# RESOLUCIÓN (UE) 2020/2047 DEL PARLAMENTO EUROPEO

## de 20 de octubre de 2020

## 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 2018, sección VI – Comité Económico y Social Europeo (CESE)

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 2018, 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 (A9-0188/2020),

A. Considerando que, en el contexto del procedimiento de aprobación de la gestión, la autoridad de aprobación de la gestión desea hacer hincapié en que es particularmente importante reforzar aún más la legitimidad democrática de los órganos de la Unión mejorando la transparencia y la rendición de cuentas y aplicando el concepto de presupuestación basada en el rendimiento y una buena gobernanza de los recursos humanos;

B. Considerando que, sobre la base de los resultados y las recomendaciones de la investigación de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), la Comisión de Control Presupuestario del Parlamento espera ser informada por el Comité Económico y Social Europeo (en lo sucesivo, «Comité») sobre las medidas adoptadas para corregir las irregularidades;

1. Acoge con agrado las mejoras introducidas en la situación de prórroga relacionada con la línea presupuestaria «Miembros de la institución y delegados» mediante la fijación de un plazo de seis semanas para presentar las solicitudes de reembolso; valora que desde el 1 de enero de 2019 se haya logrado una reducción de las prórrogas;

2. Señala que, debido a la publicación de un mayor número de dictámenes e informes, que exigieron una mayor participación de los miembros en su preparación, se produjo un incremento de los costes de viajes y de otros reembolsos;

3. Valora positivamente que el Comité tenga previsto aumentar de forma significativa su presupuesto para las tecnologías de la información, con el fin de recuperar su retraso, cerrar la brecha con respecto a los demás órganos de la Unión y seguir aplicando la estrategia digital del Comité, adoptada en junio de 2019; toma nota de los esfuerzos necesarios para reforzar las capacidades de red y los equipos de usuario final con el fin de permitir que el 100 % de su personal teletrabaje;

4. Observa que la nueva estructura del Comité, en vigor desde el 1 de enero de 2020, adscribe el Servicio Jurídico directamente al secretario general con los objetivos declarados de aumentar la visibilidad y el impacto del Servicio Jurídico y permitirle prestar apoyo jurídico sobre una base horizontal; toma nota de la justificación presentada por el Comité, pero manifiesta su preocupación por el hecho de que la autonomía y la plena independencia del Servicio Jurídico puedan verse afectadas; pide al Comité que vele por que el Servicio Jurídico participe de forma oficial y sistemática en los asuntos más importantes del Comité sin dejar la decisión de consultarlo o no a los diferentes servicios; acoge con satisfacción que se reforzara la capacidad jurídica en cuanto a la unidad de las condiciones de trabajo de los miembros, con el fin de permitir el tratamiento de cuestiones específicas relacionadas con el estatuto de los miembros; toma nota de las reflexiones sobre la exención de la política de movilidad del Comité para el personal especializado, incluido el personal del Servicio Jurídico, y pide al Comité que informe de las conclusiones de este proceso a la autoridad de aprobación de la gestión;

5. Confirma que el Comité recibió un certificado de seguridad relativo al amianto para el edificio VMA que especifica que el edificio no plantea riesgos para su uso normal; observa, no obstante, que había una cantidad limitada de amianto, lo que se confirmó mediante un análisis ulterior; reconoce que los pocos materiales que contienen fibras de amianto se encuentran fuera de la zona de oficinas del edificio VMA y que está previsto retirar todos esos materiales durante el período de ejecución de las obras de renovación;

6. Respalda la solicitud del Comité de redoblar todos los esfuerzos encaminados a respetar el contenido del acuerdo de cooperación entre el Parlamento y el Comité; recuerda, no obstante, que en virtud del acuerdo de 2014 el Comité transfirió un total de 36 traductores al Parlamento, a cambio de lo cual solo obtuvo acceso al Servicio de Estudios del Parlamento Europeo; observa que, como consecuencia de lo anterior, el Comité tuvo que contratar personal contractual y externalizar su servicio de traducción; observa con preocupación que, para compensar la reducción del personal de traducción, el Parlamento ha aportado fondos adicionales al Comité para cubrir la externalización de los servicios de traducción y que el Comité puede reasignar estos fondos a otros ámbitos de actividad si no se utilizan totalmente para la traducción externa, lo que de hecho ha ocurrido en los años anteriores; considera que esta disposición no se ajusta a los principios de una buena y prudente gestión financiera, por lo que deberá revisarse en el futuro;

**Situación actual**

7. Recuerda que, en su informe de enero de 2020, la OLAF concluye que el entonces presidente del Grupo I del Comité es responsable de actos de acoso hacia dos miembros del personal, de comportamientos inadecuados (falta grave) con un miembro del Comité y un miembro del personal, y de conductas indebidas respecto de otros miembros del personal de la Secretaría del Grupo I;

8. Recuerda que la OLAF concluye que el entonces presidente del Grupo I infringió las obligaciones derivadas del reglamento interno del Comité y de su código de conducta; recuerda que la OLAF recomienda que el Comité inicie los procedimientos adecuados con respecto al miembro en cuestión, tal como se prevé en el artículo 8, parte 4, del reglamento interno del Comité, y que adopte todas las medidas necesarias para evitar más casos de acoso del miembro en cuestión en el lugar de trabajo;

9. Destaca que varios miembros del personal han sufrido actos de acoso psicológico por parte del entonces presidente del Grupo I durante un período de tiempo injustificadamente largo; lamenta que las medidas de lucha contra el acoso en vigor en el Comité no hayan abordado ni solucionado este caso antes debido al cargo de alto nivel del miembro en cuestión; lamenta que las medidas adoptadas para proteger a las víctimas hasta finalizada la investigación por parte de la OLAF fueran supuestamente improvisadas e insuficientes, especialmente a la luz de la sentencia en el asunto F-50/15 ([1]), FS contra Comité Económico y Social Europeo (CESE), que debería haber servido de lección para el Comité; observa con preocupación que las deficiencias en los procedimientos internos dieron lugar a la inacción por parte de la administración del Comité, que se tradujo en un incumplimiento del deber de diligencia y de la obligación de informar a la OLAF; pide al Comité que tome nota de ello en el marco de la revisión emprendida de las decisiones pertinentes;

10. Toma nota de que el presidente del Comité recibió el informe y las recomendaciones de la OLAF el 17 de enero de 2020; observa que el asunto se remitió al comité consultivo del Comité sobre la conducta de los miembros el 23 de enero de 2020; observa, además, que el comité consultivo presentó sus conclusiones el 28 de abril de 2020, que el miembro en cuestión fue invitado a presentar sus observaciones, y que el presidente del Comité invitó a la presidencia ampliada del Comité a formular comentarios;

11. Toma nota de que la Mesa del Comité tomó, por mayoría, las decisiones de pedir al miembro en cuestión que dimitiese de sus funciones como presidente del Grupo I y que retirase su candidatura al cargo de presidente del Comité; señala que la Mesa apartó al miembro en cuestión de todas las actividades relacionadas con la gestión o la administración del personal; observa que la Mesa encargó al secretario general que adoptara las medidas necesarias para garantizar que, en caso de que el fiscal iniciase un procedimiento contra el miembro en cuestión, el Comité se adhiriera a ese procedimiento como parte civil; toma nota de que la Mesa encargó al secretario general que comunicase esta decisión a la OLAF y al Parlamento; señala que esta decisión puede, en su caso, notificarse también a otras instituciones u organismos de los Estados miembros;

12. Observa con preocupación que la decisión de la Mesa del Comité sobre el entonces presidente del Grupo I no pudo aplicarse plenamente a través de los procedimientos internos del Comité; toma nota de que el miembro en cuestión decidió retirar su candidatura para el cargo de presidente del Comité casi cuatro meses después de la decisión de la Mesa y solo por iniciativa propia; observa con preocupación que, a pesar de las conclusiones de la OLAF y de la

([1]) Sentencia del Tribunal de la Función Pública (Sala Tercera), de 12 de mayo de 2016, FS contra el Comité Económico y Social Europeo (CESE), F-50/15, ECLI:EU:F:2016:119.

decisión de la Mesa, el miembro en cuestión puede imponer su voluntad y seguir siendo presidente del Grupo I hasta el final de la legislatura; pide al Comité que siga revisando su reglamento interno y su código de conducta para evitar esta situación en el futuro;

13. Toma nota de que la OLAF remitió el asunto a las autoridades belgas y de que la fiscalía belga ha puesto en marcha un procedimiento judicial contra el miembro en cuestión, ya que el acoso psicológico puede perseguirse con arreglo a la legislación belga; toma nota de que el pleno del Comité decidió suspender la inmunidad del miembro en cuestión en su reunión de julio de 2020 con el fin de permitir a la fiscalía belga proseguir el procedimiento judicial;

14. Señala que las irregularidades cometidas por el Comité en este caso han dado lugar a una pérdida sustancial de fondos públicos en relación con los servicios jurídicos, las bajas por enfermedad, la protección de las víctimas, la reducción de la productividad, las reuniones de la Mesa y otros órganos, etc.; considera, por tanto, un caso preocupante por lo que respecta a la rendición de cuentas, el control presupuestario y la buena gobernanza de los recursos humanos en las instituciones, los órganos y los organismos de la Unión; recuerda, en este sentido, que el Tribunal de Cuentas afirma en su Informe Especial n.º 13/2019, «Marcos éticos de las instituciones de la UE auditadas: se pueden mejorar», que la conducta ética en los asuntos públicos contribuye a mejorar la gestión financiera y a reforzar la confianza del público, y que todo comportamiento no ético por parte del personal o de los miembros de las instituciones y organismos de la Unión atrae altos niveles de interés público y reduce la confianza en las instituciones de la Unión;

15. Manifiesta su asombro por el hecho de que el sitio web del Comité incluya una declaración del miembro en cuestión, en su calidad de presidente del Grupo I, que en realidad es un testimonio personal de autodefensa y con el agravante de que los asuntos ya se encuentran pendientes o se esperan ante las autoridades judiciales de la Unión y las autoridades belgas; lamenta profundamente que el desacuerdo entre la Presidencia del Comité y la Presidencia del Grupo I se haya hecho público de esta manera a costa de la reputación y la credibilidad de las instituciones, órganos y organismos de la Unión;

16. Acoge con satisfacción que el Comité haya iniciado una evaluación y una reflexión en profundidad sobre el marco general existente en apoyo de su política de tolerancia cero en relación con cualquier comportamiento que pueda socavar la dignidad humana; observa que este proceso tiene por objeto detectar posibles lagunas y nuevas mejoras en interés de su personal y de sus miembros;

17. Pide al Comité que mantenga informada a la autoridad de aprobación de la gestión acerca de cualquier investigación de la OLAF en curso y de la apertura de nuevas investigaciones de la OLAF relativas a miembros o personal del Comité en relación con casos de acoso o cualquier otro tipo de problema;

18. Observa que las disposiciones del Estatuto de los funcionarios no son aplicables a los miembros del Comité, ya que no son empleados, sino miembros del Comité; observa que esta circunstancia no ha impedido que otras instituciones, órganos y organismos de la Unión dispongan de normas específicas, adecuadas y útiles aplicables a sus miembros; recuerda, en este sentido, por ejemplo, que el artículo 8, parte 4, del Código de conducta del Comité de las Regiones prohíbe designar al miembro infractor para un cargo en el Comité y, si el miembro ocupa ya algún cargo, prevé su destitución; acoge con agrado que el Comité esté dispuesto a estudiar nuevas mejoras de su sistema tras una reflexión que ha durado ya más de dos años; considera que se trata de un período injustificadamente largo; lamenta que, después del período mencionado, el Comité solo pueda sugerir medidas de sensibilización y formación para los miembros a pesar de la clara necesidad de adoptar nuevas medidas, tal como se establece en el informe de la defensora del pueblo europea sobre la dignidad en el trabajo en las instituciones y agencias de la Unión (SI/2/2018/AMF) y en las recomendaciones del Parlamento;

19. Pide al Comité que informe a la autoridad de aprobación de la gestión de los procedimientos y procesos que el Comité ha desarrollado o tiene intención de poner en marcha sobre el modo en que se evitarán en el futuro los casos de acoso o cuestiones similares relativas al personal, a fin de garantizar que no se repitan acontecimientos lamentables similares que han supuesto una publicidad negativa y han dañado la reputación del Comité;

20. Se felicita por el aumento del número de asesores confidenciales destinado a mejorar el procedimiento informal y la posibilidad de que el personal comparta sus preocupaciones sobre cualquier situación percibida de acoso;

21. Acoge con gran satisfacción las reflexiones del Comité, que darán lugar a un plan de acción detallado para reforzar la política de tolerancia cero del Comité ante el acoso, con el fin de asegurarse de que nunca se tolerará tal comportamiento; celebra y respalda el actual paquete de revisión en lo que se refiere al acoso, la denuncia de irregularidades y los procedimientos disciplinarios, que mejorará aún más los mecanismos que permiten al personal presentar denuncias formales de acoso e incrementar la solidez de las estructuras jurídicas pertinentes; recuerda, no obstante, que el Comité ha estado informando de este proceso al Parlamento desde hace años y que solo ahora parecen adoptarse medidas concretas; acoge con satisfacción la creación de un grupo de trabajo que incluya a representantes de la administración y del comité de personal, al objeto de recabar las aportaciones más amplias posibles con fines de mejora; manifiesta su decepción por el hecho de que el Comité haya logrado avances mínimos en los últimos años a pesar de las recomendaciones precisas formuladas por el Parlamento instándole a introducir normas y procedimientos relativos a los miembros implicados en casos de acoso;

22. Se felicita por la continuación de diversas iniciativas de sensibilización con miras a informar al personal en consecuencia sobre el seguimiento de la campaña Respect@work; acoge con satisfacción la organización de actividades de formación destinadas a garantizar que el personal es consciente de los valores éticos y organizativos pertinentes y de las normas y procedimientos asociados.