# RESOLUCIÓN (UE) 2023/324 DEL PARLAMENTO EUROPEO

## de 18 de octubre 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 segundo informe de la Comisión de Control Presupuestario (A9-0238/2022),

A. Considerando que, de conformidad con el artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, cada institución ha de actuar dentro de los límites de las atribuciones que le confieren los Tratados, con arreglo a los procedimientos, condiciones y fines establecidos en ellos, y que las instituciones han de mantener entre sí una cooperación leal;

B. Considerando que todas las instituciones de la Unión deben ser ejemplo de integridad, transparencia y plena rendición de cuentas ante los ciudadanos de la Unión respecto de los fondos que se les confían en tanto que instituciones de la Unión;

### Gestión presupuestaria y financiera

1. Reitera sus observaciones relativas a la «asignación de cofinanciación de TI para miembros», que proporciona una asignación informática anual de 3 000 EUR a cada miembro (5 000 EUR en 2020 en el marco del incremento único relacionado con las medidas introducidas a raíz de la pandemia de COVID-19); pide al Comité Económico y Social Europeo (en lo sucesivo, «Comité») que reconsidere el importe de la asignación de TI, así como su naturaleza, con el fin de pasar de una dieta a tanto alzado a un pago basado en costes reales y justificados;

2. Recuerda que, debido a la pandemia de COVID-19, la Mesa del Comité aprobó una decisión temporal por la que se permite a los miembros del Comité solicitar las dietas de estancia habituales por haber participado a distancia en las reuniones del Comité para compensar a los miembros por el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones y por los costes administrativos conexos en los casos en que los miembros no pudieron viajar a Bruselas; es consciente de que posteriormente se presentó al Consejo una propuesta estructural para establecer una dieta diaria específica en relación con la asistencia a reuniones a distancia, que fue adoptada por el Consejo en junio de 2021; reconoce que cualquier nueva práctica de remuneración requiere ser aprobada mediante una decisión del Consejo y, consecuentemente, reitera su llamamiento al Comité para que proponga una remuneración justa y proporcionada para los miembros sobre la que el Consejo pueda manifestar su acuerdo;

### Gestión interna, rendimiento, control interno

3. Entiende el impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 en la actividad de las instituciones de la Unión, incluidos los ajustados plazos para la adopción de nueva legislación y, por tanto, para que los comités consultivos emitan sus dictámenes; recuerda que el Comité adoptó, antes de la aprobación de su procedimiento modificado, trece documentos de posición en respuesta a las consultas para garantizar una contribución efectiva y oportuna a la respuesta de la Unión a la pandemia de COVID-19; es consciente de que el Comité supervisa el cumplimiento de los plazos institucionales establecidos para sus dictámenes y de que se han adoptado medidas específicas a raíz de un informe de auditoría interna de 2019; insta al Comité a que informe sobre esas medidas y otras acciones posibles a ese respecto; recuerda sus recomendaciones formuladas en anteriores resoluciones sobre la aprobación de la gestión para reforzar la cooperación interinstitucional y, en consecuencia, el impacto del trabajo del Comité; recuerda asimismo su recomendación de que el Comité lleve a cabo una evaluación cualitativa del impacto de sus dictámenes; reconoce la importancia de mantener al Comité como un órgano consultivo fuerte que permita el diálogo entre interlocutores sociales, en particular, empresarios, trabajadores y representantes de otros intereses diversos;

4. Reitera su preocupación por el hecho de que la Decisión n.º 078/21 del Comité no ofrezca orientaciones en relación con las situaciones en las que debe consultarse al servicio jurídico del Comité, y pide al Comité que haga obligatoria dicha consulta al menos para todas las decisiones que entrañen riesgos jurídicos para el Comité; recuerda que su servicio jurídico debe disponer de recursos suficientes y del mandato necesario para realizar satisfactoriamente su labor en interés del Comité, teniendo en cuenta su posición transversal y su tamaño insuficiente;

**Recursos humanos, igualdad y bienestar del personal**

5. Acoge con satisfacción el plan de acción para la contratación y retención de personal elaborado por la Dirección de Recursos Humanos y Finanzas del Comité, aprobado en octubre de 2021, y la futura revisión de la política de movilidad del Comité; pide al Comité que garantice la necesaria participación de los representantes del personal en la aplicación del plan de acción y en la revisión de la política de movilidad, respectivamente; acoge con satisfacción la participación del Comité en el grupo de trabajo interinstitucional creado para abordar los problemas derivados de una limitada reserva de candidatos y la falta de listas de reserva de candidatos aptos procedentes de las oposiciones generales;

6. Toma nota de que la plantilla de personal del Comité ha sufrido una reducción del 7,98 % respecto a las cifras de 2013 (superando el objetivo del 5 % establecido por la Comisión), lo que tiene un impacto negativo evidente en la relación entre la carga de trabajo y los recursos y, por tanto, en el bienestar del personal; acoge con satisfacción la decisión de solicitar una auditoría externa para comparar los recursos humanos disponibles en relación con la carga de trabajo y en la que se analizarán también el atractivo del Comité como empleador y la armonización entre la evolución de las actividades y los recursos disponibles; pide al Comité que garantice la coherencia entre dicha auditoría y el plan de acción para la contratación y retención del personal; considera que esta auditoría debe incluir un análisis específico de las situaciones señaladas por el Parlamento anteriormente (como los directivos en puestos interinos o dobles «en interés del servicio» y los puestos ocupados tras la expiración del plazo de movilidad) y cualquier otra decisión en materia de recursos humanos que afecte a la asignación del personal; pide al Comité que informe al Parlamento de los resultados y de las medidas adoptadas para el seguimiento de las recomendaciones que deben extraerse de esa auditoría;

7. Observa que se ha preparado una nueva decisión sobre el teletrabajo y el horario flexible, adoptada en abril de 2022, de manera conjunta con el Comité de las Regiones para establecer unas condiciones de trabajo para el personal modernas, flexibles y orientadas a la obtención de resultados; acoge con satisfacción la preparación de la nueva estrategia y plan de acción en materia de diversidad e inclusión; apoya que ambas acciones contasen con la participación del responsable de igualdad de oportunidades del Comité y se basasen en las lecciones aprendidas y las mejoras introducidas durante la crisis de la COVID-19;

8. Toma nota de que se están valorando nuevas medidas para promover el acceso de las mujeres a los puestos de dirección, como las responsabilidades de gestión intermedias por debajo del nivel de jefe de unidad y la aplicación práctica de la presupuestación con perspectiva de género; anima al Comité a que siga procurando aplicar las recomendaciones del Parlamento para mejorar la integración de la perspectiva de género a nivel interno;

9. Acoge con satisfacción la decisión de revisar las normas relativas a los períodos de prácticas de corta duración (que son obligatorias para la finalización de los estudios) y de ofrecer una remuneración adecuada y asignaciones adicionales para gastos como viajes y movilidad;

10. Toma nota de la sentencia del Tribunal General, de 23 de febrero de 2022 ([1]), sobre el caso de posible acoso denunciado en 2018, por la que el Tribunal General anula la Decisión n.º 293/19 del Comité, de 5 de diciembre de 2019, que impuso la sanción mínima posible consistente en un apercibimiento por escrito, desestima el recurso en todo lo demás y condena en costas al Comité; espera una reflexión interna a raíz de dicha sentencia, en particular sobre las infracciones de procedimiento constatadas por el Tribunal General en relación con la investigación interna, como la relacionada con el derecho de defensa;

([1]) Sentencia del Tribunal General (Sala Cuarta), de 23 de febrero de 2022, OA/Comité Económico y Social Europeo, T-671/20, ECLI:EU:T:2022:82.

11. Señala que, de las seis solicitudes de asistencia relacionadas con posibles casos de acoso que fueron recibidas en 2020, una sigue abierta; observa que, para esa solicitud de asistencia, la investigación administrativa interna finalizó en diciembre de 2021, que se celebraron audiencias preliminares con la persona afectada y con la víctima en febrero y marzo de 2022, respectivamente, y que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos solicitó una investigación administrativa adicional en mayo de 2022 para esclarecer más la situación antes de adoptar su decisión final; observa que aún no se ha adoptado una decisión; reitera que el paso del tiempo redunda en perjuicio tanto de las víctimas como de la reputación de la institución en cuestión, por lo que insta al Comité a que aborde esa solicitud sin más demora y a que informe a la autoridad presupuestaria sobre la tramitación de este caso;

12. Toma nota de la celebración de acuerdos de conciliación con las dos víctimas de acoso moral en diciembre de 2020 y marzo de 2021, respectivamente; toma nota, asimismo, de que el último punto pendiente para la plena aplicación de ambos acuerdos de conciliación depende de un futuro cambio en el organigrama acordado con el Comité de las Regiones y cuya aplicación está prevista para el 1 de octubre de 2022; pide al Comité que aplique procedimientos específicos a la hora de tratar los casos de acoso, de modo que todas las víctimas reciban el mismo trato; insta al Comité a que informe sin demora a la autoridad presupuestaria sobre la aplicación efectiva de este punto; expresa una vez más su pesar por el tiempo tan prolongado que requiere el Comité para aplicar dichos acuerdos de conciliación tal como exige la ley;

13. Lamenta que el acuerdo de conciliación con una de las víctimas de faltas graves no se celebrara hasta abril de 2022; lamenta, asimismo, que la aplicación de las medidas acordadas en marzo de 2021 entre la otra víctima de falta grave, antiguo miembro del Comité, y la presidenta del Comité se retrasara hasta después de la decisión del Parlamento de aplazar la aprobación de la gestión; acoge con satisfacción, no obstante, la declaración pública de la presidenta del Comité, publicada en su sitio web, en la que reitera sus sinceras disculpas a todos los afectados por el enorme sufrimiento causado por esas faltas; reitera su preocupación por que el secretario general del Comité se siga negando a admitir las deficiencias y responsabilidades internas, dando lugar a un incumplimiento del deber de diligencia con respecto del personal del Comité;

14. Toma nota de las actualizaciones mensuales del Comité y del seguimiento de las observaciones efectuadas por el Parlamento en la primera Resolución sobre la aprobación de la gestión de 2020 ([2]); recuerda que el informe de la OLAF sobre el asunto OC/2018/0666/A.1 solo se refiere al comportamiento del autor frente a las víctimas y que la sentencia dictada por el Tribunal General el 1 de septiembre de 2021 ([3]) se limita a examinar la validez de la decisión de la Mesa del Comité de 9 de junio de 2020, rebatiendo las declaraciones del Comité en el seguimiento de la primera Resolución sobre la aprobación de la gestión de 2020 de que las reclamaciones se habían tramitado teniendo debidamente en cuenta el bienestar de los funcionarios; señala que, por lo tanto, la lenta gestión del asunto por parte de la administración del Comité y, en particular, las deficiencias en la aplicación de los procedimientos internos, no han sido examinadas ni validadas en modo alguno; observa con preocupación que el incumplimiento grave del deber de diligencia del Comité respecto de los miembros de su personal ha persistido durante demasiado tiempo; expresa su profunda preocupación por el hecho de que sus llamamientos inequívocos a la rendición de cuentas se hayan ignorado sistemáticamente durante muchos años y reitera, por tanto, su petición de que se lleve a cabo una investigación externa específica sobre la acción —o inacción— de la jerarquía administrativa del Comité, centrándose en la responsabilidad de la propia jerarquía administrativa en la tramitación de las denuncias de acoso y la garantía del bienestar del personal;

15. Reitera su preocupación por el hecho de que todavía no sea posible cuantificar el coste final total de ese asunto, estimado, aproximadamente, en 150 000 EUR por el momento, porque depende del resultado del procedimiento judicial actualmente en curso ante el tribunal penal belga, en el que el Comité es también parte civil; pide al Comité que informe sin demora a la autoridad presupuestaria sobre la conclusión del procedimiento jurídico y del coste final total; vuelve a pedir que el Comité reclame al autor del delito los importes abonados a las víctimas por el Comité como compensación;

([2]) 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 (DO L 258 de 5.10.2022, p. 109).

([3]) Sentencia del Tribunal General (Sala Octava), de 1 de septiembre de 2021, KN/Comité Económico y Social Europeo, T-377/20, ECLI: EU:T:2021:528.

**Marco ético y transparencia**

16. Observa que las medidas adoptadas por el grupo de trabajo conjunto encargado de la revisión del marco ético del Comité se tradujeron en un plan de acción en materia de ética adoptado en enero de 2021; acoge con satisfacción la plena aplicación de una serie de medidas como, por ejemplo, la revisión de las decisiones sobre denuncia de irregularidades y acoso (adoptadas en diciembre de 2021 y marzo de 2022, respectivamente), el acuerdo de nivel de servicio con la Oficina de Investigación y Disciplina de la Comisión para profesionalizar las investigaciones administrativas, la formación obligatoria en materia de ética para todo el personal, la creación y formación de un nuevo equipo de asesores éticos, la renovación en curso de la red de asesores confidenciales y la nueva guía para el personal titulada «Respect at work at the EESC» (Respeto en el trabajo en el seno del CESE) (publicada en mayo de 2022); observa que el grupo de trabajo conjunto también llevó a cabo trabajos preparatorios para la revisión en curso de la decisión sobre los procedimientos disciplinarios y las investigaciones administrativas; pide al Comité que haga un seguimiento periódico, mediante encuestas específicas, de que el personal posee un conocimiento adecuado del marco ético; lamenta que la revisión de las decisiones mencionadas se retrasara enormemente y que la relativa al acoso no se adoptara hasta después de la decisión del Parlamento de aplazar la aprobación de la gestión de 2020, lo que demuestra una falta de voluntad de actuar; expresa su preocupación por el hecho de que no exista ningún procedimiento específico para el acoso en el que estén implicados un miembro del Comité y un funcionario (según la definición de la Decisión 090/22 A), lo que tiene como consecuencia que no se apliquen procedimientos uniformes para tratar los casos de acoso, con lo que las víctimas reciben un trato diferente; reitera, una vez más, que el hecho de que el Estatuto de los funcionarios no pueda imponerse a un miembro del Comité no puede considerarse una excusa para la inacción; pide al Comité que prevea de inmediato un procedimiento específico que ofrezca a todas las personas una protección adecuada y prolongada contra el acoso;

17. Toma nota de la entrada en vigor en enero de 2021 del código de conducta reforzado de los miembros del Comité, que proporciona una mayor claridad e impone sanciones más severas en caso de incumplimiento de las normas; acoge con satisfacción que el plan de acción en materia de ética incluya medidas dirigidas a los miembros del Comité, incluida la publicación del folleto informativo titulado «Respeto y dignidad en el CESE» y la revisión de la formación sobre ética de los miembros a fin de ajustarla al nuevo código de conducta; toma nota de que el Comité analizará la solicitud del Parlamento de que esta formación sea obligatoria en el marco de la próxima revisión del Estatuto de los miembros por parte de los cuestores del Comité; acoge con satisfacción que la versión revisada del reglamento interno del Comité se ajuste al nuevo código de conducta e incluya la posibilidad de que el mandato de los miembros del Comité pueda concluir excepcionalmente con su expulsión en caso de incumplimiento de las normas, las obligaciones y los deberes éticos;

18. Toma nota de que el servicio de auditoría interna del Comité publicó un informe de auditoría interna sobre ética e integridad a principios de 2020; pide al Comité un resumen de las recomendaciones formuladas por el auditor interno y de las medidas para aplicarlas;

19. 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 al Registro de transparencia para favorecer la transparencia de sus interacciones con los representantes de intereses externos;

20. Pide que todos los procedimientos y decisiones internos, incluidos los relativos a la ética, se publiquen en un apartado específico del sitio web del Comité;

21. Toma nota de que, en respuesta a la solicitud del Parlamento, el Comité ha tenido en cuenta las recomendaciones del Defensor del Pueblo recogidas en el informe SI/2/2017/NF titulado «Revolving door — Implementation of Article 16 of the EU Staff Directive in a range of EU institutions, bodies and agencies» (Puertas giratorias — Aplicación del artículo 16 del Estatuto de los funcionarios en diversas instituciones, órganos y organismos de la Unión) para revisar su decisión sobre las actividades y misiones exteriores; pide al Comité que informe sobre la adopción de la decisión final;

**Cooperación interinstitucional**

22. Toma nota de las negociaciones en curso con la Comisión y el Consejo con el fin de reforzar las relaciones institucionales y administrativas; apoya al Comité en su compromiso de aplicar la recomendación de la Conferencia sobre el Futuro de Europa de que se potencie el papel institucional del Comité y se le capacite como facilitador y garante de actividades de democracia participativa, como el diálogo estructurado con las organizaciones de la sociedad civil y los paneles de ciudadanos;

23. Destaca el papel crucial del Comité a la hora de representar y colaborar 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; toma nota de los esfuerzos del Comité por difundir sus dictámenes y actividades en el marco del cumplimiento de su misión y recuerda las recomendaciones del Parlamento en anteriores resoluciones sobre la aprobación de la gestión al respecto; pide que el acuerdo de cooperación entre el Comité y el Parlamento sea vinculante, en particular pide una cooperación estrecha y oportuna entre los respectivos ponentes de ambas instituciones, que las opiniones del Comité se compartan con las comisiones competentes del Parlamento durante la fase de elaboración de los informes y que se invite sistemáticamente a los ponentes del Comité a la presentación de dichos informes; recomienda que el Comité realice un análisis de impacto más cuantitativo y cualitativo de sus dictámenes; insta, por tanto, al Comité a que refuerce el personal operativo en los ámbitos del trabajo legislativo y las relaciones interinstitucionales;

**Pandemia de COVID-19**

24. Observa que, para aprovechar las lecciones aprendidas durante la pandemia, en 2021 se estableció un plan de acción de recuperación para el Comité al objeto de ayudar a los miembros del personal a avanzar hacia modos de trabajo adecuados a la etapa posterior a la pandemia; pide al Comité que informe a la autoridad presupuestaria sobre las principales etapas del plan de acción de recuperación y su aplicación.