RESOLUCIÓN (UE) 2022/1704 DEL PARLAMENTO EUROPEO

de 4 de mayo de 2022

que contiene las observaciones que forman parte integrante de la Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto general de la Unión Europea para el ejercicio 2020, sección VI – Comité Económico y Social Europeo

EL PARLAMENTO EUROPEO,

— Vista su Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto general de la Unión Europea para el ejercicio 2020, sección VI – Comité Económico y Social Europeo,

— Vistos el artículo 100 y el anexo V de su Reglamento interno,

— Visto el informe de la Comisión de Control Presupuestario (A9-0079/2022),

A. Considerando que el Comité Económico y Social Europeo (en lo sucesivo, «Comité») representa y colabora con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil de los Estados miembros en el proceso de toma de decisiones de la Unión y cumple su misión de legislar mejor y fortalecer la democracia de la Unión de manera ascendente;

B. Considerando que la misión del Comité persigue tres objetivos clave: i) garantizar unos vínculos adecuados entre las políticas de la Unión y las circunstancias económicas, sociales y cívicas sobre el terreno, ii) promover el desarrollo de una Unión más participativa, y iii) promover los valores en los que se basa la integración europea;

C. Considerando que los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil han estado a la vanguardia de la lucha contra la pandemia de COVID-19 en la Unión, debatiendo deficiencias y proponiendo medidas específicas y, por tanto, pueden contribuir en gran medida al éxito de la ejecución, el seguimiento y la mejora de los planes de recuperación de la Unión;

D. Considerando que la consulta al Comité por parte de la Comisión o del Consejo es obligatoria en determinados casos, y que el Comité puede también adoptar dictámenes por iniciativa propia y gozar de un amplio margen de consulta, tal como se define en el Acta Única Europea, en el Tratado de Maastricht y en el Tratado de Ámsterdam, que permiten que el Parlamento le plantee sus consultas;

E. Considerando que, a raíz del brote de la pandemia de COVID-19 y teniendo en cuenta la situación en la Unión, el Comité decidió que todo su trabajo tendría en cuenta el impacto de la pandemia de COVID-19 en la economía y la sociedad en general;

F. Considerando que el Comité aprovechó su grupo de enlace, una red integrada por organizaciones centrales de la sociedad civil, para debatir los retos a los que se habían enfrentado para hacer frente a la pandemia de COVID-19, resumir sus solicitudes relacionadas con esta y pedir un papel clave en el diseño del plan de recuperación de la Unión para poder orientar a los responsables de la toma de decisiones en el tratamiento del impacto económico de la crisis;

G. Considerando que la pandemia de COVID-19 hizo necesario que el Comité revisara y adaptara su funcionamiento interno y sus métodos de trabajo para seguir cumpliendo su misión;

1. Toma nota con satisfacción de que el Tribunal de Cuentas (en lo sucesivo, «Tribunal») no detectó insuficiencias significativas respecto de las cuestiones auditadas relativas a los recursos humanos y la contratación pública del Comité;

2. Destaca que, basándose en su trabajo de auditoría, el Tribunal llegó a la conclusión de que los pagos correspondientes a los gastos administrativos de las instituciones, incluido el Comité, estaban, en su conjunto, exentos de errores materiales en el ejercicio de 2020; acoge con satisfacción que el Tribunal no haya detectado problemas específicos relacionados con la regularidad de las operaciones;

3. Es consciente de que el capítulo 9 («Administración») del Informe Anual del Tribunal se centra en el gasto en recursos humanos, edificios, material, energía, comunicación y tecnología de la información, y de que el Tribunal indica que este gasto es de bajo riesgo;

Gestión presupuestaria y financiera

4. Observa que el presupuesto del Comité para 2020 ascendió a 142,5 millones EUR (un aumento del 4,22 % con respecto al presupuesto de 2019), de los cuales 130,9 millones EUR se gastaron o prorrogaron a 2021 como compromisos;

5. Observa que la tasa de ejecución en 2020 fue del 91,8 % (frente al 98,1 % en 2019); es consciente de que, tras la pandemia de COVID-19, se vieron afectadas varias líneas presupuestarias (gastos de viaje y dietas de los miembros, interpretación, misiones del personal y organización de eventos y audiencias), tanto en términos de reducción del uso de créditos como de gastos adicionales necesarios;

6. Observa que, para abordar los importes restantes en las líneas presupuestarias afectadas por la pandemia de COVID-19, el Comité inició transferencias a principios de 2020, lo que dio lugar a un importe total de transferencia excepcionalmente elevado, de unos 12,5 millones EUR; observa, no obstante, que la ejecución de los créditos prorrogados de 2019 a 2020 fue ligeramente inferior a la de 2019: el 79,2 % (6,9 millones EUR) en 2020 frente al 82,1 % en 2019 (7,1 millones EUR);

7. Toma nota de la decisión adoptada el 28 de abril de 2020 por la Mesa del Comité sobre el «Aumento único de la asignación de cofinanciación de TI para miembros», en virtud de la cual los miembros «cualificados» (es decir, aquellos que han asistido al menos al 50 % de las reuniones a las que han sido invitados) recibirán 2 500 EUR por cada uno de los dos tramos anuales en 2020 (en lugar de 1 500 EUR por cada uno de los dos tramos en cualquier otro año); pide al Comité que facilite información sobre este aumento único en la sección de su sitio web destinada a los gastos de viaje y dietas de los miembros; señala que el objetivo de dicha decisión era permitir a los miembros disponer de medios electrónicos eficientes y estables para comunicarse y asistir a las reuniones; que también se ofreció un PC portátil a los miembros; que el gasto real de la asignación de cofinanciación de TI para los miembros en 2020 ascendió a 1 443 500 EUR, de los que 578 000 EUR representan tal aumento; llama la atención, con respecto a la buena gestión financiera, sobre el hecho de que la asignación de cofinanciación de TI es una asignación a tanto alzado y no se basa en costes reales, con lo que no se pide a los miembros que faciliten documentación justificativa para obtener dicha asignación;

8. Reitera su pesar por la decisión de 9 de junio de 2020 de la Mesa del Comité por la que se permite a los miembros reclamar las dietas diarias habituales por haber participado en las reuniones del Comité a distancia; señala que el objetivo de dicha decisión era compensar a los miembros por el tiempo dedicado al desempeño de sus funciones y por los costes administrativos asociados, pero observa que daña la reputación del Comité a los ojos de los ciudadanos; toma nota de la propuesta del Comité de una dieta diaria específica para la asistencia a reuniones a distancia (145 EUR, en comparación con la dieta estándar de 290 EUR) no pudiera llevarse a la práctica hasta la adopción de dicha propuesta por parte del Consejo y su posterior entrada en vigor el 1 de julio de 2021; comprende que ninguna de tales decisiones comprendía reembolsos adicionales a las dietas diarias, con exclusión, por tanto, del reembolso de gastos de viaje y dietas; señala que el coste total de las dietas diarias en 2020 ascendió a 4 440 099 EUR, de los que 2 270 700 EUR correspondieron a la participación a distancia y 2 169 399 EUR a la participación presencial; reconoce que se notificó a las autoridades presupuestarias cada decisión pertinente de la Mesa; reitera su llamamiento al Comité para que examine las nuevas prácticas de remuneración, a fin de garantizar una remuneración justa y proporcionada para los miembros que no se base únicamente en reembolsos o dietas; pide al Consejo que armonice el poder de decisión del Comité en materia de remuneración con el del Comité de las Regiones;

9. Observa que la agencia de viajes del Comité aplica límites máximos a los viajes entre Bruselas y las principales ciudades europeas; pregunta al Comité cómo anima a sus miembros y a su agencia de viajes a adoptar prácticas inteligentes de reserva de viajes;

10. Observa que, en 2020, el Comité, como institución principal, organizó ocho licitaciones abiertas a la competencia de un valor superior a los 15 000 EUR; observa que la licitación conjunta de servicios de guardia de seguridad para el Comité y para el Comité de las Regiones («CDR») ascendió a unos 24 millones EUR, lo que la convierte en la licitación de mayor valor del Comité en 2020;

Gestión interna, rendimiento, control interno

11. Comenta que el proyecto de análisis integrado de actividades (IBIP) se puso en marcha para identificar las causas profundas de las variaciones presupuestarias mediante el análisis comparativo del presupuesto y los costes reales relacionados con actividades como reuniones, eventos, conferencias, etc.; señala que la primera parte del IBIP tiene por objeto captar y ordenar los procesos subyacentes, lo que allana el camino para la segunda parte del proyecto, que se centrará en las mejoras y la reingeniería de los procesos; pide al Comité que informe sobre los costes y ahorros asociados al IBIP;

12. Observa que el Comité emitió 131 dictámenes, documentos de posición y documentos informativos en 2020 (frente a los 127 de 2019); tiene en cuenta que, debido a las dificultades para adoptar dictámenes por medio de remisiones dentro de los estrictos plazos interinstitucionales al comienzo de la pandemia de COVID-19, el Comité adoptó, antes de la aprobación de su procedimiento modificado, 13 documentos de posición en respuesta a remisiones para garantizar una contribución efectiva y oportuna a la respuesta de la Unión; solicita al Comité un informe sobre su respeto de los plazos interinstitucionales y los posibles retrasos durante los últimos cinco años;

13. Observa que el nuevo organigrama entró en vigor el 1 de enero de 2020, introduciendo cambios importantes, como la creación de una dirección de comunicación y relaciones interinstitucionales y trasladando el servicio jurídico a la secretaría general del Comité; expresa su preocupación por que la reorganización no dote al servicio jurídico de la independencia que necesita para trabajar con eficiencia; pide al Comité que reconsidere su reorganización;

14. Toma nota de la adopción de la Decisión n.º 078/21 del Comité, por la que se establece un procedimiento de consulta a su servicio jurídico; le preocupa la formulación inadecuada e imprecisa que establece que el servicio jurídico «sea informado o consultado antes de adoptar medidas relativas a irregularidades graves», al no bastar una mera información; reitera una vez más su firme petición de procedimientos internos que prevean una consulta oportuna y obligatoria con el servicio jurídico sobre tales irregularidades y sus medidas al respecto, con el fin de atenuar el riesgo jurídico de las decisiones relacionadas; recuerda al Comité que el servicio jurídico debe poder evaluar con independencia todas las decisiones adoptadas por la dirección del Comité y debe estar provisto de los recursos suficientes y de las prerrogativas necesarias para realizar satisfactoriamente su labor en interés del Comité;

15. Toma nota de los esfuerzos del Comité por difundir sus dictámenes junto con otros informes y actividades que también contribuyen a cumplir su misión; reconoce que la evaluación de impacto de la Comisión tiene en cuenta periódicamente los dictámenes del Comité, pero sigue preocupado por el impacto de la labor del Comité; invita al Comité, por tanto, a velar por que todos los dictámenes se compartan con los miembros de las comisiones competentes del Parlamento y a solicitar de manera oficial y sistemática una franja de intervención en la presentación de los proyectos de informe del Parlamento, de conformidad con el acuerdo de cooperación entre el Parlamento y el Comité; insta al Comité a que incluya sistemáticamente a los ponentes del Parlamento durante la preparación de los dictámenes, también con el fin de reforzar la cooperación política con el Parlamento; recomienda que el Comité realice un análisis de impacto más cuantitativo y cualitativo de sus dictámenes; insta, por tanto, al Comité a reforzar el personal operativo en los ámbitos del trabajo legislativo y las relaciones interinstitucionales;

16. Observa que, en 2020, el Comité organizó cuatro sesiones de formación sobre evaluación de riesgos para los miembros del personal, incluida la dirección intermedia, con una participación de alrededor del 15 % de los miembros del personal, así como sesiones de formación para cada dirección con el fin de ayudarlos a evaluar la repercusión de los escenarios de riesgo en sus objetivos anuales; observa que, a finales de 2020, se estableció un registro que vinculaba objetivos, riesgos y medidas de control para cada dirección;

17. Observa con preocupación que la escasez de personal en el sector de auditoría interna (SAI) del Comité repercute negativamente en la garantía que el auditor interno es capaz de ofrecer; recuerda que, con arreglo al informe anual de 2019 del Tribunal, el Comité lleva sin realizar una evaluación de riesgos exhaustiva desde 2014, y le preocupa que la única evaluación de riesgos global se base casi exclusivamente en la información obtenida por el SAI; insta al comité de auditoría interna a remediar esta situación; toma nota de que se está elaborando una carta y un manual de auditoría en el que se definirán con mayor detalle los métodos y procedimientos de trabajo; pide una vez más al Comité que informe sobre las principales conclusiones del informe de auditoría interna en materia de ética, ya solicitado en 2019;

18. Observa que, a finales de 2020, el Comité emprendió su ejercicio anual para evaluar el cumplimiento de las normas de control interno, y que se revisó el cuestionario de 2020; recuerda que se pospusieron dos acciones de seguimiento del ejercicio 2019 al ejercicio 2020, a saber: i) una evaluación formal de las funciones sensibles, adoptada en diciembre de 2021, y ii) la ejecución de una estrategia plurianual de comunicación interna; lamenta, debido a la importancia crucial que reviste la acción, que las reflexiones sobre la estrategia de comunicación estén aún pendientes, y que la acción se haya pospuesto a 2021; señala que, a partir del ejercicio de 2020, el registro y la centralización de procedimientos por parte de todas las direcciones estaba previsto para 2021;

19. Aprecia que, además de los controles preventivos de varios niveles, se prevea como parte del proceso de reembolso que todas las reclamaciones serán comprobadas por un agente iniciador financiero y posteriormente reexaminadas por un agente de verificación funcionalmente independiente, y que todos los pagos serán autorizados posteriormente por un ordenador debidamente encargado a nivel directivo.

Recursos humanos, igualdad y bienestar del personal

20. Observa que, al término de 2020, el número total de miembros de la plantilla del Comité era de 702, el mismo número que al finalizar 2019, y que la tasa de ocupación de los puestos de la plantilla de personal era del 95,6 %, ligeramente inferior a la de ejercicios anteriores; manifiesta su preocupación por el creciente volumen de trabajo, que puede repercutir en el bienestar del personal;

21. Lamenta el número de vacantes de larga duración para puestos de dirección intermedia y alta (cinco vacantes de siete meses o más), de directivos en puestos «*ad interim*» (dos directivos en puestos *ad interim* de más de siete meses), a pesar de las normas en vigor, y de directivos en puestos dobles «en interés del servicio» (seis directivos en puestos dobles de más de siete meses); lamenta el hecho de que en 2020 se cancelaron y volvieron a publicarse dos procedimientos de selección, mientras que uno se cerró sin nombramiento y es objeto de una reclamación al Defensor del Pueblo; observa con preocupación que 23 puestos están ocupados tras la expiración del plazo de movilidad; le preocupa que estas situaciones puedan contribuir a una percepción negativa de la gestión de recursos humanos del Comité y, por tanto, aumentar las dificultades en la contratación; pide al secretario general, como máxima autoridad administrativa del Comité, que realice una evaluación completa de la situación e informe a las autoridades presupuestarias;

22. Observa que, en 2020, el Comité identificó la incapacidad para encontrar miembros adecuados del personal como una cuestión transversal interna; anima al Comité a explorar formas de aumentar el atractivo del Comité como empleador y el interés de los posibles candidatos y a reforzar la colaboración con la Oficina Europea de Selección de Personal, es decir, a crear listas de reserva de candidatos cualificados; es consciente de la publicación de descripciones detalladas de puestos de trabajo en Sysper para todos los puestos de la secretaría del Comité, con el fin de reforzar la transparencia y contribuir a una asignación de responsabilidades más optimizada; pide encarecidamente al secretario general del Comité que mejore la transparencia en el nombramiento de los comités de selección, en especial en los procedimientos de contratación para puestos de dirección, y que ponga fin a la creación de los llamados puestos «equivalentes», que aumenta la opacidad de la rendición de cuentas y genera sospechas en cuanto al respeto del principio de igualdad de trato; solicita acciones para dar respuesta a las expectativas profesionales del personal, como una revisión de las decisiones de movilidad del Comité, la inversión en formación para el personal y la oferta de orientación profesional;

23. Observa que en los últimos años el porcentaje de personal que utiliza regímenes de trabajo flexibles ha fluctuado entre aproximadamente el 29 % y el 34 %, con un descenso significativo en 2020 que puede explicarse por una combinación de las medidas relacionadas con la pandemia de COVID-19, en particular el confinamiento obligatorio, y la exención del registro del tiempo de trabajo adoptada por el Comité; señala con preocupación que la proporción de hombres que utilizan patrones de trabajo flexible en 2020 fue de una quinta parte, y se mantuvo aproximadamente en la misma proporción que en 2019; insta al Comité a adoptar buenas prácticas validadas en este ámbito, como sesiones informativas para los recién llegados, asesoramiento individual proporcionado por funcionarios encargados de la igualdad de oportunidades o un espacio específico en la intranet, así como a garantizar que la utilización de los regímenes de trabajo disponibles no penalicen en modo alguno la progresión profesional de los empleados en cuestión; celebra que las personas inscritas como pareja de hecho puedan beneficiarse de los permisos parentales y de las posibilidades flexibles de jornada de trabajo para progenitores con hijos pequeños;

24. Valora que el teletrabajo se haya extendido y desplegado entre todos los miembros del personal, aparte de los que realizan tareas críticas que requieren su presencia en las instalaciones; señala que el personal recibió un boletín periódico con consejos y trucos, además de acciones específicas orientadas al autocuidado, para ayudarlos a afrontar el largo período de teletrabajo;

25. Observa que, a finales de 2020, los 702 miembros del personal del Comité eran 458 mujeres y 244 hombres; que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección intermedia disminuyó del 48 % en 2019 al 47 % en 2020, incluidos los jefes de unidad en funciones; observa con preocupación un descenso más acusado en los puestos de alta dirección, del 57 % en 2019 al 40 % en 2020, incluidos los directores adjuntos; señala que esta tendencia se opone al aumento del número de mujeres en puestos AD o equivalentes en puestos no directivos (63,3 % en 2020 frente a 62,2 % en 2019 y 60,6 % en 2018); se opone a la inclusión de puestos en funciones o suplentes en las en los datos debido a su carácter temporal y porque en una institución relativamente pequeña un nombramiento puede distorsionar el ratio global;

26. Anima al Comité a que explore incentivos y medidas específicas aplicadas con éxito en otras entidades para promover el acceso de las mujeres a puestos directivos, como el reconocimiento formal de las responsabilidades directivas por debajo del nivel de jefe de unidad, el apoyo a la tutoría y los cursos de formación predirectiva; recuerda las distintas medidas destinadas a mejorar la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo político y administrativo que la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento ha debatido y determinado; considera que el Comité debe establecer objetivos más ambiciosos en materia de equilibrio de género para que el entorno de trabajo sea más justo, diverso y atractivo; sugiere la designación en su departamento de recursos humanos de un responsable de igualdad de oportunidades para facilitar las acciones sobre el terreno a este respecto;

27. Observa que el Comité emplea personal de todos los Estados miembros; que, por lo que respecta a la distribución geográfica de los directivos, solo un 15 % de estos procedían de los Estados miembros de la EU-13 en diciembre de 2020 (frente al 19 % en 2019); pide al Comité que dé pasos significativos y que adopte medidas para lograr un equilibrio geográfico en su personal, con el fin de alcanzar una representación adecuada de nacionales procedentes de todos los Estados miembros, también a nivel directivo, que refleje su diversidad, tal y como establece el artículo 27 del Estatuto de los funcionarios;

28. Señala que para proteger los datos personales, no se recogen datos sobre el personal con discapacidad, lo que dificulta una evaluación real de la situación y la elaboración de políticas adecuadas en este ámbito; observa que el Comité aplica el principio de ajustes razonables para proporcionar mobiliario ergonómico y equipos de TI para crear un entorno de trabajo adecuado; acoge con satisfacción que la estrategia inmobiliaria conjunta del Comité y el CDR tenga plenamente en cuenta la discapacidad;

29. Toma nota de la evaluación del plan de acción sobre igualdad de oportunidades y diversidad para 2017-2020 y espera que contribuya de manera valiosa a la adopción de nuevas medidas adecuadas y concretas; invita al Comité a tener en cuenta asimismo las lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19 al elaborar el nuevo plan de acción;

30. Acoge con satisfacción que, en 2020, el Comité adoptara finalmente un enfoque individualizado para evitar casos de agotamiento profesional, junto con medidas generales, como un contacto proactivo con los miembros del personal en situación de riesgo, horarios de trabajo flexibles (sin registro de horas), un boletín con consejos y trucos y acciones de comunicación específicas; lamenta que el Comité no haya podido cuantificar los casos de miembros del personal que han mostrado síntomas de agotamiento asociados al trabajo; pide al Comité que vaya más allá de las acciones de sensibilización y adopte buenas prácticas validadas sobre, *inter alia*, la gestión de la carga de trabajo, la comunicación y la formación para la resolución de conflictos de los directivos o una política de reincorporación al trabajo que tenga en cuenta las especificidades de ese agotamiento;

31. Observa que el Comité acogió a 48 becarios de larga duración, todos ellos con una subvención mensual (incluidos 14 períodos de prácticas suspendidos debido a la pandemia de COVID-19, que se reanudaron en otoño de 2020 y se cuentan dos veces); observa que a todos los becarios se les facilitaron herramientas informáticas adecuadas y que se beneficiaron de los regímenes de trabajo vigentes para los miembros del personal del Comité, pero lamenta que, de cinco becarios de corta duración, tres no tuvieran derecho a ninguna contribución financiera, aparte de la póliza de seguro; reitera el llamamiento al Comité para que garantice que todos sus trabajadores en prácticas reciban una remuneración digna;

32. Recuerda la investigación llevada a cabo por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) en 2018 y 2019 en relación con el caso de acoso del expresidente del Grupo I, abierto después de años en los que las deficiencias del procedimiento interno y la inacción injustificable de la jerarquía administrativa impidieron una mejor resolución del caso; lamenta profundamente que el secretario general del Comité se siga negando a admitir deficiencias internas y responsabilidades, dando lugar a un incumplimiento del deber de atención respecto del personal del Comité; reconoce que en la decisión de la Mesa del Comité de 9 de junio de 2020 se solicitó a dicho miembro que retirara su candidatura a la Presidencia del Comité y se dispensó a dicho miembro de todas las actividades de gestión del personal; subraya que la OLAF emitió recomendaciones disciplinarias y judiciales y que, a raíz de estas, el fiscal belga inició un proceso penal; es consciente de que dicho miembro recurrió la decisión de la Mesa del Comité ante el Tribunal de Justicia, pero perdió el recurso; destaca que dicho miembro aún no reconoce sus faltas ni se arrepiente de ellas, lo que demuestra una total falta de autorreflexión y de respeto por las víctimas en cuestión;

33. Expresa su profunda preocupación por que el Consejo haya nombrado al expresidente del Grupo I miembro para un nuevo mandato; reconoce que el artículo 302 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea concede al Consejo en exclusiva la competencia para nombrar miembros del Comité tras consultar a la Comisión y sobre la base de la lista de candidatos propuesta por el Estado miembro; reconoce, por lo tanto, que el Comité no ostenta papel formal alguno en las decisiones adoptadas por el Consejo para nombrar miembros del Comité; lamenta que no se pueda consultar al Comité respecto del nombramiento de sus propios miembros; insiste en que redunda en interés del correcto funcionamiento del Comité que, durante el procedimiento de nombramiento, el Consejo y la Comisión sean informados adecuadamente sobre los candidatos; pide una revisión del procedimiento de nombramiento para que el Comité pueda adoptar un enfoque más activo con respecto al nombramiento de sus miembros; celebra la voluntad del Comité de implicarse más en el procedimiento de nombramiento y de presentar esta cuestión ante la Comisión;

34. Toma nota de la decisión de la Mesa del Comité de 9 de junio de 2020 relativa a la incorporación del Comité al procedimiento ante el Tribunal Penal de Bruselas como parte civil; toma nota de que la inmunidad del miembro en cuestión fue suspendida en el anterior mandato a petición del auditor de trabajo de Bruselas e insta al Comité a adoptar sin demora todas las medidas necesarias para facilitar la acción pendiente ante las autoridades judiciales belgas; espera que se mantenga la responsabilidad de las partes interesadas y pide que se le informe sobre el procedimiento;

35. Es consciente de que se han alcanzado acuerdos de conciliación con las dos víctimas del acoso psicológico, que siguen trabajando en el Comité, pero lamenta que una de ellas siga esperando la ejecución final del acuerdo; toma nota de que, en abril de 2022, el Comité notificó a la Comisión de Control Presupuestario del Parlamento que el único punto pendiente del acuerdo está directamente relacionado con un futuro cambio del organigrama que se decidirá con el CDR, y que ambas partes acordaron que la solución alternativa incluida en el acuerdo de conciliación no debería ponerse en marcha por el momento; pide al Comité que ejecute sin demora e informe sobre la ejecución efectiva de dichos acuerdos de conciliación, tal como se exige legalmente;

36. Lamenta que, desde las reuniones virtuales celebradas entre las dos víctimas de faltas graves y el presidente del Comité en marzo de 2021, el Comité no haya alcanzado aún acuerdos de conciliación con las víctimas, y lamenta que las medidas adoptadas por la dirección del Comité no hayan sido eficaces ni decisivas; rechaza la opinión del secretario general del Comité de que el hecho de que estas dos víctimas hayan dejado de trabajar en el Comité sea una justificación válida para no haber alcanzado acuerdos de conciliación; recuerda al Comité las diversas comunicaciones enviadas por la víctima que abandonó el Comité en 2017; hace hincapié en que esta víctima no había visto ninguna propuesta inicial de la administración hasta mediados de 2021, a pesar de que sus quejas al secretario general del Comité se remontan a principios de 2019, por lo que condena enérgicamente la declaración del secretario general en la que afirma que el retraso en el acuerdo de conciliación es culpa de la víctima; observa que la víctima de faltas graves, anterior miembro del Comité, formuló varias peticiones al presidente del Comité durante la reunión virtual celebrada en marzo de 2021, incluidos una solicitud de disculpa pública del Comité a las víctimas, un acuerdo completo de indemnización para las víctimas y una investigación externa del acoso en el seno del Comité; lamenta profundamente que las víctimas que se encuentran en una situación vulnerable se hayan visto obligadas de nuevo a negar públicamente las declaraciones del secretario general del Comité al Parlamento; toma

nota de que, en abril de 2022, el Comité notificó a la Comisión de Control Presupuestario del Parlamento que las medidas acordadas durante dicha reunión se habían aplicado o se están aplicando; toma nota de la declaración pública de la presidenta del Comité, de 13 de abril de 2022, en la que reitera sus disculpas oficiales en nombre del Comité a todas las víctimas del caso;

37. Observa que los acuerdos de conciliación tienen por objeto cubrir los daños morales, los costes jurídicos y el impacto en las carreras profesionales; expresa su preocupación por el hecho de que las negociaciones individuales en diferentes fases del caso puedan dar lugar a acuerdos dispares para las víctimas, ya que los casos se tratan de manera diferente; insta al Comité a que establezca y ejecute lo antes posible acuerdos de conciliación adecuados y justos para todas las víctimas afectadas; lamenta que el Comité siga sin asumir la responsabilidad ni llevar a cabo una investigación externa para revisar la gravedad de los abusos, e insta al Comité, tal como prometió la dirección del Comité, a que lleve a cabo dicha investigación y a que se disculpe públicamente ante todas las víctimas de mala conducta y acoso psicológico por parte del expresidente del Grupo I; insta al Comité a que adopte inmediatamente todas las medidas necesarias cuando surja un caso y a que aplique medidas específicas para evitar todos los potenciales casos de acoso en el futuro; recuerda la importancia que reviste la formación obligatoria para el personal relativa a la política de eliminación del acoso;

38. Recuerda al Comité que la víctima, que es un antiguo miembro, también fue el denunciante de irregularidades que alertó a las instituciones de la Unión sobre el comportamiento del expresidente del Grupo I; condena que, contrariamente a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo ([1]) y a las normas del Comité en materia de denuncia de irregularidades ([2]), el Comité no haya protegido la identidad del denunciante; desaprueba rotundamente que tanto el antiguo presidente del Comité como el exdirector de recursos humanos y financieros, ahora secretario general del Comité, intentaran emprender acciones legales contra el denunciante;

39. Acoge con satisfacción el nuevo sistema de comunicación de varios niveles ofrecido a los denunciantes (superior directo, OLAF y autoridad externa), creado en julio de 2021, junto con la orientación y el apoyo de los asesores éticos;

40. Observa con preocupación que, aunque se estima provisionalmente en 2020 que la indemnización y los honorarios legales costarán al Comité unos 150 000 EUR, aún no es posible cuantificar con exactitud el importe total final de los fondos gastados en ejercicios anteriores o que se prevé gastar en este caso en el futuro; insta al Comité a que, en colaboración con su servicio jurídico, adopte todas las medidas necesarias para concluir este caso, incluida la reclamación al autor de las cantidades correspondientes compensadas a las víctimas por el Comité; lamenta las escasas expectativas de recuperación de la cantidad de dinero público gastada y pide al Comité que facilite al Parlamento una estimación detallada de los importes que espera recuperar;

41. Recuerda que el Parlamento rechazó conceder la aprobación de la gestión al secretario general del Comité para el ejercicio 2018, debido, entre otras cosas, a la inobservancia manifiesta del deber de diligencia y a la inercia de la administración, así como a las consecuencias financieras, y lamentó profundamente la falta de acciones resueltas, en especial medidas preventivas y correctoras, por parte del entonces director de recursos humanos y financieros del Comité, ahora su secretario general, hasta la denegación de la aprobación de la gestión para 2018;

42. Recuerda que, en el contexto de la aprobación de la gestión para 2019, el Parlamento solicitó a la presidenta del Comité que desempeñara un papel activo en la negociación de un acuerdo con las víctimas, con el objetivo de alcanzar un acuerdo equitativo y satisfactorio entre todas las partes y evitar cualquier conflicto de intereses, y pidió al Comité una disculpa pública con las víctimas, que por desgracia no se produjo;

43. Lamenta que haya seis solicitudes de asistencia relacionadas con posibles casos de acoso en 2020, lo que demuestra que es necesario reforzar las medidas preventivas vigentes; es consciente de que tres de esas peticiones están relacionadas con el caso del expresidente del Grupo I, que fue remitido a las autoridades judiciales belgas; toma nota de que un asunto se archivó y otro se encuentra asimismo ante las autoridades judiciales belgas; llama la atención con preocupación sobre el hecho de que una solicitud se encontraba aún en fase de investigación interna en noviembre

([1]) Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (DO L 305 de 26.11.2019, p. 17).

([2]) Decisión del CESE n.º 053/16 A, de 2 de marzo de 2016, artículo 9, apartado 1.

de 2021, lo que hace que el Parlamento reitere que, aunque deben respetarse la tutela judicial efectiva y los derechos individuales, el paso del tiempo redunda en perjuicio de las víctimas y, por tanto, insta al Comité a avanzar en el tratamiento de dicha solicitud sin más demora y a informar sobre la tramitación de este caso;

44. Tiene conocimiento del caso de acoso denunciado al Comité por un denunciante y transmitido a la OLAF en agosto de 2020 que atañe a un miembro del personal del CDR que trabaja en los servicios conjuntos, y que contiene asimismo denuncias de mala gestión e irregularidades financieras; pide al Comité y al CDR que informen conjuntamente al Parlamento sobre el resultado de la investigación de la OLAF, así como sobre cualquier otra verificación interna o medida pendiente de investigación;

45. Observa que las decisiones sobre acoso y denuncia de irregularidades se revisaron en 2020 y lamenta que se hayan retrasado las nuevas decisiones, que debían adoptarse en 2021; reitera la importancia del principio de deber de atención respecto del personal, que incluye la protección de los denunciantes de irregularidades y la prevención de cualquier forma de acoso, así como medidas de protección y apoyo claras y rotundas para las víctimas; insta al Comité a que aplique procedimientos homogéneos para tramitar los casos de acoso de forma que no se produzcan diferencias entre las víctimas y se garantice el mismo trato a los acusados, independientemente de factores tales como el nivel jerárquico; recuerda al Comité que el hecho de que el Estatuto de los funcionarios no pueda imponerse a un miembro del Comité no puede considerarse una excusa para no actuar; toma nota de que, en abril de 2022, el Comité notificó a la Comisión de Control Presupuestario del Parlamento que las decisiones sobre denuncia de irregularidades y acoso entraron en vigor el 15 de diciembre de 2021 y el 4 de abril de 2022, respectivamente;

46. Tiene conocimiento de tres investigaciones de la OLAF relacionadas con el Comité, una de las cuales se cerró en 2020 sin que se hallaran pruebas que indicaran ninguna responsabilidad del miembro del personal en cuestión, y dos siguen en curso, una de las cuales se abrió en 2019 y la otra, en 2020, así como un caso de selección que fue desestimado también en 2020 sin que se iniciara ninguna investigación;

47. Reitera que cualquier comportamiento poco ético del personal y de los miembros de las instituciones y órganos de la Unión obstaculiza la buena gestión de los fondos de la Unión y afecta negativamente a la confianza de los ciudadanos en la Unión en su conjunto; observa con preocupación que, aunque se está llevando a cabo una profunda revisión pendiente del marco ético interno, es innegable que ha persistido durante demasiado tiempo un incumplimiento grave del deber de atención del Comité hacia sus miembros del personal, creando una lamentable cultura de impunidad y acoso como resultado de estilos de gestión reprobables, ilustrados, entre otros elementos, por las recurrentes solicitudes de asistencia y los casos notificados a la OLAF; lamenta que sus llamamientos inequívocos a un ejercicio interno de la responsabilidad se hayan ignorado sistemáticamente, e insiste en la necesidad de una investigación externa e independiente para determinar la responsabilidad de la jerarquía administrativa del Comité y, en su caso, aplicar el artículo 22 del Estatuto de los funcionarios; solicita una investigación externa para revisar los procedimientos de recursos humanos y la eficacia del Comité, centrada en abordar las denuncias de acoso y garantizar el bienestar del personal;

Marco ético y transparencia

48. Toma nota de la creación de un grupo de trabajo interno encargado de una revisión del marco ético del Comité en su conjunto, labor que lleva bastante retraso; es consciente de que el grupo de trabajo elaboró un plan de acción que se adoptó en enero de 2021 y suscitó revisiones del código de conducta del Comité; invita al Comité a que informe al Parlamento sobre el resultado de este análisis, el plan de acción y las acciones de ejecución;

49. Observa que se encomendó a un grupo específico de miembros del Comité el mandato de revisar el código de conducta de los miembros, incluido el refuerzo de las medidas de prevención y las posibles sanciones, tras el nuevo mandato del Comité en octubre de 2020; considera que el código de conducta ha de basarse en la experiencia adquirida tras el caso de acoso, hacer referencia a los principios refrendados por el Tribunal General en sus sentencias y por el Defensor del Pueblo en sus recomendaciones e incluir un procedimiento de denuncia específico, rápido y que proteja de inmediato a las víctimas, y un sistema de sanciones claro y aplicable; es consciente de que el nuevo código de conducta se adoptó en enero de 2021 y de que se ha puesto a disposición de los miembros un folleto detallado sobre su aplicación; invita al Comité a utilizar buenas prácticas validadas para sensibilizar a los miembros y suplentes y, a largo plazo, mejorar la cultura interna del Comité sobre cuestiones éticas;

50. Señala que el nuevo código de conducta incluye un procedimiento de expulsión según el cual la expulsión será decidida por la Asamblea sobre la base de una propuesta presentada por la Mesa y se notificará al Consejo para que pueda iniciarse un procedimiento de sustitución; celebra que la revisión del reglamento interno sea conforme con las disposiciones en materia de expulsión contempladas en el código de conducta y es consciente de que la revisión en curso del reglamento interno del Comité debe hacer viable el uso de dicho procedimiento de expulsión; pide al Comité que informe con prontitud al Parlamento sobre estas revisiones y anima al Comité a entablar conversaciones exploratorias con la Comisión sobre la posibilidad de modificar las disposiciones pertinentes vigentes;

51. Tiene conocimiento de las cuatro reclamaciones tramitadas por el Defensor del Pueblo en 2020 relativas a falta de transparencia, denegación de acceso a documentos y, en dos casos, omisiones en la respuesta a una solicitud; toma nota de que al menos una de esas investigaciones se refería a reembolsos y dietas; deplora la falta de transparencia e insta al Comité a participar en una comunicación transparente sobre este asunto;

52. Pide al Comité que siga realizando acciones de sensibilización sobre el marco ético y los procedimientos de denuncia de irregularidades; acoge favorablemente el curso obligatorio de formación sobre ética e integridad para todos los miembros del personal, incluidos los recién llegados, tras la decisión adoptada en 2021; pide al Comité que haga obligatoria esta formación para los miembros y directivos; acoge favorablemente la creación de un puesto de coordinador en materia de ética en la Dirección de Recursos Humanos y Finanzas del Comité, con el apoyo de un nuevo equipo de asesores éticos; valora la firma de un nuevo acuerdo de nivel de servicio con la Oficina de Investigación y Disciplina (IDOC) de la Comisión para profesionalizar las investigaciones administrativas;

53. Reconoce que el Acuerdo entre el Parlamento Europeo y la Comisión Europea sobre el registro de transparencia para las organizaciones y los trabajadores autónomos que participan en la formulación y la aplicación de políticas de la UE ([3]) y el Acuerdo interinstitucional de 20 de mayo de 2021 entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre un registro de transparencia obligatorio ([4]) permiten la participación voluntaria de las instituciones, órganos y organismos de la Unión; se opone a que el Comité desestime la utilización del Registro de Transparencia por el hecho de que el Comité sea un órgano consultivo; insta al Comité a que se adhiera el Registro de Transparencia para favorecer la transparencia de sus interacciones con los representantes de intereses externos;

54. Observa que la creación de un mediador interno es una de las medidas clave del plan de acción adoptado en 2021 para reforzar el marco ético del Comité; recuerda que la decisión de crear un mediador interno se presentó como un acuerdo bien acogido por el personal, a pesar de que el comité de personal del Comité había expresado una opinión negativa al respecto; se hace eco de las reservas expresadas por el comité de personal y el servicio jurídico del Comité sobre la propuesta en lo que respecta a la independencia, la imparcialidad y la confidencialidad del mediador interno; cuestiona la necesidad de tal mediador interno a la luz, por una parte, de las restricciones de recursos humanos y, por otra, de la existencia de asesores éticos, asesores confidenciales y, en particular, del acuerdo con la IDOC; insta al Comité a centrarse en la aplicación de los mecanismos de ética ya existentes, al tiempo que dedica el personal adecuado a su labor legislativa en aras de la eficacia efectiva de las medidas adoptadas; recuerda que el Defensor del Pueblo, en su informe sobre la dignidad en el trabajo en las instituciones y agencias de la Unión (SI/2/2018/AMF), observa que encontrar investigadores que sean considerados justos e imparciales puede ser especialmente difícil en instituciones pequeñas y recomienda utilizar investigadores externos e independientes en lugar de un equipo interno, para poder garantizar la independencia y la neutralidad;

55. Reitera su petición de más mejoras con respecto a las actividades externas de los miembros del Comité a raíz de la recomendación del Defensor del Pueblo en su informe «Revolving doors - Implementation of Article 16 of the EU Staff Regulations in a range of EU institutions, bodies and agencies» (Puertas giratorias - Aplicación del artículo 16 del Estatuto de los funcionarios en diversas instituciones, organismos y agencias de la Unión) (SI/2/2017/NF); toma nota de la decisión del Comité de llevar a cabo un análisis pormenorizado para evaluar el grado de aplicación de las distintas recomendaciones del Defensor del Pueblo contenidas en dicho informe; invita al Comité a que acelere la decisión relativa a la revisión del marco actual sobre los grupos de presión y la incidencia política, también al objeto de reforzar su sistema para evitar posibles conflictos de intereses;

([3]) DO L 277 de 19.9.2014, p. 11.
([4]) DO L 207 de 11.6.2021, p. 1.

Digitalización, ciberseguridad, protección de datos

56. Reconoce que la pandemia de COVID-19 aceleró la tendencia ya en curso en cuanto a la simplificación y la digitalización de las herramientas de comunicación y los procesos administrativos, como la adopción de circuitos financieros «sin papel»; cree que las mejoras comprobadas introducidas en marzo de 2020 deben convertirse en estructurales y mantenerse más allá de la pandemia;

57. Observa que el presupuesto para TI en 2020 era de 7 500 000 EUR, en comparación con los 4 900 000 EUR de 2019, lo que representa un aumento del 53 %, debido en gran medida a los créditos no utilizados transferidos de otras líneas presupuestarias para abordar en mayor medida los retrasos acumulados en TI; recuerda que las transferencias presupuestarias no pueden sustituir a los fondos estructurales necesarios de ningún servicio de TI;

58. Observa que, a finales de 2020, el Comité había facilitado un ordenador portátil a todos los miembros del personal, y que se entregaron, previa solicitud, auriculares de alta calidad, con un coste total de 322 462 EUR; es consciente de que, en enero de 2021, el Comité adoptó una decisión sobre el pago de una suma a tanto alzado, a petición de los miembros del personal elegibles, para cubrir los costes extraordinarios relacionados con el teletrabajo obligatorio (se presentaron 563 solicitudes, por un total de 107 271 EUR);

59. Acoge favorablemente los resultados específicos relacionados con la ciberseguridad establecidos en la estrategia digital del Comité; valora la estrecha cooperación con el Equipo de respuesta a emergencias informáticas de las instituciones, órganos y organismos de la Unión Europea (CERT-UE) como piedra angular de la seguridad informática del Comité;

60. Felicita al Comité por la mejora significativa del portal de miembros, Phoenix, y la herramienta de flujo de trabajo documental Adonis, así como por los avances logrados en relación con el entorno de nube híbrida como último componente del lugar de trabajo digital; toma nota de que la sección de miembros de la intranet del Comité se ha renovado totalmente para convertirse en una ventanilla única; acoge favorablemente el uso de la firma electrónica cualificada para la firma electrónica, así como de otras herramientas remotas y digitales;

61. Observa que, en los últimos años, la auditoría interna en el Comité se ha centrado casi por completo en el análisis y la evaluación de la solidez de los procedimientos y procesos y, en menor medida, en la auditoría de las transacciones; solicita un plan específico para promover la auditoría interna a distancia o digital en el Comité; observa que, a petición del Supervisor Europeo de Protección de Datos, el Comité precisó las transferencias de datos personales a terceros países, concluyendo que no había ninguna actividad afectada; señala que el Comité firmó la inscripción vinculándola a un contrato marco interinstitucional con Microsoft y que ya no cuenta con contratos de licencia individuales independientes con Microsoft; anima al Comité, no obstante, a que dé prioridad a la tecnología de código abierto a fin de mantener el control sobre sus propios sistemas técnicos, evitar la dependencia de los proveedores, ofrecer salvaguardas más sólidas para la privacidad y la protección de datos de los usuarios y mejorar la seguridad y la transparencia hacia el público;

Inmuebles y seguridad

62. Es consciente de que el Comité y el CDR están aplicando su estrategia inmobiliaria a largo plazo centrada en la concentración geográfica y la reorganización de las asignaciones de oficinas; observa que el grupo de trabajo responsable consideró esencial disponer de un inmueble adicional con una capacidad de unas 200 personas para poder crear unas buenas condiciones de trabajo; observa que este análisis llevó al Comité y al CDR a negociar la asunción del contrato de alquiler del edificio B100 del Servicio Europeo de Acción Exterior y que el proyecto de acuerdo administrativo fue aprobado por las oficinas del Comité y el CDR en el último trimestre de 2020; es consciente de que la pandemia de COVID-19 causó un retraso en el proceso;

63. Acoge favorablemente las mejoras en áreas clave de la estrategia inmobiliaria, como el reacondicionamiento de edificios existentes para crear espacios de trabajo más saludables, adaptados a los estándares ergonómicos, elevar el nivel de seguridad, reducir el consumo eléctrico y adecuarse a las obligaciones medioambientales;

64. Observa que, tras la adquisición del edificio B100, en septiembre de 2021, están en curso pruebas y la reducción del amianto; pide al Comité y al CDR que supervisen periódicamente las condiciones del inmueble e informen al personal en todo momento; recuerda su Resolución, de 20 de octubre de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la protección de los trabajadores contra el amianto ([5]);

([5]) Textos Aprobados, P9_TA(2021)0427.

Medio ambiente y sostenibilidad

65. Acoge con satisfacción la integración de las normas de sostenibilidad, medio ambiente y accesibilidad, incluidas las del sistema de gestión y auditoría medioambientales (EMAS) de la Unión, como parte de la estrategia inmobiliaria del Comité y del CDR; toma nota de que, desde la creación de su sistema de gestión medioambiental, el Comité y el CDR han adoptado diversas medidas con el fin de mejorar el rendimiento energético de sus edificios y reducir su huella de carbono; celebra la creación del grupo de trabajo dedicado al Pacto Verde y es consciente de que está en curso un estudio sobre la neutralidad en carbono del Comité y el CDR para 2030; acoge con satisfacción que el Comité esté participando en el régimen del Parlamento para compensar las emisiones de gases de efecto invernadero y que cuente con una línea presupuestaria específica para facilitar los correspondientes créditos; celebra que la electricidad consumida por el Comité provenga exclusivamente de energía verde obtenida a partir de fuentes sostenibles; anima además al Comité a que instale paneles solares en todos los edificios para aumentar la eficiencia en carbono;

66. Toma nota de una serie de medidas concretas adoptadas para reducir el uso de papel e insta al Comité a que adopte una política adecuada que no utilice papel; acoge con satisfacción que la cantidad de papel utilizado por persona y día en 2020 haya disminuido un 52 % en comparación con 2019 y un 81 % en comparación con 2015;

67. Acoge con satisfacción las medidas concretas adoptadas por el Comité para promover el uso de modos de transporte sostenibles, como bicicletas de servicio, infraestructuras para ciclistas y un sistema de bonos para acceder a los aparcamientos en circunstancias excepcionales; observa que la política de movilidad incluye una contribución financiera para los ciclistas y los miembros del personal que hayan adquirido abonos de transporte público, mientras que los miembros del personal beneficiarios de ambas contribuciones renuncian a su derecho a utilizar las instalaciones de estacionamiento;

68. Toma nota del compromiso del Comité de aplicar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y de estar en consonancia con estos objetivos y con las estrategias pertinentes de la Unión; destaca que el Comité cuenta con un Observatorio del Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo es promover la sostenibilidad dentro de la Unión;

69. Felicita al Comité por gestionar junto con la Comisión la Plataforma Europea de Partes Interesadas de la Economía Circular;

Comunicación y multilingüismo

70. Observa que, en octubre de 2019, la Mesa adoptó un nuevo logotipo del Comité, reflejo de los logotipos de las instituciones de la Unión; cree que este cambio contribuirá a la visibilidad y la cohesión de la imagen de las instituciones, órganos y organismos de la Unión entre los ciudadanos;

71. Acoge con satisfacción que el Comité haya podido adaptar su estrategia de comunicación en el contexto de la pandemia de COVID-19, organizando una serie de importantes eventos y acciones en línea para facilitar su difusión y su contacto con las partes interesadas y los ciudadanos; destaca que, en julio de 2020, el Comité, en lugar de su Premio Sociedad Civil anual, puso en marcha un premio único denominado «Sociedad Civil contra la COVID-19» para recompensar las iniciativas sin ánimo de lucro emprendidas por personas físicas, organizaciones de la sociedad civil y empresas privadas encaminadas a abordar la crisis de la COVID-19 y sus consecuencias;

72. Subraya que todo el trabajo relacionado con los dictámenes y los informes del Comité está disponible en todas las lenguas oficiales y que el sitio web del Comité cumple las normas de accesibilidad de la Unión para los organismos del sector público;

73. Celebra la participación del Comité en la Conferencia sobre el Futuro de Europa, colaborando en ese ejercicio democrático para llegar mejor a la sociedad civil organizada; insta además al Comité a que ayude a sus miembros a participar en los diálogos locales con los ciudadanos y la sociedad civil sobre asuntos europeos;

Cooperación interinstitucional

74. Acoge con satisfacción la cooperación bilateral continua y eficaz entre el Parlamento y el Comité; anima tanto al Parlamento como al Comité a que prosigan las reuniones periódicas entre sus presidentes y vicepresidentes y a que refuercen la cooperación estructurada entre los ponentes respectivos y tanto los grupos políticos como los órganos preparatorios en los que se organizan sus miembros; considera que la cooperación política del Comité con el Parlamento, el Consejo y la Comisión debería ser más sistemática, habida cuenta del papel del Comité como representante de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil;

75. Destaca que se revisaron los acuerdos de nivel de servicio con cuatro departamentos de la Comisión (PMO, DG DIGIT, DG Presupuestos y DG Recursos Humanos y Seguridad) y se añadieron servicios adicionales;

76. Destaca la adopción del nuevo acuerdo de cooperación administrativa entre el Comité y el CDR que entró en vigor el 1 de noviembre de 2021, que refuerza la gobernanza de la cooperación y los mecanismos de control para garantizar una gestión eficiente de los servicios conjuntos; observa con satisfacción que el Comité considera que el nuevo acuerdo es más moderno y sencillo que el antiguo y que contribuye a crear más sinergias entre el Comité y el CDR;

77. Reitera la postura expresada en las anteriores recomendaciones sobre la aprobación de la gestión respecto de la necesidad de aplicar plenamente el acuerdo de cooperación firmado entre el Parlamento y el Comité y el CDR por el que un total de sesenta traductores, incluidos treinta y seis procedentes del Comité, se traspasaron al Parlamento a cambio de acceso a los servicios de la Dirección General de Servicios de Estudios Parlamentarios; destaca, en este sentido, la escasez de personal del Comité en ámbitos políticos, la cual repercute negativamente en la realización de su mandato;

Pandemia de COVID-19

78. Es consciente de que la pandemia de COVID-19 influyó significativamente en la actividad del Comité, en particular porque sus miembros se desplazan a las instalaciones del Comité para debatir sus dictámenes y resoluciones; reconoce los esfuerzos colectivos que garantizan un apoyo continuado a las actividades políticas del Comité;

79. Observa que, para garantizar la continuidad de las actividades, el Comité coordinó todas las medidas preventivas y de protección adoptadas desde marzo de 2020 en una estrategia múltiple de prevención de la salud, describiendo todas las medidas físicas, operativas y médicas adoptadas, como el teletrabajo ampliado, los equipos informáticos y de videoconferencia, los equipos para la salud y la seguridad en las instalaciones y la desmaterialización de procesos;

80. Observa que se consideró que el plan de continuidad de las actividades no era suficientemente eficaz debido a la naturaleza específica de la pandemia de COVID-19 y que, por consiguiente, el Comité creó un grupo de trabajo específico encabezado por el director de Recursos Humanos, que incluía una amplia gama de contactos tanto dentro del Comité como con otras instituciones; insiste en la importancia de poner en marcha ejercicios de continuidad de las actividades para prepararse, en la mayor medida posible, para posibles perturbaciones futuras;

81. Valora el enfoque de priorizar la salud y la seguridad de los miembros y el personal, mientras la organización se adaptaba a la situación en continua evolución; observa que se adoptó una excepción general al teletrabajo para trabajar desde el extranjero para los miembros del personal: i) inmovilizados en su país de origen debido a restricciones de viaje, ii) con un familiar dependiente o enfermo en el extranjero, o iii) previa solicitud en determinadas condiciones; considera que la decisión de autorizar el teletrabajo desde el extranjero tuvo un efecto positivo en la reducción del estrés psicológico y el absentismo;

82. Acoge con satisfacción que el Comité y el CDR hayan colaborado estrechamente y sigan haciéndolo en relación con la armonización de medidas como el acceso a los inmuebles y los protocolos de higiene y limpieza; subraya que la coordinación se vio facilitada por la presencia recíproca de responsables de continuidad de las operaciones en cada equipo de gestión de la COVID-19;

83. Subraya que se prosiguió con las actividades esenciales durante la pandemia de COVID-19, lo que permitió al Comité representar a los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil en el proceso de toma de decisiones de la Unión, asistiendo a las instituciones de la Unión en la gestión de la situación de crisis en cuestión;

84. Acoge con satisfacción la intención de aprovechar las lecciones aprendidas durante la pandemia y de diseñar una nueva política de teletrabajo / tiempo de trabajo, y observa que el diálogo social sobre esta cuestión sigue su curso; anima al Comité a integrar en la estrategia de gestión interna las lecciones extraídas del brote pandémico en lo que se refiere a los enfoques de continuidad de las actividades y gestión de crisis, capacidad de respuesta en materia de TI, resiliencia de la organización, deber de atención respecto de su personal, eficacia de la comunicación interna y flexibilidad de los procesos de trabajo.