de igual valor que se le entreguen directamente, pasan a ser propiedad del Comité o se donan a una asociación caritativa adecuada. La Secretaría General llevará un registro de dichos obsequios. En cualquier caso, los miembros deberán cumplir las normas nacionales, regionales y locales sobre la aceptación de obsequios que les sean aplicables, incluidas aquellas sobre el valor máximo de los obsequios.
5. Los miembros deberán cumplir las normas financieras que les sean aplicables, en particular las relativas al reembolso de los gastos de transporte y al abono de las dietas de viaje y de reunión calculadas a tanto alzado.

Artículo 6

Transparencia y declaración de intereses económicos

1. En el ejercicio de las funciones que se les asignen, los miembros deberán actuar de manera transparente y permitir un legítimo control público del respeto de los principios establecidos en el Código de conducta.
2. En caso de que la legislación nacional o subnacional imponga la obligación de presentar una declaración pública de intereses económicos, incumbirá personalmente a los miembros del Comité la obligación de remitir al presidente, en un plazo de sesenta días desde su toma de posesión, una nota en el sentido de que han presentado una declaración pública de intereses económicos a la autoridad competente de su Estado miembro, así como un enlace a la página web en la que se

encuentre dicha declaración pública, en aplicación de la legislación al respecto nacional o subnacional, en relación con el mandato o puesto de responsabilidad política para el cual hayan sido nombrados en tanto que miembros del Comité. Los miembros serán personalmente responsables de la exactitud de este enlace y notificarán al presidente cualquier modificación del mismo en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que se haya producido dicha modificación.

3. En caso de que la legislación nacional o subnacional no imponga la obligación de presentar una declaración pública de intereses económicos, incumbirá personalmente a los miembros la responsabilidad de remitir al presidente una declaración de intereses económicos, por medio del formulario que figura como anexo al presente Código de conducta. La declaración recogerá la identificación de cada entidad en la que el miembro tenga intereses económicos directos de los que quepa razonablemente pensar que podrían suscitar un conflicto de intereses si al miembro le correspondiera conocer de una decisión o de una posición que afecte a esa entidad. Se considerará que los miembros tienen un interés económico directo en una entidad cuando posean una participación económica individualizada en el capital y dicha participación otorgue al miembro la capacidad de influir significativamente en su gestión.

4. Los miembros deberán notificar al presidente cualquier modificación de la declaración presentada con arreglo al apartado 3 en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que se haya producido cada modificación.

5. El Comité pondrá a disposición del público de manera fácilmente accesible la información facilitada al presidente con arreglo al presente artículo.

6. Si el presidente recibe información que le lleve a considerar que la declaración de intereses presentada por un miembro con arreglo a los apartados 2 o 3 es sustancialmente incorrecta o desfasada, podrá pedir al miembro que rectifique su declaración e informar a la Mesa sobre el resultado.

7. Los ponentes facilitarán a la Secretaría General la lista de todas las partes interesadas a las que hayan consultado sobre cuestiones relativas al asunto del dictamen que se les haya encomendado. La Secretaría General llevará un registro de dichas listas, que podrá publicarse previa solicitud.

Artículo 7

Dignidad y respeto de la diversidad

1. En el ejercicio de las funciones que se les asignen, los miembros deberán:

- a) observar un comportamiento profesional y abstenerse de emplear cualquier forma de lenguaje o adoptar cualquier tipo de comportamiento ofensivo o discriminatorio, de conformidad con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea;
- b) comportarse de manera digna, cortés y respetuosa, exenta de prejuicios y no discriminatoria con toda persona en el Comité o en uno de sus actos;
- c) abstenerse de incitar o animar, mediante sus palabras o acciones, al personal o a otros miembros del Comité a conculcar, eludir o ignorar los principios establecidos en el presente Código de conducta o la legislación vigente, y no tolerar dicho comportamiento;
- d) procurar, en la medida que permita la responsabilidad que les incumba dentro del Comité y con la debida discreción, que se gestione con rapidez, equidad y eficacia todo desacuerdo o conflicto que surja en el Comité o en uno de sus actos, en particular respondiendo sin dilación ante toda alegación de acoso (psicológico o sexual).

2. A efectos de la aplicación del presente Código de conducta, se retomará la definición de «acoso» que figura en el artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios, con arreglo a la interpretación que de ella hace la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo denominado «Tribunal de Justicia»):

«Por “acoso psicológico” se entenderá cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Por “acoso sexual” se entenderá toda conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona a la que vaya dirigida y que tenga por objeto o efecto herir su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto. El acoso sexual se considerará una discriminación por razón de sexo.

*Artículo 8***Aplicación del Código de conducta**

1. El presidente y los miembros del Comité velarán por la aplicación del presente Código de conducta de buena fe y atendiendo al principio de proporcionalidad.
2. Si considera que un miembro puede haber infringido el presente Código de conducta, el presidente, asistido por el secretario general, podrá analizar las circunstancias del supuesto incumplimiento. Si el presidente llega a la conclusión, tras haber oído al miembro de que se trata e invitarle a presentar observaciones por escrito, de que el miembro en cuestión ha infringido el Código de conducta, el presidente adoptará —previa consulta al vicepresidente primero, al presidente de la Comisión de Asuntos Financieros y Administrativos, así como al presidente de la delegación nacional del miembro de que se trate y al presidente del grupo político al que esté adscrito— una decisión motivada mediante la que impondrá una sanción y la notificará al miembro de que se trate.
3. En caso de que sea el presidente quien haya infringido el presente Código de conducta, el vicepresidente primero asumirá la función asignada al presidente en el apartado 2. Además, un vicepresidente adscrito a un grupo político y a una delegación nacional distintos del grupo político y de la delegación nacional del vicepresidente primero asumirá la función asignada al vicepresidente primero en el mismo apartado.
4. La sanción podrá consistir en una o varias de las medidas siguientes:
 - a) una amonestación, con o sin publicación;
 - b) la suspensión temporal de la participación en las actividades del Comité durante un período comprendido entre una semana y seis meses;
 - c) en caso de incumplimiento de la obligación de confidencialidad, la limitación de los derechos de acceso a información confidencial durante un período máximo de un año;
 - d) la prohibición de designar al miembro para un cargo en el Comité, de nombrarlo ponente o de incluirlo en una delegación oficial, y, en caso de que el miembro ocupe ya tales cargos, su destitución.
5. Las medidas establecidas en el apartado 4, letras b) y c), podrán duplicarse en caso de reincidencia.
6. El miembro de que se trate podrá interponer un recurso interno ante la Mesa en un plazo de dos semanas a partir de la fecha de la notificación de la decisión motivada mencionada en el apartado 2. Dicho recurso tendrá por efecto suspender la aplicación de la sanción impuesta mediante dicha decisión motivada. A más tardar cuatro meses después de la interposición del recurso, la Mesa, por mayoría de sus miembros, emitirá una decisión motivada por la que se anulará, confirmará o modificará la decisión motivada del presidente. Si la Mesa confirma la decisión del presidente, podrá basarse en la motivación de esta última. Sin embargo, si la decisión de la Mesa anula o modifica la decisión del presidente, deberá basarse en una motivación propia. La Mesa notificará su decisión motivada al miembro de que se trate.
7. El miembro de que se trate podrá interponer un recurso de anulación ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la decisión motivada de la Mesa, de conformidad con el artículo 263 del TFUE.

*Artículo 9***Aplicación del Código de conducta en caso de presunto acoso de un miembro del personal por un miembro del Comité**

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 8, el presente artículo se aplicará a los casos de presunto acoso a un miembro del personal por un miembro del Comité. Por «miembro del personal» se entenderá un funcionario, un agente temporal, un agente contractual, un trabajador interino, un experto nacional en comisión de servicios o un becario.
2. Cada nuevo mandato quinquenal del Comité se constituirá un Comité Consultivo sobre Acoso (en lo sucesivo denominado «Comité Consultivo») integrado por seis miembros. La Mesa propondrá al presidente y a otros dos miembros escogidos entre los miembros de la Comisión de Asuntos Financieros y Administrativos. El secretario general propondrá a dos miembros escogidos entre los miembros del personal. El Comité de Personal propondrá a un miembro. El presidente del Comité nombrará al presidente y a los miembros, observando el equilibrio de género. En caso de que un miembro del Comité Consultivo pierda su condición de miembro del Comité o de miembro del personal, se propondrá y nombrará a un nuevo miembro lo antes posible. Si un miembro del Comité Consultivo es una de las personas involucradas en el asunto, quedará suspendido en sus funciones durante el procedimiento y se propondrá y nombrará un nuevo miembro con carácter interino lo antes posible. El Comité Consultivo decidirá por mayoría simple, con un quórum de cinco miembros

como mínimo, y en caso de empate decidirá el voto de calidad del presidente. El Comité Consultivo trabajará con total autonomía, independencia y confidencialidad. Sus deliberaciones serán secretas. El Comité Consultivo contará con la asistencia de la Secretaría General del Comité. La Secretaría General asistirá al Comité Consultivo con total confidencialidad. Toda violación de esta confidencialidad será objeto de investigación por parte del presidente y dará lugar a la adopción de medidas adecuadas respecto de la persona de que se trate.

3. Los miembros del personal que se consideren víctimas de acoso por un miembro del Comité en el sentido del artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios podrán formular una solicitud de asistencia de conformidad con el artículo 24 del Estatuto de los funcionarios o, por analogía, con el artículo 11 (párrafo primero) o el artículo 81 del Régimen aplicable a los otros agentes. Los miembros interinos del personal, los expertos nacionales en comisión de servicios y los becarios podrán presentar una solicitud de asistencia con arreglo al artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Antes de presentar su solicitud, el miembro del personal de que se trate podrá entablar contactos informales con su autoridad facultada para proceder a los nombramientos o con cualquier miembro del Comité Consultivo o de la Secretaría General del Comité.

4. Una vez recibida la solicitud mencionada en el apartado 3, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos informará al Comité Consultivo y ordenará al servicio responsable de la Secretaría General que lleve a cabo un examen preliminar de los hechos alegados para determinar si existen indicios razonables de acoso. En el plazo de treinta días laborables a partir de la recepción de la solicitud, el servicio responsable someterá al Comité Consultivo y a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos un examen preliminar que se basará en la solicitud y, en su caso, en las declaraciones por escrito de los testigos propuestos, así como en la información obtenida de los servicios competentes de la Secretaría General. Si, según el examen preliminar, no existen suficientes indicios razonables de acoso, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, de acuerdo con el Comité Consultivo, consultará a la Unidad de Asuntos Jurídicos y brindará al miembro del personal de que se trate la oportunidad de ser oído antes de adoptar una decisión sobre la base del artículo 24 del Estatuto de los funcionarios. Si, según el examen preliminar, existen suficientes indicios razonables de acoso, el caso se remitirá al Comité Consultivo.

5. El Comité Consultivo llevará a cabo una investigación exhaustiva de cada caso que se le remita. El Comité Consultivo remitirá al miembro del Comité de que se trate un resumen de las alegaciones presentadas contra él. Se concederá al miembro del Comité de que se trate un plazo razonable, de al menos quince días laborables, para presentar sus observaciones. Transcurrido este plazo, se remitirá al miembro del personal de que se trate un resumen de las observaciones del miembro del Comité en cuestión. El Comité Consultivo evaluará si ha de tomar declaración a testigos o terceros y si procede efectuar investigaciones adicionales. Se remitirá al miembro del personal y al miembro del Comité de que se trate un resumen de las declaraciones de los testigos y el Comité Consultivo les oírán por separado antes de aprobar el informe mencionado en el apartado 6.

6. Sobre la base del examen preliminar llevado a cabo por el servicio competente de la Secretaría General y de su propia investigación exhaustiva, el Comité Consultivo emitirá un informe y lo remitirá al presidente del Comité, así como al miembro del personal y al miembro del Comité de que se trate. El informe recogerá: i) un resumen de las alegaciones presentadas por el miembro del personal de que se trate; ii) un resumen de la investigación, incluidas las observaciones del miembro del Comité de que se trate y de todos los testigos que hayan declarado; iii) un resumen de los hechos y de las pruebas, incluidas las declaraciones de los testigos; iv) las conclusiones sobre si se ha producido o no acoso; y v) en su caso, la recomendación de imponer una sanción, cualquier otra actuación, o ambas. Cuando proceda, se consignarán en el informe todas las opiniones minoritarias.

7. A la luz del informe del Comité Consultivo y tras oír al miembro del Comité de que se trate, el presidente del Comité adoptará —previa consulta al vicepresidente primero, al presidente de la Comisión de Asuntos Financieros y Administrativos, al presidente de la delegación nacional y al presidente del grupo político del miembro de que se trate— una decisión motivada sobre si se ha producido o no acoso, que podrá incluir una sanción con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8, apartado 4. La decisión podrá basarse en la motivación del informe del Comité Consultivo si hace suyas las conclusiones del informe. No obstante, la decisión deberá incluir una motivación propia si se aparta de las conclusiones del informe. El presidente notificará la decisión motivada al miembro del personal y al miembro del Comité de que se trate e informará de ello al Comité Consultivo y a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos.

8. El miembro de que se trate podrá interponer un recurso de anulación ante el Tribunal de Justicia en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la decisión motivada del presidente, de conformidad con el artículo 263 del TFUE.

9. A la vista de la decisión motivada del presidente y previa consulta a la Unidad de Asuntos Jurídicos, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos adoptará una decisión definitiva sobre la solicitud de asistencia. Si en su decisión motivada el presidente llega a la conclusión de que se ha producido acoso, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos tomará una decisión sobre las medidas que deban adoptarse para apoyar a la víctima del acoso. Si en su decisión motivada el presidente llega a la conclusión de que no se ha producido acoso y la autoridad facultada para proceder a los nombramientos tiene la intención de desestimar la solicitud de asistencia, brindará al miembro del personal de que se trate la oportunidad de ser oído previamente. Toda solicitud de asistencia deliberadamente falsa o engañosa podrá dar lugar a un procedimiento disciplinario contra el miembro del personal de que se trate.

10. En caso de que sea el presidente la persona a la que conciernan las alegaciones de acoso, el vicepresidente primero asumirá la función asignada al presidente en los apartados 2, 7 y 9. Además, un vicepresidente adscrito a un grupo político y a una delegación nacional distintos del grupo político y de la delegación nacional del vicepresidente primero asumirá la función asignada al vicepresidente primero en el apartado 7.

11. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir en cualquier momento adoptar medidas provisionales, que podrán consistir, en particular, en una autorización para que el miembro del personal de que se trate trabaje en su domicilio o en el Comité en un lugar alejado del miembro en cuestión, o en la concesión de un permiso. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos informará al Comité Consultivo de las medidas adoptadas, indicando si es necesario informar al miembro del Comité de que se trate.

Artículo 10

Cooperación con las autoridades judiciales nacionales

1. En caso de que la presunta infracción pueda constituir una infracción penal, el presidente informará a las autoridades nacionales competentes de los Estados miembros de que se trate.
2. El Comité cooperará plenamente con las autoridades nacionales competentes.

Artículo 11

Entrada en vigor

El presente Código de conducta entrará en vigor el 26 de enero de 2020.

Anexo

DECLARACIÓN PÚBLICA SOBRE LOS INTERESES ECONÓMICOS

(solo deberá presentarse a falta de declaración pública con arreglo a la legislación nacional o subnacional)

APELLIDOS

NOMBRE

- No tengo un interés económico directo en el sentido del artículo 6, apartado 3, del Código de conducta.
- Tengo un interés económico directo, en el sentido del artículo 6, apartado 3, del Código de conducta, en las entidades siguientes:

Declaro por la presente que los datos aquí presentados son verídicos y completos.

Fecha:

Firma: