

Informe Especial

Marcos éticos de las instituciones de la UE auditadas: se pueden mejorar

(presentado con arreglo al artículo 287 TFUE, apartado 4, párrafo segundo)



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO

Índice

	Apartados
Resumen	I-VI
Introducción	01-13
El marco de la OCDE	03-05
El contexto de la UE	06-13
Alcance y enfoque de la fiscalización	14-23
Observaciones	24-85
Las instituciones de la UE auditadas cuentan en general con marcos éticos adecuados	24-31
Los elementos esenciales de los marcos éticos están presentes	24-29
No existe un marco ético común de la UE que rijas las actividades de los representantes de los Estados miembros en el Consejo.	30-31
Existen algunas insuficiencias en los marcos éticos de las instituciones	32-63
El Parlamento y el Consejo no han desarrollado estrategias generales sobre ética	33-38
Los procedimientos para verificar las declaraciones y las orientaciones para el personal no están suficientemente formalizados	39-45
Control limitado de las declaraciones de los miembros	46-50
Políticas sobre obsequios e invitaciones incompletas y poco claras	51-53
Las normas sobre denuncia de irregularidades no están adaptadas para los Asistentes Parlamentarios Acreditados	54-56
Las disposiciones aplicadas a los diputados tras el cese de su mandato son menos detalladas	57-63
Existen ámbitos que se pueden armonizar y ejemplos de buenas prácticas en los marcos éticos de las instituciones auditadas	64-76
Políticas de obsequios e invitaciones	65
Política de actividades exteriores ajenas al servicio	66
Declaraciones de los miembros sobre los intereses y actividades de sus familiares	67-68

Orientaciones específicas y prácticas disponibles en la Comisión	69-72
Comité de ética para los miembros de la Comisión	73-74
Políticas específicas contra el acoso en casos que afecten a los diputados	75
Formulación clara de las políticas contra el acoso para el personal	76
Los resultados de la encuesta presentan una imagen heterogénea de la sensibilización del personal sobre las cuestiones éticas y su percepción de estas	77-85
Conclusiones y recomendaciones	86-90

Anexos

Anexo I — Principales características de los marcos éticos existentes

Parte A — Obsequios e invitaciones

Parte B - Actividades y misiones externas

Parte C - Conflictos de intereses en el momento de la contratación, *ad hoc* o en relación con las actividades del cónyuge (véase el anexo I — Parte C),

Parte D - Actividades profesionales y mandato posterior al empleo en las instituciones de la UE

Parte E - Medidas contra el acoso

Parte F - Denuncia de irregularidades

Anexo II — Resultados de la encuesta

Acrónimos y abreviaturas

Glosario

Respuestas del Parlamento

Respuestas del Consejo

Respuestas de la Comisión

Equipo auditor

Resumen

I En el sector público, una conducta ética implica para los funcionarios y los titulares de cargos públicos servir al interés público, administrar adecuadamente los recursos públicos y tomar decisiones justas. Asimismo, la conducta ética contribuye a mejorar la gestión financiera y reforzar la confianza del público, lo cual resulta indispensable para garantizar el éxito de las políticas públicas. El comportamiento poco ético del personal y de los miembros de las instituciones y organismos de la Unión Europea (UE) suscita un gran interés público y reduce la confianza en la UE. Por este motivo es muy importante que las instituciones creen marcos éticos adecuados para garantizar que el riesgo de comportamientos no éticos se reduzca al mínimo.

II La fiscalización del Tribunal consistió en determinar si los marcos éticos de las instituciones de la UE auditadas estaban bien implantados. Abarcó todos los niveles del personal y los miembros de las instituciones siguientes: el Parlamento Europeo (el Parlamento), el Consejo de la Unión Europea y el Consejo Europeo (el Consejo) y la Comisión Europea (la Comisión). El Tribunal también realizó una encuesta para evaluar la sensibilización del personal de estas instituciones sobre el marco ético, pero no evaluó cómo se habían aplicado dichos marcos.

III El Tribunal llegó a la conclusión de que, en general, las instituciones auditadas establecieron unos marcos éticos adecuados que aún se pueden mejorar, y constató que en el Consejo no existe un marco ético común que rijas el trabajo de los representantes de los Estados miembros.

IV La auditoría del Tribunal identificó algunas insuficiencias (no todas aplicables a cada institución auditada) en relación con:

- o las estrategias generales sobre ética (Parlamento y Consejo);
- o la elaboración de procedimientos formales de verificación de las declaraciones y de orientaciones más claras sobre los criterios de evaluación para el personal (Parlamento, Consejo y Comisión);
- o el refuerzo del control de las declaraciones de los miembros mediante la introducción de un procedimiento normalizado escrito (Parlamento y Comisión);
- o las políticas sobre obsequios e invitaciones (Parlamento, Consejo y Comisión);
- o la denuncia de irregularidades (Parlamento);

- o las disposiciones posteriores al mandato (Parlamento).

El Tribunal también encontró ámbitos en los que una armonización interinstitucional sería beneficiosa para los marcos éticos (por ejemplo, actividades externas y declaraciones sobre las actividades de los cónyuges y parejas de los miembros), y ejemplos de buenas prácticas.

V El Tribunal llevó a cabo una encuesta a una muestra representativa del personal de las instituciones auditadas. Aunque alrededor de la mitad de los miembros del personal evalúan su conocimiento del marco ético como bueno o muy bueno, los resultados de la encuesta presentan una imagen heterogénea con respecto al conocimiento y a la percepción de cuestiones éticas por parte del personal. No obstante, los resultados varían entre las instituciones y las categorías del personal.

VI El Tribunal formula recomendaciones para ayudar a las instituciones auditadas a:

- o mejorar sus marcos éticos;
- o cooperar para armonizar los elementos de sus marcos éticos y esforzarse por compartir en mayor medida buenas prácticas sobre cuestiones éticas;
- o mejorar la sensibilización y la percepción del personal con respecto al marco ético y la cultura ética.

Introducción

01 En el sector público, una conducta ética implica para los funcionarios y los titulares de cargos públicos servir al interés público, administrar adecuadamente los recursos públicos y tomar decisiones justas. Tal conducta contribuye a mejorar la gestión financiera y a reforzar la confianza del público, lo que resulta indispensable para garantizar el éxito de las políticas públicas.

02 El «marco de gestión de la integridad» introducido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) reúne instrumentos, procesos y estructuras para fomentar la integridad y prevenir la corrupción en organizaciones públicas¹. Según la Recomendación sobre integridad pública de la OCDE, la integridad pública se refiere al posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados².

El marco de la OCDE

03 Los principios de la OCDE para gestionar la ética en el sector público³ describen una «infraestructura ética» que debería estar presente en las instituciones públicas. Dicha infraestructura ética consta de tres elementos principales: orientación, gestión y control.

04 La OCDE ha elaborado un modelo para definir el concepto, estrechamente relacionado, de integridad pública (véase la *ilustración 1*).

¹ Integrity framework, OCDE, 2009.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Recomendación sobre integridad pública, OCDE, París, 2017.

³ «Recomendación del Consejo de la OCDE sobre la mejora de los comportamientos éticos en el servicio público, que incluye los Principios apropiados para favorecer la gestión de la ética en el servicio público (1998)» en el Informe de la OCDE, «Confianza en el Gobierno. Medidas para fortalecer el marco ético en los países de la OCDE», París 2000.

Ilustración 1 - Componentes principales de la integridad pública



© Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública, 2017.

05 El modelo se basa en tres componentes principales:

- o creación de un sistema de integridad pública coherente y completo;
- o desarrollo de una cultura de integridad pública;
- o instauración de una rendición de cuentas eficaz.

El contexto de la UE

06 Todo comportamiento no ético por parte del personal o de los miembros de las instituciones y organismos de la Unión Europea es inaceptable. Tal comportamiento – aunque sólo sea presunto– atrae altos niveles de interés público y reduce la confianza en la UE. El comportamiento poco ético también está ligado al riesgo de corrupción y fraude. Una evaluación de la aplicación de los marcos éticos en las instituciones de la UE puede contribuir a gestionar dichos riesgos.

07 Las instituciones deberían establecer marcos éticos adecuados para garantizar que los riesgos de comportamientos no éticos se reduzcan al mínimo. El riesgo principal es que, sin marcos éticos adecuados, no es posible prevenir, identificar y tratar adecuadamente conductas poco éticas, lo que puede perjudicar a la reputación y la imagen de la UE y sus instituciones. La legislación de la UE no contiene una definición estatutaria de un marco ético como tal; sin embargo, muchas disposiciones de derecho primario y secundario pueden interpretarse como obligaciones éticas.

08 Aunque existen disposiciones comunes aplicables a todas las instituciones de la UE, también hay distintos requisitos éticos jurídicos para cada institución de la UE, para las direcciones generales de la Comisión Europea, y para el personal y los miembros de las instituciones de la UE. Las disposiciones específicas reflejan distintas funciones, responsabilidades y riesgos.

09 Todas las obligaciones tienen su origen en los Tratados constitutivos, que contienen disposiciones que establecen los valores que deben guiar la conducta del personal y de los miembros de las instituciones y órganos de la UE. Aunque estas disposiciones tienen un cierto grado de similitud en la terminología que utilizan y en el espíritu de las obligaciones que establecen, las categorías de las personas a las que se dirigen son bastante diferentes, por lo que es necesario abordar cada una de manera específica.

10 El *cuadro 1* presenta un resumen del modo en que las disposiciones jurídicas se aplican al personal y a los miembros de las instituciones de la UE.

Cuadro 1 - Disposiciones jurídicas aplicables al personal y los miembros de las instituciones de la UE

	PERSONAL			MIEMBROS		
	Parlamento	Consejo	Comisión	Parlamento	Consejo	Comisión
REQUISITOS JURÍDICOS	Artículo 298 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): El Parlamento Europeo y el Consejo establecerán las disposiciones para una administración europea abierta, eficaz e independiente.			Artículos 6 y 7 del Acta relativa a la elección de los diputados al Parlamento Europeo. El artículo 339 del TFUE también es aplicable al Parlamento.	Normas nacionales. El artículo 339 del TFUE también es aplicable al Consejo (no sólo a nivel ministerial, sino también para los funcionarios nacionales).	Artículo 17 del Tratado de la Unión Europea (TUE): Obligación de independencia total para los Comisarios <i>(nota: el informe se refiere al comportamiento ético de las personas, no de las instituciones como tales).</i>
	Estatuto (artículos 11 a 22 <i>quater</i>) ⁴					Artículo 245 del TFUE: independencia; obligaciones derivadas de la función; obligaciones después de finalizar el mandato. Artículo 339 del TFUE sobre la obligación de no divulgar las informaciones que, por su propia naturaleza, se hallan amparadas por el secreto profesional.

⁴ Para los miembros del personal que no sean funcionarios, existen requisitos similares en el Régimen aplicable a otros agentes. Las instituciones detallan estas disposiciones mediante la adopción de normas de desarrollo más específicas.

	Reglamento financiero, artículos 36, apartado 3, y 61.					
	Código de Buena Conducta Administrativa					
REQUISITOS JURÍDICOS	Decisiones administrativas: Guía de las obligaciones de los funcionarios y agentes del Parlamento Europeo Normas internas relativas al comité consultivo sobre el acoso y su prevención en el lugar de trabajo.	Decisiones administrativas: Decisión n.º 61/15 sobre actividades externas. Decisión n.º 15/15 sobre el acoso.	Decisiones administrativas: Decisión sobre actividades externas. Decisión sobre excedencia voluntaria. Decisión sobre la prevención del acoso psicológico y sexual. Código de Buena Conducta Administrativa.	Norma 11 y anexo I al Reglamento interno; código de conducta de los diputados al Parlamento Europeo en materia de intereses económicos y conflictos de intereses.	Código de conducta del presidente del Consejo Europeo.	Decisión de la Comisión de 31 de enero de 2018 relativa a un Código de Conducta de los Miembros de la Comisión Europea (C(2018)700) ⁵ .
INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS	Estatuto (artículos 22 <i>bis</i> a 22 <i>quater</i> y anexo IX, Procedimiento disciplinario).			Normas 165, 166 y 167 del Reglamento interno (Medidas en caso de incumplimiento de las normas de conducta de los diputados). Decisión sobre el funcionamiento del comité consultivo para las quejas por acoso que afectan a diputados al Parlamento Europeo y los procedimientos de dichas quejas.	Normas nacionales	Artículo 247 del TFUE: Faltas cometidas por Comisarios: Decisión CE por la que se establece el Comité <i>ad hoc</i> de Ética. Artículo 12 del código de conducta: el Comité Independiente de Ética. Artículo 13 del código de conducta: medidas sobre la aplicación del código de conducta.
	Decisiones administrativas: Disposiciones de aplicación del artículo 22 <i>quater</i> del Estatuto.	Decisiones administrativas: Decisión n.º 3/2016 sobre la denuncia de irregularidades. Decisiones n.ºs 73/06 y 74/06 sobre investigaciones administrativas y procedimientos disciplinarios.	Decisiones administrativas: Directrices CE sobre la denuncia de irregularidades. Decisión CE 86/2004 Disposiciones generales de ejecución de investigaciones administrativas y procedimientos disciplinarios.			

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

11 Estos requisitos jurídicos abordan una serie de tipos clave de cuestiones éticas:

- Diversas formas de conflicto de intereses, en particular en relación con:
 - la contratación, el ejercicio de funciones y las actividades tras el cese de las funciones;
 - obsequios e invitaciones, actividades externas y profesión del cónyuge;

⁵ DO C 65 de 21.2.2018, p. 7.

- o actividades de promoción o defensa de intereses;
- o transparencia;
- o medidas contra el acoso;
- o mecanismos de control del cumplimiento.

12 Además de establecer la conducta exigida, tanto del personal como de los miembros, el marco jurídico proporciona herramientas y procedimientos para detectar cualquier desviación de dichas normas y responder a ella, contribuyendo así a garantizar el cumplimiento de los requisitos éticos legales. A los efectos de esta fiscalización, «marco ético» se refiere en primer lugar a los requisitos éticos legales y, en segundo lugar, a los procedimientos, los mecanismos de control del cumplimiento, las orientaciones y la comunicación que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los requisitos legales.

13 Se observa cada vez un mayor reconocimiento de la importancia de los aspectos culturales no vinculantes de la ética, que a menudo se consideran como el modo más eficiente de alcanzar altos niveles éticos. Estos elementos son:

- o la promoción de la cultura ética;
- o el liderazgo como ejemplo de integridad;
- o un sistema de evaluación que avale la rendición de cuentas y el comportamiento ético;
- o el apoyo de una cultura organizativa abierta.

Alcance y enfoque de la fiscalización

14 El Tribunal evaluó si los marcos éticos de las instituciones de la UE auditadas estaban bien implantados. La fiscalización abarcó todos los niveles del personal y los miembros de las instituciones siguientes: el Parlamento Europeo (el Parlamento), el Consejo de la Unión Europea y el Consejo Europeo (el Consejo) y la Comisión Europea (la Comisión).

15 Era la primera vez que el Tribunal auditaba los marcos éticos del Parlamento, el Consejo y la Comisión. La fiscalización se ajusta al objetivo estratégico del Tribunal para 2018-2020 de contribuir a fomentar la confianza en la UE. Se ha seleccionado al Parlamento, al Consejo y a la Comisión porque son las tres principales instituciones que participan en la legislación de la UE y cuentan con un número significativo de efectivos. El análisis de su marco ético proporciona las mejores oportunidades para un análisis comparativo.

16 Para evaluar si los marcos éticos del Parlamento, el Consejo y la Comisión estaban bien implantados el Tribunal:

- i) examinó los requisitos éticos jurídicos para el personal y los miembros, así como los procedimientos de control de su cumplimiento;
- ii) evaluó el conocimiento del marco ético del personal de las entidades fiscalizadas.

No se evaluó la aplicación de los marcos éticos.

17 En la Comisión, la institución más grande, el Tribunal se informó de los requisitos generales y de los procedimientos existentes en la Dirección General de Recursos Humanos y Seguridad (DG Recursos Humanos y Seguridad). Se centró en las normas específicas aplicables en las siguientes direcciones generales que gestionan una parte significativa del presupuesto de la UE o que desempeñan un papel importante en la propuesta o en la supervisión de la aplicación del Derecho de la UE: DG Agricultura y Desarrollo Rural, DG Competencia, DG Energía, DG Investigación e Innovación y Secretaría General.

18 En las instituciones auditadas, el Tribunal evaluó en particular los requisitos y los procedimientos aplicados para las siguientes cuestiones:

- o obsequios e invitaciones (véase [anexo I – parte A](#)),

- o actividades o misiones fuera del servicio (véase el [anexo I — parte B](#)),
- o conflictos de interés en el momento de la contratación, *ad hoc* o en relación con las actividades del cónyuge (véase el [anexo I — Parte C](#)),
- o empleo o mandato posterior al empleo en las instituciones de la UE (véase el [anexo I — parte D](#)),
- o lucha contra el acoso (véase [anexo I — parte E](#)),
- o denuncia de irregularidades (véase el [anexo I — parte F](#)).

19 El Tribunal también examinó los procedimientos para las investigaciones administrativas y los procedimientos disciplinarios para el personal. Para que la auditoría pudiera realizarse, no se evaluaron las normas de transparencia y actividades de promoción de intereses, aunque estén ligadas al marco ético general. Los procedimientos relativos al conflicto de intereses en el marco de la contratación pública también quedaron fuera del ámbito de la auditoría, ya que los procedimientos de contratación pública son objeto de auditorías de cumplimiento del Tribunal.

20 Para elaborar un inventario de los marcos éticos y de los procedimientos establecidos para hacerlos cumplir, el Tribunal envió un cuestionario a las instituciones auditadas. Asimismo, analizó documentos internos recibidos del Parlamento, el Consejo y la Comisión (DG Recursos Humanos y Seguridad y las otras direcciones generales seleccionadas). El Tribunal comparó los distintos requisitos éticos vigentes en las distintas instituciones y evaluó cómo se ajustaban a las normas externas pertinentes (principios, directrices y buenas prácticas de la OCDE, la Organización Internacional del Trabajo y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). Por último, examinó otros informes pertinentes del ámbito de la ética y entrevistó a miembros del personal de las instituciones cuyas funciones estaban relacionadas con el marco ético.

21 Se utilizaron como principales criterios de auditoría para este trabajo normas internacionalmente reconocidas elaboradas por la OCDE, legislación de la UE y los requisitos éticos y procedimientos establecidos por las instituciones. También sirvió como criterio adicional un análisis comparativo de los marcos éticos de las instituciones auditadas.

22 Como complemento de estas fuentes de auditoría, el Tribunal organizó un panel de expertos para discutir las características de un marco ético coherente y completo en las organizaciones públicas. Invitó a cuatro expertos en la materia: un representante de la OCDE, otro de Transparencia Internacional, otro de la entidad fiscalizadora superior de un

Estado miembro y otro del mundo académico, que ayudaron a evaluar elementos específicos de los marcos éticos.

23 A fin de conocer mejor el grado de concienciación del personal sobre los marcos éticos y su percepción de la cultura ética, el Tribunal realizó una encuesta a una muestra representativa del personal de las instituciones auditadas (véase el [anexo II](#)).

Observaciones

Las instituciones de la UE auditadas cuentan en general con marcos éticos adecuados

Los elementos esenciales de los marcos éticos están presentes

24 Para el personal de las instituciones de la UE, las fuentes principales del marco ético son el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el Reglamento Financiero y el título II, «Derechos y obligaciones del funcionario», del Estatuto⁶ (véase el [cuadro 1](#)). Los requisitos se desarrollan con más detalle en las disposiciones y directrices de aplicación específicas de las instituciones, que ofrecen aclaraciones, pero no crean nuevas obligaciones sustantivas. En general, existe un alto grado de similitud en las disposiciones del marco ético para el personal de las instituciones auditadas.

25 Respecto de los miembros de las instituciones, la situación es más diversa. La naturaleza de la posición y de las funciones de los miembros varía en función de las instituciones y con respecto a las del personal. El TFUE es la fuente principal de requisitos éticos para los miembros: también establece multas y sanciones en caso de incumplimiento de los requisitos. Los códigos de conducta y los reglamentos internos aplicables contienen disposiciones más detalladas (véase el [cuadro 1](#)). Las normas se especifican más en otros documentos como directrices (por ejemplo, Guía para los diputados para combatir el acoso en el lugar de trabajo en el Parlamento Europeo⁷).

26 Los marcos éticos de las instituciones auditadas se ajustan a los principales requisitos de las directrices y a otros criterios de la OCDE (véase el apartado [21](#)). Las instituciones de la UE auditadas cuentan, en gran medida, con marcos éticos adecuados tanto para el personal como para los miembros:

- Las instituciones auditadas han establecido políticas sobre obsequios e invitaciones que abarcan definiciones de los obsequios, la hospitalidad y otros beneficios, y los procedimientos para aceptarlos e informar sobre ellos (véase el [anexo I — parte A](#)).

⁶ Para los miembros del personal que no sean funcionarios existen requisitos similares en el Régimen aplicable a otros agentes.

⁷ «Acoso cero en el lugar de trabajo-Guía para los diputados al Parlamento Europeo», 2017

- Las normas sobre actividades ajenas al servicio para el personal y los miembros, así como las normas y sistemas para tratar el empleo tras el cese de las funciones en las instituciones de la UE del personal, abordan los ámbitos de riesgo y establecen los criterios de aceptabilidad de las actividades y de los procedimientos de información y autorización (véase el [anexo I — partes B y D](#)).
- Las políticas también abordan casos de conflictos de interés en el momento de la contratación, *ad hoc* o en relación con las actividades del cónyuge o la pareja del personal y de los miembros, de conformidad con las normas internacionales utilizadas como criterios de auditoría (véase el [anexo I — parte C](#)).
- Las instituciones auditadas han establecido políticas contra el acoso que cumplen los requisitos esenciales de las normas pertinentes (véase el [anexo I — parte E](#)).
- Las instituciones auditadas han establecido políticas de denuncia de irregularidades adecuadas derivadas de revisiones continuas en los últimos años, que proporcionan definiciones u establecen mecanismos de protección a los denunciantes (véase el [anexo I — parte F](#)).

27 Los marcos éticos son apoyados adecuadamente por mecanismos de investigación y sanción, y son similares para el personal de las instituciones auditadas, ya que en el artículo 86 y en el anexo IX «Procedimiento disciplinario» del Estatuto se prevén investigaciones administrativas y procedimientos disciplinarios. Las sanciones varían bastante: algunas medidas afectan principalmente a la reputación del funcionario (por ejemplo, advertencias por escrito y amonestaciones), otras afectan a la posición del funcionario en la organización (por ejemplo, descenso de escalón y de grado), y otras alteran irreversiblemente la relación entre los funcionarios y la organización (por ejemplo, separación del servicio, posiblemente acompañada de una reducción en los derechos de pensión). Algunas de estas sanciones han tenido implicaciones financieras.

28 Para los miembros, las sanciones y multas se establecen principalmente en el TFUE, y se complementan con las disposiciones de los respectivos códigos de conducta y reglamentos internos. La implantación de instrumentos de control del cumplimiento previstos por los Tratados es muy variada y entre ellos se cuentan procedimientos políticos y judiciales, y procedimientos de disciplina interna.

29 El Tribunal identificó algunos ámbitos en los que la cobertura, la especificidad, la claridad y el nivel de orientación de los marcos éticos de las instituciones para el personal y los miembros podría mejorar (véanse los apartados [32 a 63](#)) y armonizarse (véanse los apartados [64 a 68](#)). El Tribunal también halló casos de buenas prácticas, en su mayor parte en la Comisión (véanse los apartados [69 a 76](#)).

No existe un marco ético común de la UE que rijas las actividades de los representantes de los Estados miembros en el Consejo.

30 Los Miembros del Consejo Europeo y del Consejo de la Unión Europea (Miembros del Consejo) son respectivamente los jefes del Estado o de Gobierno y los ministros. Otros representantes de los Estados miembros son agentes nacionales que participan en grupos de trabajo, comités y partidos. Con excepción del presidente del Consejo Europeo⁸, no están sujetos a ningún marco ético común del ámbito de la UE. El trabajo de los representantes de los Estados miembros en el Consejo se rige por la legislación nacional.

31 No existe un compendio en el Consejo de todos los marcos éticos nacionales aplicable a sus miembros y a los demás representantes de los Estados miembros, ni tampoco garantías de que los requisitos nacionales abarquen todos los elementos necesarios y los riesgos pertinentes con respecto a la naturaleza del puesto y el trabajo que desempeñan.

Existen algunas insuficiencias en los marcos éticos de las instituciones

32 El Tribunal comparó los marcos éticos de las instituciones examinadas con las normas internacionales y observó ciertas insuficiencias.

El Parlamento y el Consejo no han desarrollado estrategias generales sobre ética

33 Según el modelo de la OCDE (véase el apartado **04**), los marcos éticos deben guiarse por una estrategia que defina los objetivos y las prioridades desarrollada a partir de datos e indicadores adecuados que tenga en cuenta los riesgos legítimos para la ética.

34 La estrategia general de la Comisión se establece en el Plan estratégico 2017-2020 de la DG Recursos Humanos y Seguridad, que contiene disposiciones que regulan cuestiones de ética para el personal. El ejercicio anual de evaluación de riesgos de la DG Recursos Humanos y Seguridad también trata cuestiones de ética, y está vinculado a la elaboración del Plan de gestión anual.

⁸ Véase el artículo 15 del TFUE y el Código de conducta, que es un instrumento público de autorregulación adoptado por el presidente del Consejo Europeo.

35 El Plan estratégico establece dos objetivos: el primero es que los directivos y el personal se atengan en todo momento a los más altos estándares profesionales y éticos, y el segundo, que las normas de aplicación del Estatuto se apliquen de manera clara y eficaz. La consecución de estos objetivos se supervisa mediante indicadores de resultados.

36 En el ejercicio de evaluación de riesgos de 2018 se identificó un riesgo general de que las medidas o procesos existentes para reducir los riesgos de reputación vinculados a las actividades o comportamiento externos del personal antiguo o en activo pudieran requerir mejoras adicionales para responder a la mayor sensibilización pública sobre esta cuestión. El nivel de riesgo se evalúa en 9 puntos en una escala de 25, y las acciones para mitigar este riesgo son objeto de seguimiento a través del Plan de gestión anual.

37 En las direcciones generales de la Comisión auditadas se efectúa un ejercicio de gestión de riesgos anual para identificar, evaluar y gestionar riesgos significativos y críticos, incluidos los relativos a la ética. De entre las direcciones generales auditadas, la DG Competencia incluía las acciones más específicas para su personal en el ámbito ético en sus procesos estratégicos y de planificación de la gestión.

38 En el Parlamento y en el Consejo no existe una estrategia ética global que defina los objetivos y las prioridades que deben controlarse mediante indicadores de resultados, ni para el personal ni para los diputados o miembros. Aunque el Parlamento realizó una evaluación de las normas mínimas de control interno en 2017, que también abarcaba cuestiones éticas, el Consejo no ha efectuado una evaluación de riesgos completa en este ámbito hasta la fecha.

Los procedimientos para verificar las declaraciones y las orientaciones para el personal no están suficientemente formalizados

39 Según la OCDE, toda organización deberá implantar procedimientos para identificar, gestionar y resolver conflictos de interés que garanticen que los funcionarios públicos conozcan sus obligaciones en cuanto a la declaración de situaciones de conflictos de interés⁹.

40 El marco ético relacionado con los conflictos de interés se basa en gran medida en autodeclaraciones de los distintos miembros del personal. Tales sistemas se basan en la integridad individual, así como en el conocimiento de los miembros del personal de los

⁹ La gestión de los conflictos de intereses en el sector público, OCDE, 2005.

requisitos aplicables. No obstante, el marco ético no puede ser eficaz sin unos sistemas de control adecuados. El nivel de control debería reflejar el nivel de riesgo y tener en cuenta la carga administrativa creada por tales controles.

41 Las principales obligaciones del personal de la UE se derivan del Estatuto y del Reglamento Financiero. Las instituciones que aplican disposiciones exigen al personal que presente autodeclaraciones en distintas circunstancias (véase el [recuadro 1](#)):

Recuadro 1

Ejemplos de tipos de declaraciones del personal de las instituciones auditadas

- obsequios e invitaciones (artículo 11 del Estatuto);
- conflicto de intereses en el momento de la contratación (artículo 11, apartado 3 del Estatuto);
- declaración de conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones (artículo 11 *bis* del Estatuto);
- petición oficial de autorización de actividades ajenas al servicio (artículo 12 del Estatuto);
- actividad lucrativa que ejerza profesionalmente el cónyuge (artículo 13 del Estatuto);
- actividades posteriores al cese en funciones (artículo 16 del Estatuto).

42 Estas declaraciones a menudo se basan en el criterio del miembro del personal. Solo es necesario facilitar detalles específicos cuando un miembro del personal considere que se encuentra ante un caso particular. Las instituciones auditadas en general han establecido procedimientos y flujos de trabajo para evaluar la información facilitada en las declaraciones del personal y adoptar medidas al respecto (como la concesión de autorizaciones, en caso necesario).

43 Aunque estas instituciones indicaron que también se examina y se tiene en cuenta cualquier otra información disponible, los procedimientos y los flujos de trabajo no describen qué otra información procedente de fuentes internas (por ejemplo, expedientes personales u otras declaraciones existentes) o externas (por ejemplo, sitios web) se verifica y es objeto de controles cruzados.

44 Para cumplir los requisitos éticos de manera coherente, los miembros del personal necesitan disponer de directrices claras y exhaustivas al respecto. Sin embargo, el Tribunal constató que las directrices disponibles no eran siempre claras o suficientemente detalladas (véase el [recuadro 2](#)):

Recuadro 2

Ejemplos de orientaciones insuficientes

Declaraciones en el momento de la contratación

En las instituciones auditadas, los candidatos deben declarar sus intereses financieros en el momento de la contratación, pero solo si dichos intereses pudieran influir en el candidato en el ejercicio de sus funciones.

Por consiguiente, los gerentes solo pueden actuar en función de la información que los propios candidatos consideren necesario declarar.

Existen pocas orientaciones sobre las situaciones que pueden crear un conflicto de intereses (potencial).

Falta de orientaciones específicas sobre situaciones pertinentes

La DG Agricultura de la Comisión publicó una guía sobre ética que proporciona al personal de la Dirección General información práctica adicional, ejemplos y explicaciones con respecto a los requisitos éticos, pero no aborda determinadas situaciones que podrían ser pertinentes para el trabajo de la Dirección General:

- si los miembros del personal participan en una actividad agrícola;
- si los miembros del personal son receptores de subvenciones de la UE en el marco de la política agrícola común.

45 Las políticas éticas no siempre proporcionan orientaciones claras sobre los criterios para evaluar las declaraciones, en particular sobre cómo deben aplicarse en la práctica los criterios establecidos en la base jurídica. Aunque los criterios de evaluación son claros por lo que se refiere a obsequios e invitaciones, así como a actividades externas concurrentes, no hay suficientes orientaciones por lo que se refiere a los conflictos de intereses que se derivan de los intereses financieros de los miembros del personal, sus actividades posteriores al cese en sus funciones o la actividad profesional de su cónyuge o pareja. Si bien es imposible abarcar todas las situaciones posibles, facilitar orientaciones claras sobre la aplicación de los criterios legales atenuaría el riesgo de desigualdad de trato.

Control limitado de las declaraciones de los miembros

46 Como se indica en el apartado 42, la información sobre los miembros de las instituciones auditadas también se obtiene principalmente a través de autodeclaraciones. La calidad de la información y de los criterios de evaluación son cruciales para gestionar de manera adecuada los riesgos relativos a la ética. No existen procedimientos ni flujos de trabajo normalizados escritos para verificar esta información.

47 Según su código de conducta, los miembros de la Comisión están obligados a presentar declaraciones sobre cuestiones tales como actividades previas, actividades externas actuales, sus intereses financieros y la actividad profesional de su cónyuge o pareja. Las declaraciones son objeto de control bajo la autoridad del presidente, pero tampoco existe ningún procedimiento normalizado escrito para verificar la exactitud, la fiabilidad o la integridad de la información.

48 Los diputados al Parlamento Europeo también están obligados a presentar una declaración de intereses sobre cuestiones tales como su actividad profesional durante los tres años anteriores a la toma de posesión del cargo en el Parlamento, las actividades regulares y ocasionales remuneradas (actividades exteriores) y cualquier otro interés financiero que pudiera ejercer influencia en el ejercicio de sus funciones. Se comprueba la verosimilitud general de las declaraciones de los diputados, es decir, que no contengan información manifiestamente errónea, ilegible o incomprensible. Las declaraciones son objeto de control bajo la autoridad del presidente. El control verifica los errores de redacción evidentes, las discrepancias entre una declaración y otra, y el cumplimiento del plazo. Si el Presidente recibe información de que la declaración es sustancialmente incorrecta o no está actualizada, puede consultar al Comité Consultivo sobre la Conducta de los Diputados y, en su caso, deberá solicitar al diputado o diputada que corrija su declaración. Si se produce un presunto incumplimiento del código de conducta, el Presidente remitirá el caso al Comité Consultivo. En los procedimientos del Parlamento no se ha establecido ningún otro control de la exactitud e integridad ni evaluación de las declaraciones de los diputados¹⁰. En el caso del presidente del Consejo, no existe ningún procedimiento de verificación o evaluación de la declaración.

49 La principal garantía sobre las declaraciones de los diputados, el presidente del Consejo Europeo y los comisarios es la transparencia y la atención de las partes interesadas, los medios de comunicación y el público en general y, en el caso de los

¹⁰Cabe señalar que, en algunos de los Estados miembros (como Francia y Polonia), las declaraciones de los miembros de las instituciones están sujetas a un control adicional de las autoridades competentes basado en la legislación nacional.

miembros de la Comisión, el Parlamento Europeo. En el caso del presidente del Consejo europeo, el control adicional es ejercido por los Estados miembros.

50 La ausencia de un procedimiento escrito normalizado para el control de las declaraciones de los miembros crea el riesgo de que las obligaciones se interpreten de manera incoherente, lo que significa que es menos probable que la institución detecte las inexactitudes u otras cuestiones antes de que estas atraigan la atención del público, lo que podría poner en peligro la confianza pública.

Políticas sobre obsequios e invitaciones incompletas y poco claras

51 Según las directrices de la OCDE, las organizaciones deberían tratar los posibles conflictos de intereses derivados de regalos e invitaciones, lo que supone establecer un proceso administrativo para controlar obsequios y beneficios, por ejemplo, definiendo lo que son obsequios aceptables e inaceptables, y para aceptar determinados tipos de obsequios en nombre de la organización¹¹.

52 Las instituciones auditadas en general han establecido buenas políticas en relación con los obsequios y las invitaciones al personal y a los miembros (véase el [anexo I — parte A](#)). Estas políticas abarcan los requisitos del artículo 11 del Estatuto, que define normas sobre la aceptación de cualquier distinción honorífica, condecoración, merced, donativo o remuneración, sea cual fuere su naturaleza, y aportan explicaciones adicionales. Los correspondientes códigos de conducta de los comisarios y el Presidente del Consejo Europeo contienen disposiciones sobre regalos y otros beneficios. Para los diputados, las políticas se exponen con mayor detalle en las medidas de aplicación de su código de conducta¹².

53 No obstante, dichas políticas presentan lagunas, en ocasiones son poco claras y podrían mejorarse en algunos aspectos (véase el [recuadro 3](#)).

¹¹ Managing Conflict of Interest in the Public Sector, A Toolkit, OECD, 2005.

¹² Parlamento Europeo, Medidas de aplicación del código de conducta de los diputados al Parlamento Europeo en materia de intereses económicos y conflictos de intereses, Decisión de la Mesa (15 de abril de 2013).

Recuadro 3

Lagunas en las políticas sobre regalos e invitaciones

Parlamento

- En las disposiciones de aplicación para el personal no existe una definición de obsequios ni de invitaciones.
- Las normas para el personal sobre la aceptación de obsequios se centra en el valor de estos y no tienen en cuenta las circunstancias en las que dicha aceptación (con independencia de su valor) podría percibirse como una forma de comprometer la independencia.
- No existen normas para el personal sobre la aceptación de invitaciones.
- Tampoco existen normas para el personal sobre la aceptación de obsequios en nombre de la institución.

Consejo

- Las normas para el personal y el Presidente del Consejo Europeo en general desaconsejan la aceptación de obsequios en cualquier circunstancia. No obstante, las normas no explican suficientemente las circunstancias en las que la aceptación de obsequios (independientemente de su valor) podría considerarse como una forma de comprometer la independencia.

Comisión

- No existe una definición de obsequios e invitaciones aplicable a los comisarios.

Las normas sobre denuncia de irregularidades no están adaptadas para los Asistentes Parlamentarios Acreditados

54 Deberían existir marcos institucionales eficaces y establecerse procedimientos y canales claros para facilitar la notificación de casos de irregularidades o corrupción¹³. Los denunciantes que actúan de buena fe deben estar protegidos frente a las represalias. El [anexo I — parte F](#) contiene un resumen de las normas vigentes de la UE sobre esta cuestión.

¹³ Whistleblower protection: encouraging reporting, CleanGovBiz guidance, OECD, 2012.

55 Las normas internas del Parlamento de aplicación del artículo 22 *quater* del Estatuto sobre denuncia de irregularidades contienen disposiciones que regulan el asesoramiento, la asistencia y protección para los denunciantes. Dichas disposiciones son aplicables a todo el personal, incluidos los asistentes parlamentarios acreditados (APA) de los diputados.

56 La naturaleza del trabajo de los APA difiere de la del resto del personal: el modo de contratación es diferente y son contratados directamente por los diputados al Parlamento Europeo. Según las normas internas del Parlamento, los miembros del personal que denuncien irregularidades podrán ser transferidos a otro puesto como medida de protección. No obstante, las normas sobre denuncia de irregularidades no mencionan ninguna protección concebida específicamente para reflejar la naturaleza específica de la posición de los APA.

Las disposiciones aplicadas a los diputados tras el cese de su mandato son menos detalladas

57 Las buenas prácticas de la OCDE relativas al empleo tras el cese en funciones¹⁴ indican que todas las entidades para las que las actividades posteriores al cese planteen un problema real o potencial deberán disponer de sistemas que regulen dichas actividades. Esta disposición se aplica también a las situaciones en que la persona todavía se halla en funciones y negocia anticipadamente actividades posteriores a su mandato. En el *anexo I — parte D* se presentan las principales características de las normas existentes sobre el empleo y el mandato tras el cese de las funciones al servicio en la UE. Sin una evaluación de los comportamientos poco éticos de antiguos agentes y miembros, las diferencias que se exponen a continuación no están justificadas.

58 Para el personal, el marco ético establece disposiciones relativas a las actividades posteriores al cese en funciones y, en particular, determinadas disposiciones relativas a un período de incompatibilidad. Los agentes que tengan la intención de emprender una actividad profesional en los dos años siguientes al cese en sus funciones deberán informar a su institución, que puede aprobar o rechazar la nueva actividad.

59 Durante los 12 meses siguientes a su cese en el servicio, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos prohíbe a los antiguos altos funcionarios realizar actividades de promoción o defensa de sus negocios ante el personal de su antigua institución, clientes o empleadores en relación con cuestiones de las que hubieran sido

¹⁴ Post-Public Employment – Good Practices for preventing Conflict of Interest, OCDE, 2010.

responsables durante los últimos tres años de servicio. En determinados casos, la institución podrá ampliar este período de 12 a 24 meses.

60 Las disposiciones para los comisarios tras su cese en el servicio se establecen en su código de conducta. Los antiguos comisarios deberán informar al Colegio de su intención de ejercer una actividad profesional durante 24 meses (36 meses en el caso del Presidente) después del cese en sus funciones. La Comisión valorará si la actividad prevista es compatible con el deber de probidad y discreción. Cuando la actividad prevista esté relacionada con la cartera del antiguo comisario, la Comisión deberá consultar al Comité Independiente de Ética.

61 De conformidad con el artículo 6 de su código de conducta, los antiguos diputados al Parlamento Europeo que ejerzan actividades de promoción y representación vinculadas a la UE deberán informar al Parlamento sobre dichas actividades y no podrán beneficiarse de las facilidades que se conceden a los antiguos diputados al Parlamento Europeo (por ejemplo, el pase de acceso permanente). No hay otras restricciones a las actividades de los diputados una vez finalizado su mandato, ni obligación para los antiguos diputados de notificar cualquier otra actividad al Parlamento.

62 La naturaleza del cargo y las obligaciones de los diputados al Parlamento Europeo son distintas de las del presidente del Consejo y de las de los comisarios, principalmente, porque los diputados al Parlamento Europeo son elegidos directamente por los ciudadanos. No obstante, es posible que se produzca conflicto de intereses, ya que los diputados trabajan en legislación que podría afectar directamente a sectores con los que hayan estado estrechamente relacionados.

63 El código de conducta prohíbe al presidente del Consejo ejercer actividades de promoción o representación sobre el personal o los miembros de las instituciones de la UE en los 18 meses siguientes a la finalización de su mandato. Durante el mismo período, el presidente también deberá notificar al secretario general del Consejo, como mínimo con cuatro semanas de antelación, su intención de ejercer cualquier actividad profesional.

Existen ámbitos que se pueden armonizar y ejemplos de buenas prácticas en los marcos éticos de las instituciones auditadas

64 Las instituciones auditadas tienen diferentes marcos éticos, no solo porque los trabajos que realizan son distintos, sino también porque los riesgos inherentes al ejercicio de sus funciones son diferentes en muchos aspectos. Sin embargo, en muchos ámbitos hay buenas razones para aplicar enfoques armonizados al tratamiento de cuestiones

éticas entre las instituciones. Por ejemplo, la percepción pública de las instituciones de la UE es similar, el personal de las instituciones tiene el mismo estatus jurídico y es posible la circulación interinstitucional del personal.

Políticas de obsequios e invitaciones

65 Aunque las características principales de las políticas sobre obsequios e invitaciones son similares entre las instituciones auditadas, el Tribunal observó algunas diferencias que no estaban justificadas ni por la naturaleza de sus actividades ni por los riesgos implicados (véase el *recuadro 4*).

Recuadro 4

Ejemplo de disparidad de las normas aplicables a obsequios e invitaciones

Definición de obsequios e invitaciones

El artículo 11 del Estatuto no define qué se entiende por «obsequios» u «hospitalidad».

La Comisión y el Consejo definen «obsequios e invitaciones» en sus disposiciones de aplicación para el personal como una suma de dinero o cualquier objeto físico, o la posibilidad de participar gratuitamente en eventos abiertos al público o de carácter privado, solo son accesibles a cambio de una remuneración y representan un cierto valor (como entradas de cortesía para eventos deportivos, conciertos, teatro, conferencias, etc.), o cualquier otra ventaja de valor pecuniario, como los costes de transporte.

El Parlamento define «obsequio» en la medida aplicable a los diputados como «todo objeto material definido, compuesto por una o más partes, que un donante entrega a un diputado en cierta ocasión».

Valores de obsequios aceptables

En la Comisión y el Consejo el personal puede aceptar obsequios de un valor de hasta 50 euros sin necesidad de permiso previo. Pueden aceptar obsequios por un valor de entre 50 y 150 euros si solicitan permiso previamente. Los obsequios de un valor superior a 150 euros no pueden aceptarse en ninguna circunstancia.

En el Parlamento, sin embargo, el personal puede aceptar obsequios de un valor de hasta 100 euros sin necesidad de permiso previo. Para los obsequios de un valor superior a 100 euros deben solicitar permiso previamente.

Política de actividades exteriores ajenas al servicio

66 Previa autorización, el personal de la UE puede ejercer actividades en su vida privada fuera del entorno laboral. En algunos casos, pueden aceptar pago por el ejercicio de dichas actividades, pero el importe que pueden recibir legalmente varía entre las instituciones (véase el *anexo I — parte B*). El personal del Parlamento no puede aceptar ningún pago que no sea el reembolso de los costes soportados directa o indirectamente en el desempeño de la actividad exterior. En el Consejo, los miembros del personal no pueden recibir más de 5 000 euros por actividades exteriores en un año determinado. En la Comisión existe un límite máximo anual para la remuneración neta del personal (10 000 euros). La superación de dicho límite supone la prohibición de la actividad exterior.

Declaraciones de los miembros sobre los intereses y actividades de sus familiares

67 El código de conducta para los diputados les exige presentar una declaración de sus intereses financieros y actividades personales. Los intereses financieros de su familia solo deben incluirse en las declaraciones cuando los diputados consideren que estos podrían influir en el ejercicio de sus funciones y que no pueden resolver el conflicto de intereses de otra manera. La misma disposición se aplica a las declaraciones sobre la actividad profesional de los miembros de la familia de los diputados.

68 En cambio, los comisarios¹⁵ y el presidente del Consejo Europeo tienen la obligación de declarar los intereses financieros y la actividad profesional de sus cónyuges y parejas.

Orientaciones específicas y prácticas disponibles en la Comisión

69 Al examinar los marcos éticos, el Tribunal encontró una serie de casos en los que una institución había desarrollado normas u orientaciones mejores o más claras con respecto a determinados aspectos de los requisitos éticos.

70 La Comisión, como la mayor de las instituciones, se encuentra con la mayor variedad de situaciones éticas. En numerosos casos ha desarrollado unas orientaciones más claras y específicas, en particular para el personal. Algunas direcciones generales han elaborado

¹⁵ En la Comisión, la declaración debe incluir también los intereses financieros de los hijos menores cuando se considere que pueden dar lugar a un conflicto de intereses. Véase el artículo 3, apartado 4, letra a), del código de conducta para los comisarios.

códigos de conducta específicos y procedimientos adicionales para abordar mejor situaciones y riesgos que se repiten con frecuencia en la Comisión.

71 De las direcciones generales examinadas, la DG Competencia cuanta con las orientaciones más detalladas y procedimientos adicionales. En particular, el código de conducta de esta dirección general introduce el concepto de declaraciones específicas de casos y declaraciones de inspecciones específicas para las inspecciones antimonopolio y de fusiones. La guía de ética de la DG Agricultura también contiene orientaciones, ejemplos y explicaciones con respecto a los requisitos éticos, aunque al Tribunal ha señalado algunas limitaciones en el [recuadro 2](#).

72 Además de las orientaciones específicas emitidas por las direcciones generales, la Comisión ha elaborado un amplio conjunto de explicaciones y ejemplos reales que pueden consultarse en su sitio web interno. Entre otros aspectos, los ejemplos abarcan las actividades ajenas al servicio, la profesión del cónyuge y los obsequios e invitaciones.

Comité de ética para los miembros de la Comisión

73 Tanto el Parlamento como la Comisión han establecido comités que pueden asesorar a los presidentes de ambas instituciones sobre la aplicación del código de conducta para los miembros. En el Parlamento, el comité se denomina Comité Consultivo sobre la Conducta de los Diputados, y en la Comisión, Comité Independiente de Ética.

74 El Comité Consultivo sobre la Conducta de los Diputados está compuesto por cinco diputados cooptados de la Comisión de Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo y su Comisión de Asuntos Jurídicos. El Comité Independiente de Ética está compuesto por tres personas seleccionadas por su competencia, experiencia, independencia y cualidades profesionales. La composición de estos comités puede repercutir en la percepción de su objetividad e independencia.

Políticas específicas contra el acoso en casos que afecten a los diputados

75 El Parlamento ha establecido una política específica para casos de denuncias de acoso contra diputados, que prevé un procedimiento claro y salvaguardias para cualquier denunciante potencial en asuntos tan sensibles¹⁶.

¹⁶ Guía para los diputados sobre el acoso (véase la nota a pie de página 7).

Formulación clara de las políticas contra el acoso para el personal

76 Como se describe en el [anexo I — parte E](#), todas las instituciones auditadas habían establecido buenas políticas contra el acoso. En el [recuadro 5](#) el Tribunal señala disposiciones de aplicación de políticas antiacoso especialmente claras y de amplio alcance.

Recuadro 5

Ejemplos de formulación clara de políticas contra el acoso

La política contra el acoso del Parlamento Europeo ofrece ejemplos prácticos ilustrativos.

La política contra el acoso del Consejo menciona medios modernos de acoso, como Internet y el correo electrónico.

La política contra el acoso de la Comisión declara explícitamente que las solicitudes de ayuda se tramitan con la mayor prontitud posible.

La política de la Comisión incluye una referencia clara al Estatuto con respecto a la imposición de posibles sanciones.

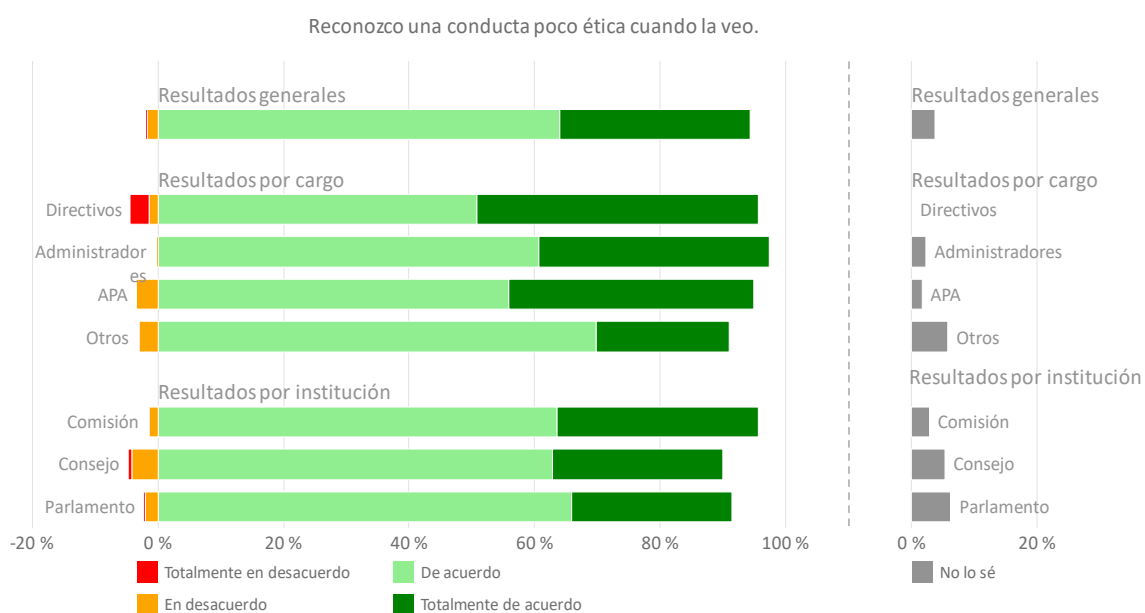
Los resultados de la encuesta presentan una imagen heterogénea de la sensibilización del personal sobre las cuestiones éticas y su percepción de estas

77 Como se indica en el apartado [13](#), las organizaciones que se esfuerzan por mantener unos estándares éticos elevados no pueden basarse únicamente en normas y mecanismos de control del cumplimiento, sino que tienen que reforzar sus aspiraciones con el desarrollo de una cultura de integridad adecuada. Dicha cultura solo puede desarrollarse si las personas que trabajan en la organización cuentan con las competencias y los conocimientos éticos necesarios y si perciben el compromiso de la organización en este aspecto. Las organizaciones pueden lograr la primera condición con la formación y las orientaciones adecuadas y, la segunda, mediante un buen liderazgo y la aplicación transparente y coherente del marco ético en la práctica. Como se explica en el apartado [16](#), la presente fiscalización se ha centrado en los marcos éticos de las instituciones de la UE. Aunque la forma en que el Parlamento, el Consejo y la Comisión aplican dichos marcos quede fuera del alcance de su trabajo, el Tribunal llevó a cabo una encuesta a una muestra representativa del personal de las tres instituciones para evaluar su grado de sensibilización con respecto a los marcos éticos y su percepción de estos (véase el apartado [23](#) y el [anexo II](#)). Aunque los resultados de la encuesta no constituyen

evidencia directa de auditoría, indican la percepción que tienen los miembros del personal de las actitudes y competencias propias y de sus colegas, y del modo en que el marco ético de su institución funciona en la práctica. En los apartados siguientes se analizan estos resultados.

78 Los resultados de la encuesta reflejan una situación dispar. El Tribunal constató que casi todo el personal con el que se contactó considera que reconocería una conducta poco ética si fueran testigos de ella (véase la *ilustración 2*), lo que demuestra que valoran su propio «instinto ético» como elevado. Sin embargo, solo el 23,4 % del personal cree que sus colegas no dudarían en notificar un comportamiento poco ético a sus superiores jerárquicos (véanse las respuestas a las preguntas 11.1 y 11.3 de la encuesta, *anexo II*).

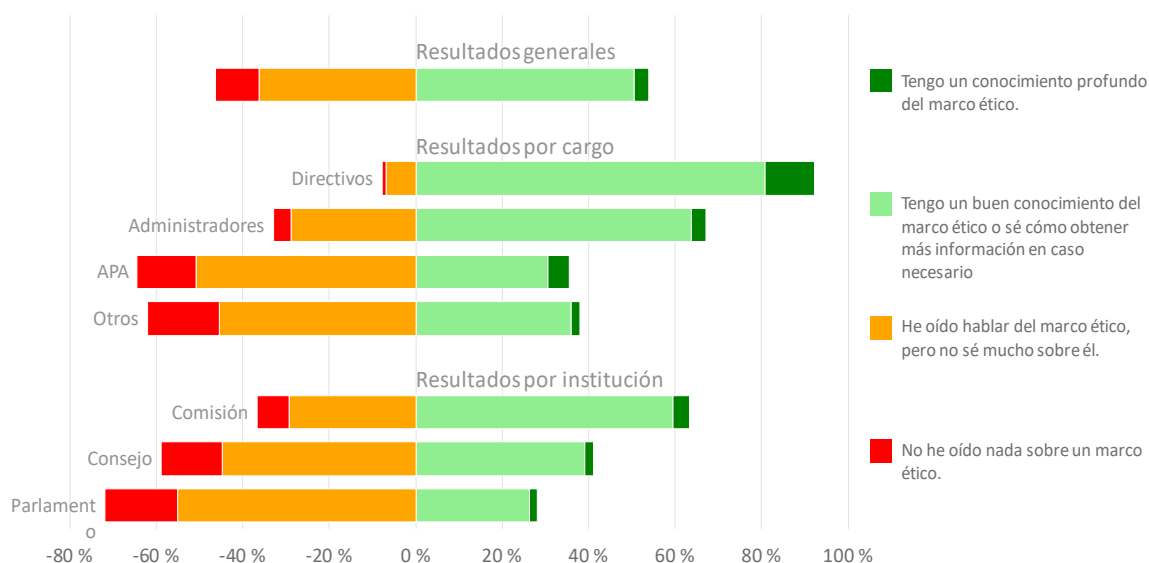
Ilustración 2 — La mayoría del personal reconoce el comportamiento poco ético



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: respuestas a la pregunta 11.1 (véase el *anexo II — Resultados de la encuesta*).

79 Alrededor de la mitad del personal afirma tener al menos un buen conocimiento del marco ético de su institución (véase la *ilustración 3*). Este dato parece indicar un déficit potencial de comunicación: es necesario que las normas, procedimientos y prácticas que constituyen el marco ético de la institución se transmitan con conocimiento de causa. En este contexto, es interesante señalar las diferencias entre los distintos tipos de puestos (los gerentes, seguidos por los administradores, afirman tener un mejor conocimiento) y de instituciones (el personal de la Comisión se muestra más confiado, por delante del personal del Consejo y del Parlamento).

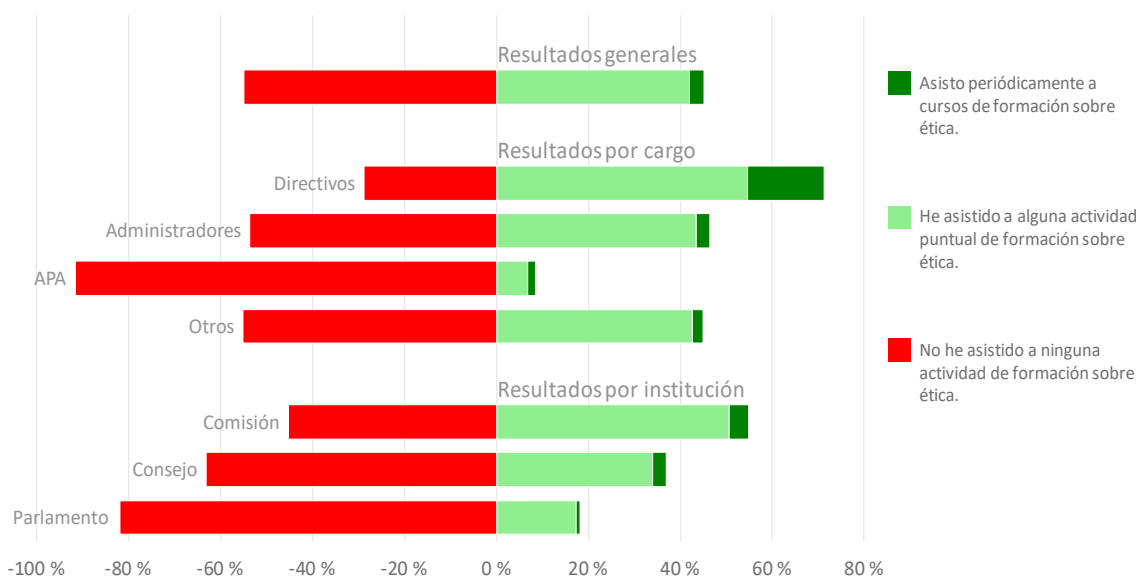
Ilustración 3 - Aproximadamente la mitad de los miembros del personal valoran su conocimiento del marco ético como bueno o muy bueno



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: respuestas a la pregunta 1 (véase el [anexo II — Resultados de la encuesta](#)).

80 La encuesta arroja algo de luz sobre las posibles razones del bajo nivel de conocimiento del marco ético. En primer lugar, menos de la mitad de los miembros del personal afirma haber tenido algún tipo de formación sobre ética en el contexto de su trabajo para las instituciones de la UE (véase la [ilustración 4](#)). La proporción de personal que recibe formación periódica sobre ética solo es de aproximadamente un 3 %.

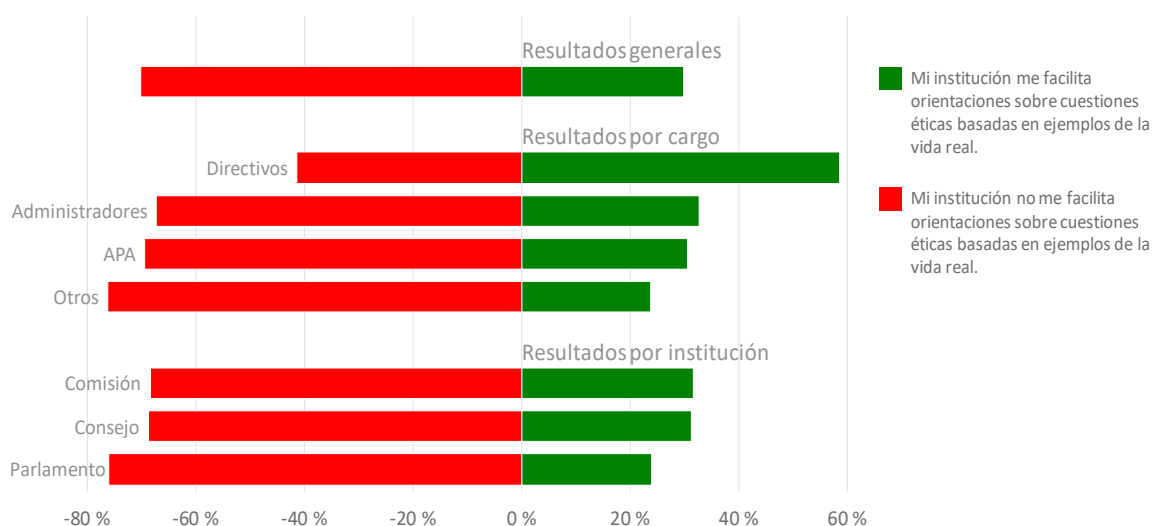
Ilustración 4 - Menos de la mitad de los miembros del personal han recibido formación sobre ética



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: respuestas a la pregunta 4 (véase el [anexo II — Resultados de la encuesta](#)).

81 En segundo lugar, alrededor del 70 % del personal afirma que las orientaciones sobre cuestiones de ética facilitadas por sus instituciones no son específicas ni se basan en ejemplos de la vida real (véase la *ilustración 5*). Curiosamente, las diferencias entre las tres instituciones (con un índice de respuestas negativas que oscilan entre el 68,4 % en la Comisión y el 76,1 % en el Parlamento) son mucho menos importantes que las diferencias entre tipos de puestos (con un índice de respuestas negativas que oscilan entre el 41,4 % de los gerentes y el 70 % aproximado del personal no directivo). Estos datos indican que el problema tal vez no estribe únicamente, o ni siquiera principalmente, en la calidad de las propias orientaciones, sino también en su difusión.

Ilustración 5 - Menos de un tercio de los miembros del personal indicaron que las orientaciones éticas recibidas de su institución eran específicas y basadas en ejemplos de la vida real

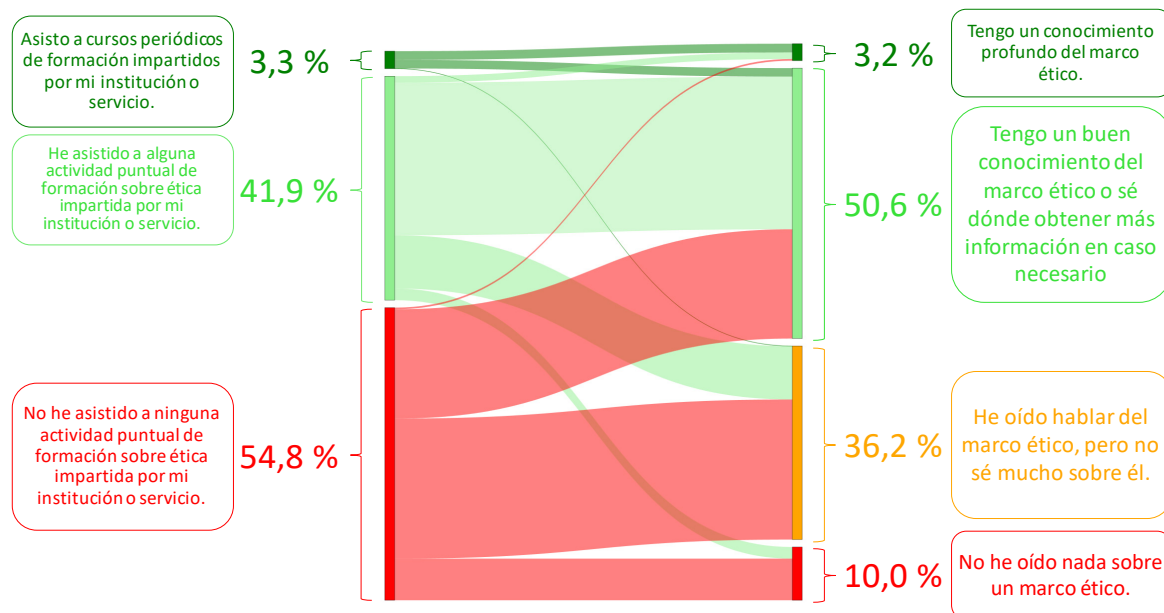


Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: respuestas a la pregunta 9 (véase el *anexo II — Resultados de la encuesta*).

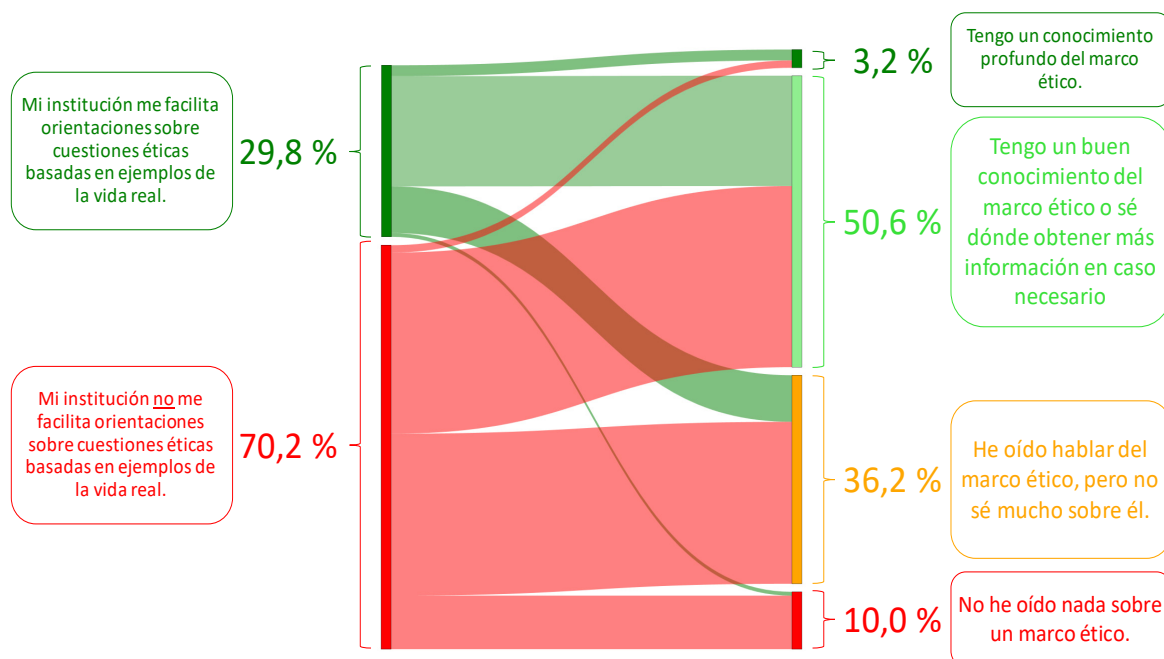
82 El análisis realizado por el Tribunal de los resultados de la encuesta muestra una dependencia estadísticamente significativa entre la cantidad y calidad de la formación y las orientaciones recibidas, y el nivel autoevaluado de conocimientos de ética de los miembros del personal (véase la *ilustración 6*). Es más probable que los miembros del personal que reciben más formación, u orientaciones más específicas y basadas en la vida real sobre ética, se sientan más seguros de sus competencias éticas. Sin embargo, como se indica en los apartados *80* y *81*, solo una minoría del personal declaró haber recibido formación u orientaciones de buena calidad en cuestiones éticas.

Ilustración 6 - Los miembros del personal que reciben formación y orientaciones se sienten más seguros de sus competencias éticas

a) Formación ética frente a la autoevaluación de los conocimientos en la materia



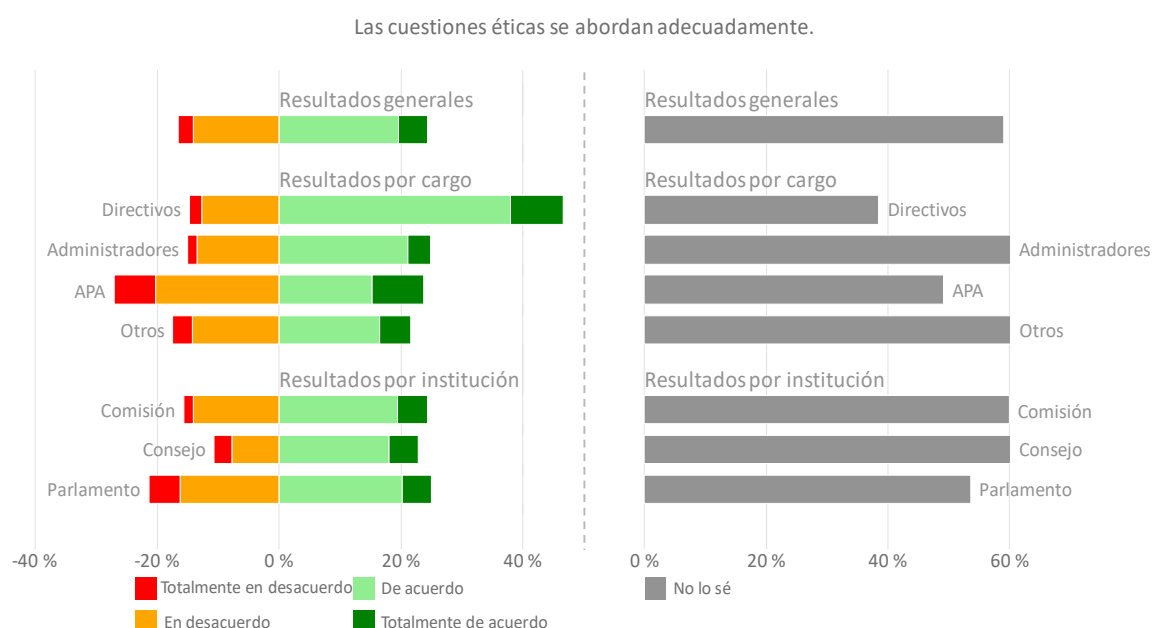
b) Orientaciones específicas sobre cuestiones de ética frente a autoevaluación de los conocimientos en la materia



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: correlación entre las respuestas a las preguntas 4 y 9 y la pregunta 1 (véase el [anexo II — Resultados de la encuesta](#)).

83 Mientras que el 59 % del personal considera que el nivel de cultura ética de su institución es elevado y el 51 % del personal, que sus instituciones están a la altura de sus políticas en materia de ética e integridad¹⁷, en torno al 59 % de los empleados indica que no sabe si su institución trata de forma adecuada las cuestiones éticas planteadas. La proporción de miembros del personal que confían (24 %) en el tratamiento dado por su institución a los problemas éticos es superior a los que no confían (17 %) (véase la *ilustración 7*).

Ilustración 7 - La mayoría del personal no sabe si su institución trata adecuadamente las cuestiones éticas



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: respuestas a la pregunta 11.12 (véase el *anexo II — Resultados de la encuesta*).

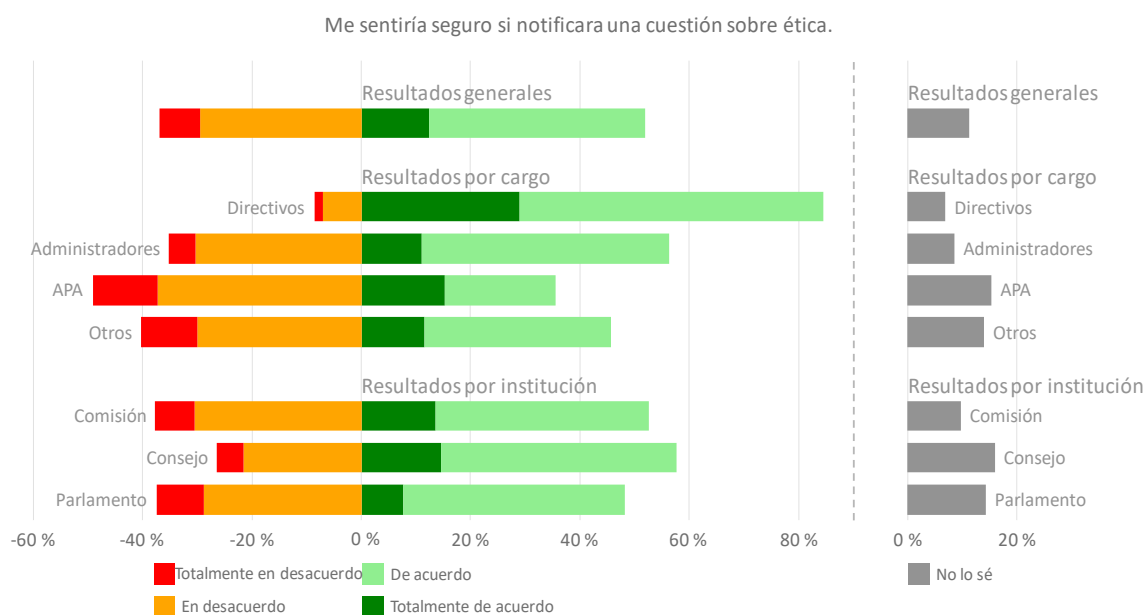
84 El Tribunal observó que el personal duda ante la notificación de cuestiones éticas. Mientras que aproximadamente la mitad se sentiría seguro al notificar conductas poco éticas, solo alrededor de un tercio considera que las personas que notifican este tipo de cuestiones están protegidas (véase la *ilustración 8*). En ambos casos, un grupo del personal, los asistentes parlamentarios acreditados (APA), dio unas respuestas mucho más negativas. Puede existir una relación entre su menor grado de percepción de seguridad al notificar problemas éticos y el carácter temporal de sus contratos laborales, que a su vez se suma a su dependencia de sus diputados respecto de sus perspectivas

¹⁷ Respuestas a las preguntas de la encuesta 11.9 y 11.10., véase el *anexo II — Resultados de la encuesta*.

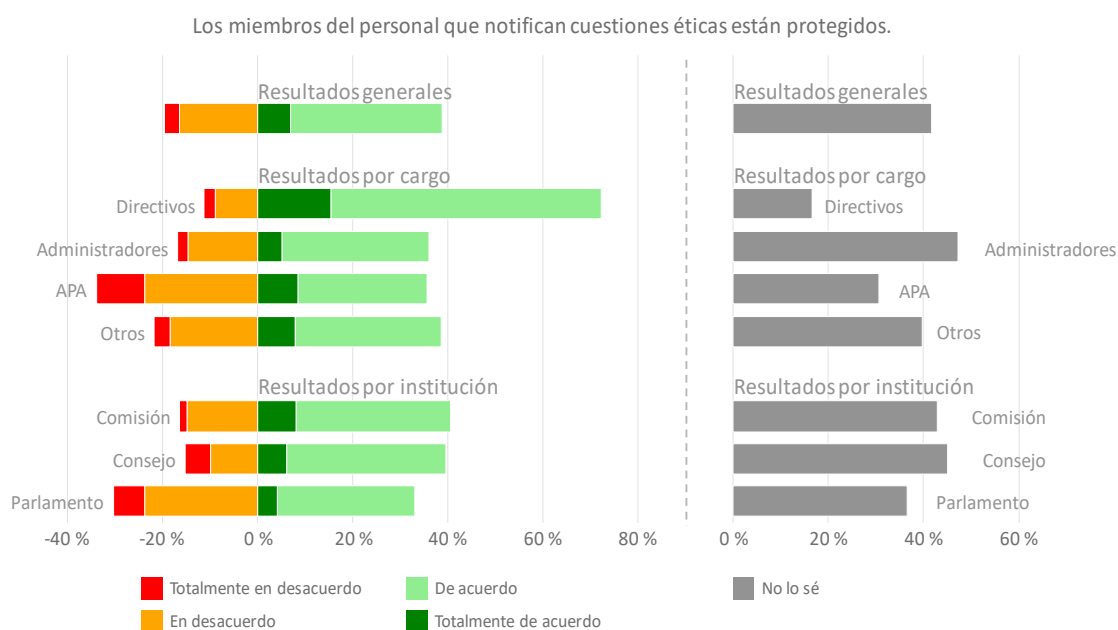
profesionales, lo que también refuerza las observaciones formuladas en los apartados 54 a 56.

Ilustración 8 - La seguridad percibida en la notificación de cuestiones éticas es baja:

a) Aproximadamente la mitad del personal se sentiría seguro al notificar cuestiones éticas



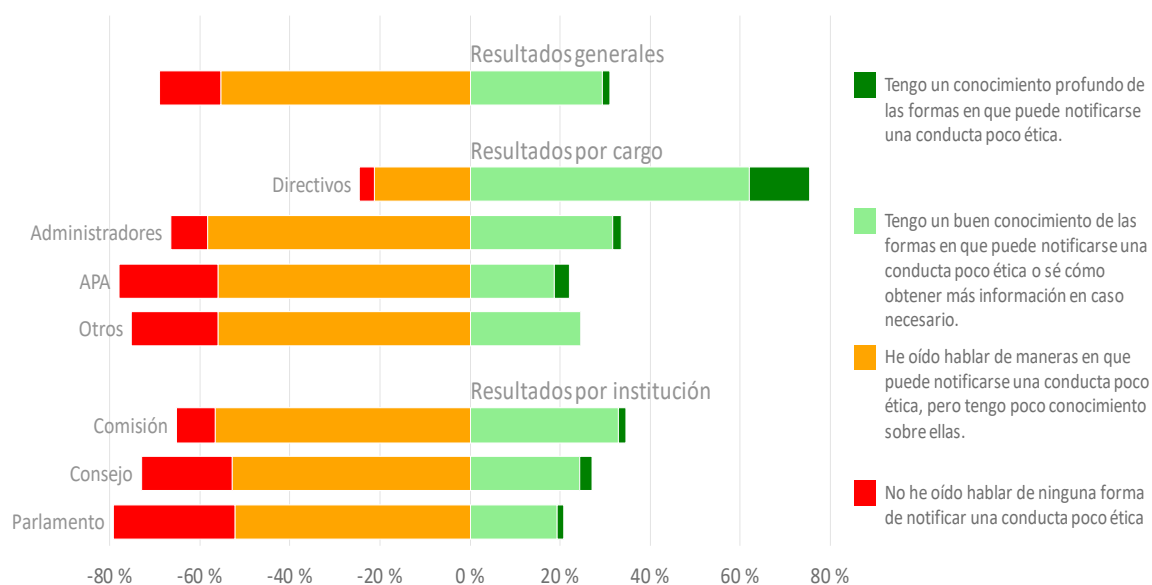
b) Solo un tercio del personal cree que las personas que notifican cuestiones éticas están protegidas



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: respuestas a las preguntas 11.2 y 11.5 (véase el [anexo II — Resultados de la encuesta](#)).

85 La reticencia a informar de problemas éticos también puede deberse a una falta de conocimiento de los procedimientos y salvaguardias pertinentes. Alrededor del 55 % de los miembros del personal afirma haber oído hablar de maneras de notificar conductas poco éticas, pero señalan que no las conocen en profundidad. Otro 14 % indica que no ha oído hablar de ningún modo de notificar una conducta poco ética (véase la *ilustración 9*).

Ilustración 9 - Casi el 70 % de los miembros del personal tienen poco o ningún conocimiento sobre los modos de notificar una conducta poco ética



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, resultados extrapolados de la encuesta al personal de las tres instituciones de la UE: respuestas a la pregunta 3 (véase el *anexo II — Resultados de la encuesta*).

Conclusiones y recomendaciones

86 Cualquier comportamiento poco ético del personal y de los miembros de las instituciones y organismos de la UE suscita un gran interés público y reduce la confianza en las instituciones de la UE. Cualquier insuficiencia en este sentido puede causar un perjuicio a la reputación y la imagen de la UE y sus instituciones. El comportamiento poco ético también está ligado al riesgo de corrupción y fraude (véanse los apartados **06** y **07**).

87 El Tribunal llegó a la conclusión de que, en general, las instituciones auditadas habían establecido marcos éticos adecuados para el personal y los miembros, que podían mejorarse, consistentes en requisitos legales y procedimientos para aplicarlos (incluidos mecanismos de sanción y de investigación). El Tribunal constató que no existe un marco ético común de la UE que rijan el trabajo de los representantes de los Estados miembros en el Consejo (véanse los apartados **24** a **31**).

88 El Tribunal observó una serie de insuficiencias (no todas aplicables a todas las instituciones auditadas) con respecto a las estrategias sobre ética (véanse los apartados **33** a **38**), los procedimientos de verificación, los criterios de evaluación y las orientaciones sobre los criterios para el personal (véanse los apartados **39** a **45**), el control de las declaraciones de los miembros (véanse los apartados **46** a **50**), las políticas sobre obsequios e invitaciones (véanse los apartados **51** y **59**), las normas sobre la denuncia de irregularidades para los APA (véanse los apartados **54** a **56**), así como las disposiciones para los diputados tras el cese en sus funciones (véanse los apartados **57** a **63**).

Recomendación 1 – Mejora de los marcos éticos

Las instituciones auditadas deberían resolver las insuficiencias observadas en sus marcos éticos mediante:

- 1) el desarrollo de estrategias generales sobre ética (Parlamento y Consejo);

- 2) la elaboración de procedimientos formales de verificación de las declaraciones y de orientaciones más claras sobre los criterios de evaluación para el personal (Parlamento, Consejo y Comisión);
- 3) el refuerzo del control de las declaraciones de los miembros mediante la creación procedimientos normalizados escritos para los controles de la exactitud y la integridad de la información (Parlamento y Comisión).
- 4) el aumento de la claridad y la cobertura de las políticas sobre obsequios e invitaciones (para el personal en el Parlamento, para el personal y el residente del Consejo Europeo en el Consejo,) y para los comisarios en la Comisión);
- 5) la adaptación de las normas sobre denuncia de irregularidades para los APA para reflejar mejor la naturaleza específica y dependiente de sus puestos (Parlamento);
- 6) el refuerzo de las disposiciones sobre las actividades posteriores al mandato de los diputados (Parlamento).

Plazo: 2020

89 Las instituciones auditadas tienen marcos éticos diferentes porque los riesgos inherentes al ejercicio de sus funciones son distintos en muchos aspectos. Sin embargo, hay ámbitos en los que existen buenas razones para aplicar enfoques armonizados al tratamiento de cuestiones éticas entre las instituciones, como disposiciones que regulen las políticas sobre obsequios e invitaciones, políticas para las actividades ajenas al servicio a la institución, y declaraciones relativas a las actividades de los cónyuges y parejas de los miembros (véanse los apartados [64](#) a [68](#)). El Tribunal también identificó ejemplos de buenas prácticas (véanse los apartados [69](#) a [76](#)).

Recomendación 2 - Cooperar para armonizar los elementos de sus marcos éticos y esforzarse por compartir en mayor medida buenas prácticas sobre cuestiones éticas

Las instituciones auditadas deberían cooperar para armonizar sus marcos éticos centrándose en:

- 1) sus definiciones de lo que constituye un obsequio, y el valor máximo aceptable de estos;
- 2) sus límites máximos para la remuneración permitida al personal para actividades exteriores;
- 3) la información que han de declarar los miembros con respecto a los intereses de sus familiares, y las actividades de sus cónyuges y parejas.

Se invita a las instituciones auditadas, en particular a través de foros interinstitucionales, a realizar más esfuerzos para compartir buenas prácticas.

Plazo: 2020

90 Un marco ético solo puede funcionar bien si las personas que trabajan para la organización tienen las capacidades y conocimientos necesarios para aplicarlo, y si creen en el compromiso ético de las organizaciones. Los resultados de la encuesta presentan un panorama heterogéneo con respecto a los conocimientos y a la percepción de las cuestiones éticas por los miembros del personal (véanse los apartados [77](#) a [85](#)). No obstante, los resultados varían entre las instituciones y las categorías del personal. El Tribunal también observó lo siguiente:

- 1) la mayoría del personal reconoce un comportamiento poco ético;
- 2) aproximadamente la mitad de los miembros del personal valoran su conocimiento del marco ético como «bueno» o «muy bueno»;
- 3) menos de la mitad de los miembros del personal afirmó que habían recibido formación sobre ética;
- 4) menos de un tercio de los miembros del personal indicó que las orientaciones éticas recibidas de su institución eran específicas y basadas en ejemplos de la vida real;
- 5) los miembros del personal que han recibido formación sobre ética y orientaciones específicas sobre ética basadas en la vida real se sienten mucho más seguros de sus competencias éticas;

- 6) la mayoría del personal no sabe si su institución trata adecuadamente las cuestiones éticas;
- 7) la seguridad percibida en la notificación de cuestiones éticas es baja. Aunque aproximadamente la mitad de los miembros del personal se sentiría seguro al notificar un problema ético, solo un tercio considera que las personas que notifican este tipo de cuestiones están protegidas;
- 8) casi el 70 % de los miembros del personal tienen poco o ningún conocimiento sobre los modos de notificar una conducta poco ética.

Recomendación 3 - Mejorar el conocimiento y la percepción del personal del marco ético y la cultura ética

Las instituciones auditadas deberían mejorar el conocimiento y la percepción de su personal del marco ético y la cultura ética. Los resultados de la encuesta sugieren que esto puede lograrse introduciendo en la formación sobre ética orientaciones prácticas basadas en ejemplos de la vida real y mejorando la comunicación con el personal sobre asuntos éticos. Debe prestarse particular atención a que los miembros del personal sepan cómo notificar cualquier cuestión relativa a una conducta poco ética y a aumentar su seguridad.

Plazo: 2020

El presente informe ha sido aprobado por el Tribunal de Cuentas en Luxemburgo en su reunión del día 4 de julio de 2019.

Por el Tribunal de Cuentas

Klaus-Heiner Lehne
Presidente

Anexos

Anexo I — Principales características de los marcos éticos existentes

Parte A — Obsequios e invitaciones¹⁸

PERSONAL			
<p>El Estatuto¹⁹ establece que un funcionario no podrá aceptar ningún favor, obsequio o pago de fuentes ajenas a la institución sin el permiso de esta. Los obsequios en forma de dinero no deben aceptarse en ninguna circunstancia.</p> <p>Las instituciones auditadas establecen umbrales para definir obsequios <i>aceptables</i> y para determinar en qué casos se puede presuponer que se ha obtenido <i>autorización</i>.</p>			
	<i>Consejo</i>	<i>Parlamento</i>	<i>Comisión</i>
Obsequios aceptables con autorización presupuesta	Menos de 50 euros	Menos de 100 euros	Menos de 50 euros
Obsequios aceptables con autorización previa requerida	Entre 50 euros y 150 euros	Más de 100 euros	Entre 50 euros y 150 euros
Obsequios inaceptables (denegación)	Más de 150 euros	No aplicable	Más de 150 euros
<p>También se presupone que la autorización se concede para elementos tales como favores o invitaciones a almuerzos, cenas y recepciones en los que los miembros del personal participan en interés del servicio con el permiso previo de su superior jerárquico u otra autoridad competente. En el Consejo y la Comisión, para viajes</p>			

¹⁸ Son sumas de dinero o cualquier otro objeto físico ofrecido sin contraprestación alguna, o la posibilidad de participar gratuitamente en eventos que son únicamente accesibles a cambio de un pago, incluidas ofertas de hospitalidad, como comida, bebida o alojamiento.

¹⁹ Para los miembros del personal que no sean funcionarios, existen requisitos similares en el Régimen aplicable a otros agentes. Las instituciones detallan estas disposiciones mediante la adopción de normas de desarrollo más específicas.

oficiales, se considera que la orden de misión aprobada o la declaración de gastos constituyen autorización para aceptar cualquier oferta de hospitalidad mencionada en el programa de la misión.

Cuando se impide a los miembros del personal rechazar un obsequio, pueden donarlo (en caso de la Comisión, enviarlo a su institución para donación) a una organización benéfica. Las instituciones mantendrán un registro que contenga toda la información pertinente sobre obsequios e invitaciones para los que se requiera autorización, y sobre obsequios que se envíen a la institución para su donación.

MIEMBROS

Las disposiciones sobre obsequios e invitaciones están reguladas en los códigos de conducta de los miembros de las instituciones auditadas. Los comisarios y los diputados al Parlamento Europeo pueden aceptar obsequios que no superen el umbral de 150 euros. En el caso del Presidente del Consejo Europeo, los regalos que superen un valor de 150 euros pasan a ser propiedad de la institución.

Los miembros puedan utilizar dichos obsequios durante su mandato. Los obsequios pueden donarse a obras caritativas o guardarse y exponerse en las instituciones, que mantienen un registro público exhaustivo (en la Administración o en la Presidencia) de los obsequios recibidos cuyo valor supere el umbral establecido.

Parte B - Actividades y misiones externas²⁰

PERSONAL

El Estatuto establece que los miembros del personal deben solicitar autorización antes de ejercer una actividad ajena al servicio, retribuida o no, o cumplir un mandato fuera del ámbito de la Unión. En el Parlamento y el consejo, este derecho se concederá durante un período máximo de un año, y podrá renovarse. Los miembros del personal deberán solicitar dicha autorización a través de sus superiores jerárquicos.

Las instituciones auditadas cuentan con disposiciones que establecen los casos en que la autorización es en general concedida o denegada. Se aplican disposiciones especiales a los funcionarios en situación de excedencia voluntaria, trabajo a tiempo parcial, elegidos o nombrados para un cargo público.

²⁰ Son actividades o mandatos, retribuidos o no, que los agentes o los miembros realizan fuera del ámbito de sus funciones. El término se refiere a actividades de carácter profesional o que van más allá de lo que puede considerarse razonablemente actividades de ocio.

Actividades o mandatos que pueden concederse

Normalmente, suele concederse autorización para actividades o mandatos que:

- no den lugar a un conflicto de intereses real o potencial (lo que incluye la imparcialidad y la objetividad) con las funciones del miembro del personal;
- no sean perjudiciales para los intereses y la reputación de la institución o las actividades de la UE, o incompatibles con estas;
- no perjudiquen las capacidades del miembro del personal para trabajar para la institución;
- no generen ingresos.

Actividades o mandatos que deben rechazarse

Normalmente, suele denegarse la autorización para actividades o mandatos que:

- constituyan profesiones reguladas y sean retribuidas (como arquitecto, abogado, contable, intérprete o traductor, médico, etc.)²¹;
- se realicen sobre la base de una relación laboral con una tercera parte, con excepción de actividades educativas²²;
- impliquen actividades de asesoramiento, defensa o promoción ante la UE o afecten a actividades de esta.

El Consejo y la Comisión establecen un límite máximo determinado por año. El personal del Parlamento no puede aceptar ningún pago que no sea el reembolso de los costes soportados (directa o indirectamente) al desempeñar la actividad en cuestión.

MIEMBROS

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y el código de conducta del presidente del Consejo Europeo y de los comisarios establecen una prohibición general de ejercer una actividad profesional, retribuida o no, durante su mandato. El Reglamento interno del Parlamento no contiene esta prohibición, pero establece que los diputados deberán respetar las normas generales de conducta en el ejercicio de sus funciones.

Serán permitidas algunas actividades y mandatos, siempre que sean compatibles con los intereses de la UE y no comprometan la disponibilidad de los diputados en cuestión (por ejemplo, cursos, seminarios, conferencias y otras actividades de comunicación, puestos honoríficos en fundaciones culturales, artísticas y benéficas, o gestión de elementos patrimoniales o participaciones o de la fortuna personal o familiar, a título privado). Para estas actividades no existe un procedimiento de aprobación, sino solo la obligación de indicar dichas actividades en su declaración de intereses financieros.

Sin embargo, los comisarios tienen que informar al Presidente de algunas de las actividades permitidas (como funciones honoríficas, publicación de libros y la impartición de cursos no remunerados).

²¹ En la Comisión, se evaluarán caso por caso.

²² *ibidem*

Parte C - Conflictos de intereses en el momento de la contratación, *ad hoc* o en relación con las actividades del cónyuge (véase el anexo I — Parte C),

PERSONAL

Antes de ser contratados, los candidatos potenciales deben informar a la institución de cualquier conflicto de intereses real o potencial que puedan tener. Basándose en la información facilitada, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos deberá examinar si el candidato tiene intereses personales que puedan menoscabar su independencia, o cualquier otro conflicto de interés.

En el ejercicio de sus funciones, los miembros del personal no deberán ocuparse de asuntos en los que tengan, directa o indirectamente, intereses personales que puedan menoscabar su independencia. Esto se aplica en particular a intereses familiares y financieros. Si se diese tal situación, los miembros del personal deberán informar a sus superiores jerárquicos, que adoptarán las medidas oportunas.

Los miembros del personal también deberán informar a la institución sobre el actual trabajo de su cónyuge o pareja, a fin de que pueda evaluar la compatibilidad del empleo de estos con el del personal.

MIEMBROS

El código de conducta para los miembros de una institución requiere que estos hagan una declaración de sus intereses, incluidos los de sus cónyuges o parejas, y su actual actividad profesional.

Los miembros deberán adoptar las medidas necesarias para abordar los conflictos de intereses e informar al Presidente de su institución de cualquier situación de este tipo que se plantee.

Parte D - Actividades profesionales y mandato posterior al empleo en las instituciones de la UE

PERSONAL

Los antiguos miembros del personal están sujetos a ciertas obligaciones, algunas de las cuales se aplican a los funcionarios en activo. Dichas obligaciones se establecen en el Estatuto, e incluyen disposiciones relativas a: conflictos de intereses, divulgación no autorizada de información, participación en actividades profesionales, aceptación de determinadas funciones o beneficios, invenciones y la percepción de prestaciones y subsidios sociales.

Conflictos de intereses

Cuando los funcionarios se encuentren en una situación de conflicto de intereses, deberán informar inmediatamente a su institución (véase la *parte C* del presente *anexo*). Esto es también aplicable al personal aún en funciones, pero que se encuentre negociando las actividades previstas para después del servicio.

Divulgación no autorizada de información
Los funcionarios no pueden divulgar ninguna información que se haya puesto en su conocimiento en el ejercicio de sus funciones, a no ser que dicha información ya se haya hecho pública. Esto también se aplica al personal que cese en sus funciones al servicio de la UE.
Ejercicio de una actividad profesional
Los antiguos funcionarios que se propongan ejercer una actividad profesional (retribuida o no), en los dos años siguientes al cese de sus funciones deberán notificarlo a su institución. En el supuesto de la actividad prevista guarde relación con el trabajo realizado por el interesado durante los tres últimos años de servicio y pueda resultar incompatible con los intereses legítimos de la institución, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá, bien prohibirle que ejerza tal actividad, bien supeditar su autorización a determinadas condiciones. Los antiguos altos funcionarios están sujetos a normas adicionales específicas con respecto a las actividades de promoción o defensa de sus negocios ante el personal de su antigua institución, clientes o empleadores en relación con cuestiones de las que hubieran sido responsables durante los últimos tres años de servicio.
Aceptación de determinadas funciones o beneficios
Los funcionarios estarán obligados, después del cese de sus funciones, a respetar los deberes de probidad y corrección en cuanto a la aceptación de determinadas funciones o beneficios (por ejemplo, distinciones honoríficas, condecoraciones, mercedes, donativos o remuneraciones).
Inventiones
Toda invención que guarde relación con la actividad de la UE realizada por los funcionarios en el año siguiente al término de sus funciones se considerará concebida en el ejercicio de su trabajo o en conexión con este.
Percepción de prestaciones sociales e indemnizaciones
Los miembros del personal que se beneficien de una asignación por invalidez únicamente podrán ejercer una actividad profesional retribuida si han recibido previamente autorización para ello de su institución. Si lo hicieran, su pensión puede reducirse. La misma disposición se aplica a las indemnizaciones por «excedencia forzosa», «excedencia por interés del servicio» y «cese por interés del servicio». Los antiguos funcionarios que ejerzan actividades retribuidas no están cubiertos por el régimen de seguridad social de la UE.

MIEMBROS

Los antiguos miembros de las instituciones de la UE están sujetos a determinadas obligaciones, algunas de las cuales se les aplican durante su mandato (por ejemplo, la divulgación no autorizada de información). La mayoría de dichas obligaciones se derivan de las disposiciones del TFUE y de los códigos de conducta de los miembros de las instituciones.

Son disposiciones específicas relativas a la participación en actividades profesionales, así como la percepción de prestaciones sociales e indemnizaciones. Los requisitos generales con respecto a los conflictos de intereses (véase la *parte C* del presente *anexo*) también se aplican a las situaciones derivadas de las actividades previstas para después del servicio.

Actividades profesionales

Parlamento

Los antiguos diputados al Parlamento Europeo que ejerzan actividades de promoción y representación relacionadas con la UE no podrán beneficiarse de las prestaciones concedidas a los antiguos diputados (por ejemplo, la tarjeta de acceso permanente).

Consejo

Los antiguos presidentes del Consejo Europeo seguirán estando obligados, después del cese de sus funciones, a respetar los deberes de probidad y corrección en cuanto a la aceptación de determinadas funciones o beneficios. Durante los 18 meses siguientes a la finalización de su mandato, no podrán ejercer actividades de promoción o defensa de sus negocios ante los miembros de las instituciones de la UE o su personal.

Los antiguos presidentes que tengan la intención de desempeñar una ocupación durante los 18 meses siguientes al cese en sus funciones, deberán informar al secretario general a tiempo, en la medida de lo posible con un mínimo de cuatro semanas de antelación. El secretario general examinará la naturaleza de la ocupación prevista y, si se considera apropiado, informará de ello al Consejo. Esta disposición no se aplicará cuando el antiguo Presidente desempeñe un cargo público.

Comisión

Tras el cese en sus funciones, los antiguos comisarios seguirán estando sujetos por su deber de integridad y discreción en cuanto a la aceptación, una vez terminado su mandato, de determinadas funciones o beneficios y de los deberes de colegialidad y discreción.

Deberán informar de antemano a su institución sobre cualquier actividad profesional que tengan intención de realizar después de la expiración de su mandato (durante un periodo de dos años para los comisarios y de tres para el presidente). Si la actividad prevista está relacionada con el contenido de la cartera del anterior miembro, el Colegio podrá tomar una decisión tras haber consultado al Comité Independiente de Ética, salvo cuando los antiguos comisarios desempeñen un cargo público. Durante los dos años (tres en el caso de los antiguos presidentes) siguientes al cese en sus funciones, no podrán ejercer actividades de promoción de sus negocios ante los miembros de la Comisión o su personal sobre cuestiones de las que hayan sido responsables en su cartera de Comisario durante su mandato.

Percepción de prestaciones sociales e indemnizaciones

Parlamento

Los antiguos diputados tendrán derecho a una indemnización transitoria tras el cese en sus funciones. Dicha indemnización no se reduce si asumen un cargo público sin convertirse en «altos funcionarios depositarios de la autoridad pública» o estén empleados en el sector privado.

Los diputados al Parlamento Europeo que tengan derecho a la indemnización transitoria y a la pensión de jubilación o invalidez deberán optar por uno de los tres regímenes siguientes, El pago de la pensión de jubilación se suspenderá para todo beneficiario de la pensión que sea reelegido al Parlamento. La pensión de invalidez percibida por un antiguo diputado en virtud de un mandato ejercido en otro Parlamento simultáneamente al mandato en el Parlamento se deducirá de la pensión de invalidez abonada por la UE.

Consejo y Comisión

Toda actividad remunerada realizada por antiguos presidentes del Consejo Europeo y los miembros de la Comisión reducirá su indemnización transitoria. El derecho a la indemnización transitoria se extingue cuando el antiguo presidente del Consejo Europeo o comisario vuelve a ser nombrado en funciones en las instituciones de la Unión, o elegido diputado del Parlamento Europeo, cuando alcance la edad de jubilación, o fallece. El principio de no acumulación de las indemnizaciones transitorias y de las pensiones también se aplica a los miembros que sean titulares de un cargo público más de una vez si el importe combinado supera la remuneración recibida en el ejercicio de sus funciones.

Parte E - Medidas contra el acoso

PERSONAL
Las tres instituciones objeto del presente informe han establecido los elementos clave de una política contra el acoso
Políticas contra el acoso
Las políticas de las instituciones auditadas han condenado claramente el acoso en todas sus formas y declarado que la posición del acosador en la organización es irrelevante. Las tres instituciones han establecido procedimientos de reclamación adecuados para las víctimas de acoso.
Seguimiento y evaluación
Las tres instituciones, en sus documentos estratégicos, (en una resolución en el caso del Parlamento), han manifestado su compromiso de supervisar y evaluar sus políticas contra el acoso.

MIEMBROS
El Parlamento ha creado un conjunto específico de normas y procedimientos de lucha contra el acoso para sus diputados. En las otras dos instituciones (el Consejo y la Comisión), las normas aplicables a los miembros contra el acoso (presidente del Consejo Europeo y comisarios) se basan en obligaciones deontológicas más genéricas establecidas en los códigos de conducta pertinentes.

Parte F - Denuncia de irregularidades

PERSONAL
Las instituciones auditadas han establecido políticas de denuncia de irregularidades que abarcan la definición, los canales de información y medidas de protección.

MIEMBROS
Se aplican las disposiciones generales del TFUE, así como los códigos de conducta del presidente del Consejo Europeo, los diputados al Parlamento Europeo y los comisarios. No existen medidas y procedimientos de protección equivalentes a los aplicables a los miembros del personal.

Anexo II — Resultados de la encuesta

Nota metodológica

El Tribunal seleccionó una muestra aleatoria del personal de las tres instituciones, que se estratificó sobre la base de dos criterios:

- La institución de la que dependen:
 - El Parlamento Europeo, en la que, en el momento del muestreo, trabajaban 9 764 personas;
 - El Consejo Europeo y el Consejo de la Unión Europea, tratados como una institución a efectos de la encuesta, en la que, en el momento del muestreo, trabajaban 3 031 personas;
 - La Comisión Europea, en la que, en el momento del muestreo, trabajaban 30 372 personas.
- El tipo de puesto ocupado:
 - directivo (incluidos secretarios generales, directores generales, directores, jefes de gabinete, jefes de unidad y consejeros principales);
 - administrador (incluido el personal que ocupa puestos «AD» sin funciones directivas, como administradores generales, traductores y juristas, agentes contractuales del grupo de funciones IV y expertos nacionales en comisión de servicio);
 - asistente parlamentario acreditado (APA) - solo en el Parlamento Europeo;
 - otros puestos (incluido el personal que ocupa puestos «AST», por ejemplo, asistentes experimentados y asistentes, personal que ocupa puestos «SC», como secretarios y personal administrativo, y agentes del grupo de funciones I-III).

Con arreglo a estos criterios, el Tribunal extrajo su muestra de encuestados de diez subpoblaciones distintas (tres instituciones por tres tipos de puestos compartidos, más un tipo de puesto adicional (APA), solo presente en el Parlamento Europeo).

El número global de respuestas válidas fue de 798. El porcentaje total de respuesta fue el 39 %. En las distintas subpoblaciones el porcentaje de respuesta osciló entre el 34 % y el 69 % con excepción de la categoría APA, en la que el índice de respuesta fue del 12 %. Las

cifras que figuran a continuación son los resultados extrapolados de la encuesta. Representan la mejor estimación de las respectivas categorías de personal en las tres instituciones. En el *cuadro 2* se presenta una visión general de los principales resultados de la encuesta.

Cuadro 2 - Visión general de los principales resultados de la encuesta

	Directivos	Administradores	APA	Otros	Comisión	Consejo	Parlamento	TOTAL
1. ¿Cómo evaluaría su conocimiento del marco ético aplicable en su institución?								
Tengo un conocimiento profundo del marco ético.	11,5 %	3,2 %	5,1 %	2,0 %	3,7 %	2,0 %	1,8 %	3,2 %
Tengo un buen conocimiento del marco ético o sé cómo obtener más información en caso necesario.	80,7 %	63,8 %	30,5 %	36,1 %	59,6 %	39,2 %	26,4 %	50,6 %
He oído del marco ético, pero no sé mucho sobre él.	6,8 %	28,9 %	50,8 %	45,4 %	29,4 %	44,6 %	55,0 %	36,2 %
No he oído nada sobre un marco ético.	1,1 %	4,1 %	13,6 %	16,6 %	7,4 %	14,2 %	16,8 %	10,0 %
2.1. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Conducta de los miembros (dependiendo de su institución): Presidente del Consejo Europeo, comisarios europeos, diputados al Parlamento Europeo)								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	9,3 %	2,1 %	6,8 %	1,1 %	2,0 %	3,1 %	2,5 %	2,2 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	49,9 %	26,8 %	39,0 %	16,2 %	25,7 %	20,2 %	18,8 %	23,7 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	35,8 %	53,2 %	39,0 %	44,8 %	46,5 %	42,3 %	54,5 %	48,0 %
No conozco los requisitos.	5,0 %	17,9 %	15,3 %	37,8 %	25,9 %	34,5 %	24,2 %	26,1 %
2.2. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Prevención de conflictos de intereses								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	29,9 %	19,6 %	13,6 %	5,3 %	15,6 %	9,3 %	7,7 %	13,4 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	60,3 %	51,6 %	45,8 %	29,9 %	44,7 %	36,9 %	35,1 %	42,0 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	9,0 %	24,1 %	35,6 %	53,1 %	34,0 %	39,8 %	45,1 %	37,0 %
No conozco los requisitos.	0,8 %	4,7 %	5,1 %	11,7 %	5,7 %	13,9 %	12,1 %	7,7 %
2.3. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Declaración de la actividad lucrativa del cónyuge								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	31,2 %	16,8 %	10,2 %	4,1 %	11,0 %	22,8 %	9,4 %	11,5 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	52,6 %	43,0 %	32,2 %	34,0 %	41,6 %	37,3 %	31,2 %	38,9 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	14,9 %	31,3 %	20,3 %	44,8 %	37,4 %	27,1 %	34,9 %	36,1 %
No conozco los requisitos.	1,4 %	8,9 %	37,3 %	17,1 %	10,0 %	12,8 %	24,5 %	13,5 %
2.4. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas sobre actividades externas								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	36,7 %	21,7 %	15,3 %	3,4 %	15,6 %	17,9 %	7,3 %	13,9 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	54,0 %	47,1 %	33,9 %	32,6 %	42,2 %	40,3 %	34,2 %	40,3 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	8,7 %	27,0 %	45,8 %	50,9 %	35,8 %	35,6 %	44,3 %	37,7 %
No conozco los requisitos.	0,6 %	4,2 %	5,1 %	13,1 %	6,3 %	6,2 %	14,2 %	8,1 %
2.5. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Obligación de confidencialidad								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	52,3 %	24,4 %	18,6 %	12,4 %	18,9 %	31,6 %	20,1 %	20,1 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	43,3 %	57,3 %	42,4 %	37,7 %	50,5 %	43,4 %	38,0 %	47,2 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	4,1 %	14,7 %	33,9 %	41,7 %	24,9 %	18,8 %	37,0 %	27,2 %
No conozco los requisitos.	0,3 %	3,5 %	5,1 %	8,2 %	5,7 %	6,2 %	4,9 %	5,5 %
2.6. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas sobre obsequios, pagos, distinciones honoríficas y hospitalidad								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	34,1 %	19,6 %	16,9 %	5,7 %	15,3 %	15,2 %	9,2 %	13,9 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	54,1 %	53,3 %	37,3 %	32,1 %	47,1 %	42,9 %	30,6 %	43,1 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	11,2 %	21,7 %	42,4 %	48,4 %	31,9 %	28,8 %	42,8 %	34,2 %
No conozco los requisitos.	0,6 %	5,3 %	3,4 %	13,8 %	5,7 %	13,1 %	17,3 %	8,8 %
2.7. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas en caso de intención de presentarse como candidato a un cargo público y de asumirlo								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	15,6 %	5,9 %	16,9 %	2,7 %	4,6 %	5,0 %	7,9 %	5,4 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	40,0 %	21,3 %	25,4 %	13,3 %	19,4 %	17,6 %	17,2 %	18,8 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	37,1 %	50,9 %	39,0 %	42,3 %	46,1 %	43,6 %	45,7 %	45,8 %
No conozco los requisitos.	7,3 %	21,9 %	18,6 %	41,8 %	29,8 %	33,8 %	29,2 %	30,0 %

	Gerentes	Administradores	APA	Otros	Comisión	Consejo	Parlamento	TOTAL
2.8. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas sobre restricciones en el empleo posterior al servicio en la UE								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	17,7 %	5,3 %	8,5 %	3,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	41,5 %	20,9 %	13,6 %	10,9 %	18,9 %	15,5 %	11,7 %	17,1 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	36,1 %	56,2 %	40,7 %	46,1 %	52,7 %	44,9 %	43,2 %	50,0 %
No conozco los requisitos.	4,7 %	17,6 %	37,3 %	39,2 %	22,8 %	34,5 %	40,3 %	27,6 %
2.9. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas y directrices sobre la comunicación con el público y los medios de comunicación								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	27,4 %	14,0 %	13,6 %	7,1 %	11,7 %	9,6 %	11,5 %	11,5 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	53,1 %	44,6 %	25,4 %	19,4 %	37,1 %	26,4 %	21,6 %	32,8 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	18,5 %	36,3 %	40,7 %	46,0 %	38,7 %	48,5 %	41,4 %	40,0 %
No conozco los requisitos.	1,1 %	5,1 %	20,3 %	27,4 %	12,5 %	15,4 %	25,5 %	15,7 %
2.10. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas y directrices sobre el uso de los medios sociales								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	15,6 %	6,3 %	8,5 %	5,0 %	5,3 %	10,2 %	8,0 %	6,3 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	49,8 %	41,5 %	32,2 %	16,4 %	32,3 %	29,1 %	24,0 %	30,2 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	31,4 %	41,4 %	27,1 %	48,6 %	44,9 %	43,2 %	39,4 %	43,5 %
No conozco los requisitos.	3,2 %	10,7 %	32,2 %	29,9 %	17,5 %	17,4 %	28,7 %	20,0 %
2.11. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas y directrices sobre el uso de la tecnología de la información y la comunicación								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	18,7 %	8,2 %	11,9 %	5,0 %	7,9 %	10,0 %	5,2 %	7,5 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	53,4 %	45,1 %	20,3 %	21,6 %	36,9 %	34,9 %	23,9 %	33,8 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	24,2 %	36,0 %	40,7 %	49,1 %	40,8 %	41,5 %	43,7 %	41,5 %
No conozco los requisitos.	3,7 %	10,7 %	27,1 %	24,2 %	14,3 %	13,6 %	27,2 %	17,2 %
2.12. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas sobre el acoso psicológico y sexual								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	36,6 %	6,8 %	16,9 %	7,5 %	8,2 %	14,6 %	9,6 %	9,0 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	56,0 %	52,6 %	35,6 %	26,1 %	44,1 %	37,8 %	28,3 %	40,1 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	7,3 %	34,5 %	44,1 %	49,1 %	36,6 %	40,7 %	51,4 %	40,2 %
No conozco los requisitos.	0,2 %	6,1 %	3,4 %	17,2 %	11,1 %	6,9 %	10,7 %	10,7 %
2.13. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Normas sobre la denuncia de irregularidades								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	16,6 %	5,5 %	6,8 %	3,2 %	5,5 %	6,2 %	3,3 %	5,1 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	52,0 %	32,2 %	16,9 %	19,7 %	32,5 %	16,1 %	12,4 %	26,8 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	27,8 %	39,6 %	50,8 %	34,5 %	34,5 %	40,3 %	45,1 %	37,3 %
No conozco los requisitos.	3,6 %	22,7 %	25,4 %	42,5 %	27,5 %	37,5 %	39,1 %	30,8 %
2.14. ¿Está familiarizado con los requisitos aplicables a lo siguiente? : Contactos con los representantes de intereses (lobbying)								
Tengo un conocimiento profundo de los requisitos.	24,3 %	9,5 %	13,6 %	2,3 %	8,0 %	5,3 %	5,0 %	7,1 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos.	45,0 %	31,7 %	39,0 %	14,8 %	26,6 %	19,3 %	22,1 %	25,0 %
Tengo un buen conocimiento de los requisitos y sé cómo obtener más información.	23,9 %	40,1 %	40,7 %	40,6 %	37,5 %	43,0 %	44,9 %	39,5 %
No conozco los requisitos.	6,7 %	18,8 %	6,8 %	42,4 %	28,0 %	32,3 %	28,0 %	28,3 %
3. ¿Cómo evaluaría su conocimiento de las formas en que se puede notificar una conducta poco ética (una conducta que no parece ser conforme al marco ético de las instituciones)?								
Tengo un conocimiento profundo de las formas en que puede notificarse una conducta poco ética.	13,4 %	1,8 %	3,4 %	0,2 %	1,7 %	2,7 %	1,5 %	1,7 %
Tengo un buen conocimiento de las formas en que puede notificarse una conducta poco ética o sé cómo obtener más información en caso	61,9 %	31,6 %	18,6 %	24,6 %	33,0 %	24,4 %	19,4 %	29,3 %
He oído de maneras en que puede notificarse una conducta poco ética, pero tengo poco conocimiento de ellas.	21,2 %	58,3 %	55,9 %	56,1 %	56,7 %	53,0 %	52,2 %	55,4 %
No he oído de ninguna forma en que pueda notificarse una conducta poco ética.	3,5 %	8,2 %	22,0 %	19,2 %	8,6 %	20,0 %	27,0 %	13,5 %

	Directivos	Administradores	APA	Otros	Comisión	Consejo	Parlamento	TOTAL
4. ¿Ha asistido a alguna actividad de formación sobre ética (por ejemplo, cursos, seminarios, sesiones) impartida por su institución o su servicio?								
Sí, asisto periódicamente a cursos de formación sobre ética.	16,6 %	3,0 %	1,7 %	2,3 %	4,1 %	2,9 %	0,8 %	3,3 %
Sí, he asistido a alguna actividad puntual de formación sobre ética.	54,7 %	43,4 %	6,8 %	42,7 %	50,6 %	34,1 %	17,3 %	41,9 %
No.	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
5. ¿Le ofreció la formación una comprensión adecuada del marco ético?								
Sí, creo que la formación me proporcionó una comprensión adecuada.	65,5 %	42,7 %	5,1 %	34,6 %	47,5 %	27,4 %	13,7 %	38,4 %
No, creo que mi comprensión del marco ético es inadecuada.	5,8 %	3,7 %	3,4 %	10,4 %	7,3 %	9,5 %	4,4 %	6,8 %
NO RESPONDE.	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
6. ¿Por qué no ha asistido a ninguna actividad de formación sobre ética?								
Porque no me interesan las cuestiones éticas.	0,0 %	1,7 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %	1,8 %	1,2 %	2,4 %
Porque no tenía conocimiento de ninguna actividad de formación sobre ética.	12,1 %	22,4 %	27,1 %	37,3 %	20,7 %	48,2 %	48,0 %	28,8 %
Porque estaba demasiado ocupado/-a.	12,9 %	24,5 %	57,6 %	10,4 %	18,5 %	8,0 %	24,6 %	19,2 %
La dirección no autorizó mi solicitud de asistir a una actividad de formación sobre ética.	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %
Otro, especifíquese.	3,3 %	3,0 %	3,4 %	2,4 %	1,6 %	2,9 %	6,3 %	2,8 %
NO RESPONDE.	71,7 %	48,3 %	8,5 %	46,2 %	56,3 %	39,1 %	19,0 %	46,7 %
7. ¿Debe usted declarar (una vez o periódicamente) que conoce las normas éticas a las que se somete?								
Sí.	40,4 %	28,0 %	25,4 %	18,4 %	26,7 %	22,1 %	16,8 %	24,1 %
No.	44,8 %	41,6 %	37,3 %	49,1 %	43,0 %	47,7 %	50,0 %	44,9 %
No lo sé.	14,8 %	30,4 %	37,3 %	32,5 %	30,3 %	30,2 %	33,2 %	30,9 %
8. ¿Debe usted confirmar (de manera explícita o tácita) periódicamente si ha cumplido las normas éticas en vigor?								
Sí.	19,1 %	11,9 %	5,1 %	6,2 %	11,4 %	7,4 %	3,6 %	9,4 %
Sí, pero solo en lo que respecta a aspectos específicos de mis funciones.	25,5 %	14,3 %	8,5 %	12,5 %	14,6 %	13,2 %	11,4 %	13,7 %
No.	43,6 %	54,2 %	55,9 %	55,9 %	51,7 %	59,7 %	61,8 %	54,5 %
No lo sé.	11,8 %	19,6 %	30,5 %	25,5 %	22,3 %	19,7 %	23,3 %	22,4 %
9. ¿Le facilita su institución o servicio orientaciones sobre conducta ética basadas en ejemplos de la vida real y debatiendo cómo se han abordado situaciones específicas en el pasado o se espera que se aborden en el futuro?								
Sí.	58,6 %	32,7 %	30,5 %	23,7 %	31,6 %	31,2 %	23,9 %	29,8 %
No.	41,4 %	67,3 %	69,5 %	76,3 %	68,4 %	68,8 %	76,1 %	70,2 %
10. ¿Conoce las consecuencias de una conducta poco ética y las sanciones aplicables?								
Tengo un buen conocimiento de las sanciones aplicables.	57,6 %	26,9 %	18,6 %	15,6 %	26,7 %	23,4 %	10,9 %	22,9 %
He oído hablar de la posibilidad de que se apliquen sanciones por conducta poco ética, pero no sé cuáles son.	39,2 %	64,7 %	64,4 %	65,6 %	60,9 %	66,5 %	72,2 %	63,9 %
No conozco ninguna sanción por una conducta poco ética.	3,3 %	8,5 %	16,9 %	18,8 %	12,4 %	10,1 %	16,9 %	13,2 %
11.1. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Reconozco una conducta poco ética cuando la veo.								
Totalmente de acuerdo.	44,7 %	36,6 %	39,0 %	21,3 %	32,1 %	27,1 %	25,5 %	30,2 %
De acuerdo.	50,9 %	60,7 %	55,9 %	69,8 %	63,6 %	62,8 %	65,9 %	64,1 %
En desacuerdo.	1,4 %	0,2 %	3,4 %	3,0 %	1,4 %	4,1 %	1,9 %	1,7 %
Totalmente en desacuerdo.	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
No lo sé.	0,0 %	2,3 %	1,7 %	5,8 %	2,8 %	5,3 %	6,2 %	3,8 %

	Directivos	Administradores	APA	Otros	Comisión	Consejo	Parlamento	TOTAL
11.2. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Me sentiría seguro si notificara una cuestión ética.								
Totalmente de acuerdo.	28,9 %	11,1 %	15,3 %	11,7 %	13,7 %	14,5 %	7,7 %	12,4 %
De acuerdo.	55,6 %	45,2 %	20,3 %	34,1 %	38,9 %	43,1 %	40,5 %	39,6 %
En desacuerdo.	6,9 %	30,4 %	37,3 %	30,1 %	30,4 %	21,5 %	28,8 %	29,4 %
Totalmente en desacuerdo.	1,7 %	4,8 %	11,9 %	10,2 %	7,3 %	4,9 %	8,7 %	7,4 %
No lo sé.	6,9 %	8,5 %	15,3 %	13,9 %	9,7 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %
11.3. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: El personal no duda en notificar un comportamiento poco ético a sus superiores jerárquicos								
Totalmente de acuerdo.	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
De acuerdo.	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %	20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
En desacuerdo.	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %	38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Totalmente en desacuerdo.	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %	13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
No lo sé.	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %	23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: El personal de mi unidad/servicio es capaz de reconocer cuestiones éticas.								
Totalmente de acuerdo.	20,1 %	15,6 %	13,6 %	10,5 %	13,6 %	12,5 %	13,3 %	13,5 %
De acuerdo.	69,0 %	53,9 %	57,6 %	49,5 %	52,3 %	50,1 %	55,2 %	52,8 %
En desacuerdo.	4,7 %	9,1 %	11,9 %	12,9 %	11,4 %	10,4 %	8,8 %	10,8 %
Totalmente en desacuerdo.	1,4 %	3,0 %	0,0 %	2,1 %	2,5 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
No lo sé.	4,7 %	18,3 %	16,9 %	24,9 %	20,1 %	25,2 %	20,5 %	20,6 %
11.5. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Los miembros del personal que notifican cuestiones éticas están protegidos.								
Totalmente de acuerdo.	15,4 %	5,2 %	8,5 %	7,8 %	8,0 %	6,2 %	4,1 %	7,0 %
De acuerdo.	56,8 %	30,9 %	27,1 %	30,7 %	32,6 %	33,3 %	29,0 %	31,8 %
En desacuerdo.	9,0 %	14,7 %	23,7 %	18,5 %	14,9 %	9,9 %	23,7 %	16,5 %
Totalmente en desacuerdo.	2,3 %	2,1 %	10,2 %	3,4 %	1,6 %	5,4 %	6,7 %	3,0 %
No lo sé.	16,6 %	47,2 %	30,5 %	39,7 %	42,9 %	45,1 %	36,5 %	41,6 %
11.6. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Mis superiores jerárquicos dan ejemplo en materia de ética.								
Totalmente de acuerdo.	31,5 %	27,5 %	22,0 %	15,5 %	23,3 %	20,0 %	18,7 %	22,0 %
De acuerdo.	49,1 %	34,6 %	39,0 %	39,3 %	36,2 %	45,0 %	39,5 %	37,6 %
En desacuerdo.	9,5 %	16,3 %	15,3 %	17,9 %	17,7 %	9,4 %	15,8 %	16,7 %
Totalmente en desacuerdo.	3,7 %	3,4 %	13,6 %	6,7 %	3,9 %	4,5 %	10,1 %	5,3 %
No lo sé.	6,2 %	18,2 %	10,2 %	20,6 %	18,8 %	21,1 %	15,9 %	18,3 %
11.7. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Mi unidad/servicio siempre se toma en serio la cuestión de la conducta poco ética.								
Totalmente de acuerdo.	39,7 %	30,9 %	16,9 %	20,0 %	28,9 %	16,9 %	18,7 %	25,8 %
De acuerdo.	50,3 %	34,1 %	37,3 %	40,9 %	37,6 %	37,7 %	39,8 %	38,1 %
En desacuerdo.	3,0 %	7,4 %	11,9 %	13,3 %	8,2 %	9,7 %	16,0 %	10,1 %
Totalmente en desacuerdo.	3,0 %	1,7 %	10,2 %	3,8 %	2,3 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %
No lo sé.	4,0 %	25,9 %	23,7 %	21,9 %	23,0 %	32,1 %	20,0 %	23,0 %

	Directivos	Administradores	APA	Otros	Comisión	Consejo	Parlamento	TOTAL
11.8. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Las prácticas en mi unidad/servicio con coherentes con los principios del marco ético.								
Totalmente de acuerdo.	44,4 %	33,6 %	23,7 %	22,5 %	30,7 %	20,0 %	25,3 %	28,7 %
De acuerdo.	47,6 %	47,1 %	35,6 %	42,0 %	45,8 %	52,6 %	37,0 %	44,3 %
En desacuerdo.	0,8 %	5,7 %	18,6 %	14,9 %	7,8 %	9,8 %	17,6 %	10,2 %
Totalmente en desacuerdo.	2,7 %	0,0 %	6,8 %	1,6 %	0,8 %	0,6 %	2,3 %	1,1 %
No lo sé.	4,5 %	13,6 %	15,3 %	19,0 %	14,9 %	17,0 %	17,9 %	15,7 %
11.9. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: La cultura ética en mi institución es fuerte.								
Totalmente de acuerdo.	24,5 %	21,3 %	18,6 %	11,5 %	19,7 %	12,2 %	9,7 %	16,9 %
De acuerdo.	55,6 %	48,6 %	42,4 %	34,1 %	43,1 %	46,3 %	38,0 %	42,1 %
En desacuerdo.	5,7 %	10,0 %	22,0 %	19,6 %	12,0 %	7,9 %	24,9 %	14,7 %
Totalmente en desacuerdo.	5,2 %	2,8 %	8,5 %	3,8 %	3,3 %	3,6 %	4,7 %	3,7 %
No lo sé.	9,0 %	17,2 %	8,5 %	31,1 %	21,9 %	30,0 %	22,7 %	22,7 %
11.10. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Mi institución está a la altura de su política declarada sobre ética e integridad.								
Totalmente de acuerdo.	21,7 %	13,9 %	13,6 %	9,0 %	13,1 %	10,9 %	9,0 %	12,0 %
De acuerdo.	52,4 %	41,3 %	37,3 %	35,2 %	40,0 %	45,9 %	33,4 %	38,9 %
En desacuerdo.	10,9 %	19,1 %	23,7 %	14,0 %	15,9 %	5,0 %	22,3 %	16,6 %
Totalmente en desacuerdo.	5,1 %	6,9 %	8,5 %	3,1 %	5,3 %	2,4 %	5,6 %	5,2 %
No lo sé.	9,8 %	18,8 %	16,9 %	38,8 %	25,6 %	35,8 %	29,7 %	27,3 %
11.11. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Las normas y procedimientos para la notificación de infracciones y preocupaciones es clara.								
Totalmente de acuerdo.	11,6 %	8,2 %	11,9 %	4,0 %	7,0 %	8,7 %	4,9 %	6,7 %
De acuerdo.	61,1 %	37,2 %	27,1 %	34,9 %	39,7 %	34,8 %	28,5 %	36,8 %
En desacuerdo.	19,7 %	35,2 %	32,2 %	24,9 %	29,9 %	26,9 %	30,0 %	29,7 %
Totalmente en desacuerdo.	3,3 %	0,7 %	10,2 %	8,7 %	2,7 %	5,4 %	11,4 %	4,8 %
No lo sé.	4,3 %	18,7 %	18,6 %	27,5 %	20,7 %	24,1 %	25,2 %	22,0 %
11.12. ¿Cuál es su percepción de la siguiente afirmación?: Las cuestiones éticas se abordan adecuadamente.								
Totalmente de acuerdo.	8,7 %	3,7 %	8,5 %	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,8 %
De acuerdo.	38,0 %	21,1 %	15,3 %	16,5 %	19,5 %	18,0 %	20,2 %	19,6 %
En desacuerdo.	12,8 %	13,5 %	20,3 %	14,3 %	14,1 %	7,7 %	16,3 %	14,1 %
Totalmente en desacuerdo.	2,0 %	1,5 %	6,8 %	3,2 %	1,6 %	3,0 %	5,1 %	2,5 %
No lo sé.	38,5 %	60,2 %	49,2 %	60,9 %	59,9 %	66,4 %	53,6 %	59,0 %
12. ¿Se comunican suficientemente al personal los requisitos del marco ético (por ejemplo, durante reuniones, cursos de formación, eventos, en la intranet)?								
Sí.	68,0 %	48,3 %	42,4 %	55,5 %	56,1 %	49,9 %	41,1 %	52,2 %
No.	32,0 %	51,7 %	57,6 %	44,5 %	43,9 %	50,1 %	58,9 %	47,8 %
13. En su opinión, ¿abarca el marco ético todos los problemas potenciales?								
Creo que sí.	65,0 %	38,7 %	23,7 %	25,1 %	36,6 %	32,6 %	22,7 %	33,2 %
Creo que no.	13,8 %	20,7 %	28,8 %	16,3 %	19,2 %	16,8 %	18,2 %	18,8 %
No lo sé.	21,2 %	40,5 %	47,5 %	58,6 %	44,2 %	50,6 %	59,1 %	48,0 %
14. ¿Cuál es su percepción de las sanciones adoptadas por su organización en el pasado contra la conducta poco ética?								
Son disuasorias, pero desproporcionadamente severas.	2,7 %	0,0 %	5,1 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %	2,0 %	0,6 %
Son suficientemente disuasorias.	33,2 %	14,4 %	15,3 %	10,7 %	13,8 %	14,2 %	13,2 %	13,7 %
No son suficientemente disuasorias.	28,4 %	19,3 %	32,2 %	21,1 %	20,4 %	14,4 %	25,6 %	21,1 %
No opino.	35,7 %	66,3 %	47,5 %	67,7 %	65,7 %	71,3 %	59,2 %	64,6 %

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo

Acrónimos y abreviaturas

APA: Asistente parlamentario acreditado.

Comisión: Comisión Europea

Consejo: Consejo de la Unión Europea y Consejo Europeo

DG: Dirección General de la Comisión Europea

OCDE: Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos

Parlamento: Parlamento Europeo

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TUE: Tratado de la Unión Europea

UE: Unión Europea

Glosario

Actividades profesionales y mandato posterior al empleo en las instituciones de la UE:

Los antiguos miembros del personal o los miembros de las instituciones de la UE están sujetos a determinadas obligaciones, algunas de las cuales son aplicables a los agentes en activo o durante su mandato. Dichas obligaciones están previstas en el Estatuto o en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), así como en los códigos de conducta de los miembros de las instituciones de la UE y se refieren en particular a la prohibición de divulgar información sin autorización, la obligación de notificar cualquier actividad profesional en el plazo de dos años a partir del cese del servicio, el deber de comportarse con integridad y discreción por lo que se refiere a la aceptación de determinados cargos y beneficios, las disposiciones relativas a las invenciones y la percepción de prestaciones sociales e indemnizaciones.

Actividades y misiones externas: Actividades o tareas, retribuidas o no, ejercidas fuera del ámbito de aplicación de las prestaciones de los funcionarios o de las obligaciones de los miembros. Son de carácter profesional o van más allá de lo que puede considerarse razonablemente actividades de ocio.

Asistente parlamentario acreditado: Miembro del personal elegido por uno o más diputados al Parlamento Europeo y contratado directamente por el Parlamento para prestar asistencia directa a los diputados en el ejercicio de sus funciones, bajo su dirección y en una relación de confianza mutua.

Autodeclaración: Instrumento establecido en todas las instituciones que permite al personal y a los miembros cumplir sus obligaciones en cuestiones de ética. Las autodeclaraciones del personal se dirigen a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. En el caso de los miembros, son públicas.

Autoridad Facultada para Proceder a los Nombramientos: Persona u organismo de las instituciones de la UE que tiene la facultad de designar a los miembros del personal y a rescindir sus contratos. Esta función es ejercida por el Colegio de Miembros, que delega en su mayor parte al secretario general, que, a su vez, generalmente subdelega esta función a funcionarios con cargos directivos.

Comité ético (en las instituciones de la UE): Órgano que asesora a los presidentes sobre la aplicación del código de conducta relativo a los miembros de la institución.

Conflicto de intereses: Situación en la que una persona o una organización participa en múltiples intereses financieros o de otra índole, y que su servicio a un interés podría suponer actuar contra otro. En las instituciones de la UE existen varias formas de conflicto de intereses, tanto en el momento de la contratación, como durante el servicio o después

del cese de funciones, y puede estar relacionado con obsequios e invitaciones, actividades ajenas al servicio, la actividad profesional del cónyuge, o actividades de promoción o defensa de intereses.

Denuncia de irregularidades: Proceso por el cual una persona (por ejemplo, un miembro del personal) notifica hechos detectados en el ejercicio de sus funciones o en relación con este, que indican la existencia de irregularidades graves. La notificación deberá hacerse por escrito y sin demora. Las normas sobre denuncia de irregularidades proporcionan asesoramiento, asistencia y medidas protectoras para los denunciantes.

Escucha: En el contexto de las normas contra el acoso, proceso según el cual la víctima decide seguir procedimientos informales para resolver el caso. Las personas de escucha han recibido formación para orientar sobre problemas personales o psicológicos (véase también «mediación»).

Estatuto: Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea, establecido en virtud del Reglamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 del Consejo²³.

Hospitalidad: Ofertas de comida, bebida o alojamiento. También puede consistir en invitaciones a actividades de ocio y entretenimiento.

Integridad pública: Posicionamiento consistente y adhesión a valores éticos comunes, y conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados (según la definición de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, OCDE).

Investigaciones administrativas: Conjunto de acciones emprendidas por los agentes acreditados para establecer los hechos y, en caso necesario, determinar si se han incumplido las obligaciones de los agentes de las instituciones. En la Comisión, las investigaciones administrativas son llevadas a cabo por la Oficina de Investigación y Disciplina de la Comisión.

Marco ético: A los efectos de esta fiscalización, se refiere en primer lugar a los requisitos éticos legales y, en segundo lugar, a los procedimientos, los mecanismos de control del cumplimiento, orientaciones y comunicación que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los requisitos legales.

Mediación: En el contexto de las normas contra el acoso, proceso según el cual la víctima decide seguir procedimientos informales para resolver el caso. Los mediadores son las

²³ DO L 56 de 4.3.1968, p. 1.

personas que tratan de hacer llegar a un acuerdo a las personas implicadas en un conflicto (véase también «escucha»).

Miembros de las instituciones de la UE: Personas nombradas o elegidas para formar el órgano decisorio de la institución.

Obsequios e invitaciones: Sumas de dinero o cualquier otro objeto físico ofrecido sin contraprestación alguna o la posibilidad de participar gratuitamente en eventos que son únicamente accesibles a cambio de un pago. También pueden ser ofrecimientos de comidas, bebidas y alojamiento.

Período de incompatibilidad: En las instituciones de la UE, intervalo durante el cual un antiguo miembro del personal o miembro de una institución debe informar a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos o al Colegio sobre su nueva actividad y no realizar actividades de promoción o defensa de sus negocios ante su antigua institución.

Personal de las instituciones de la UE: Conjunto de todos los efectivos empleados directamente por la UE con arreglo a distintos regímenes de empleo: funcionarios, agentes temporales, agentes contractuales, agentes locales, consejeros especiales y asistentes parlamentarios acreditados. Otras personas que trabajan como expertos nacionales en comisión de servicio y becarios se asimilarán a agentes de las instituciones de la UE.

Política antiacoso: Medidas para combatir el acoso. El acoso en el lugar de trabajo es cada vez más un aspecto sensible de la gestión eficaz de los recursos humanos. También se conoce como «mobbing», y comprende distintos tipos de discriminación y actos abusivos que no se limitan a un grupo específico de personal. Pueden categorizarse como abuso físico y psíquico.

Procedimientos disciplinarios: Medidas establecidas para tratar la conducta indebida percibida en un trabajador. Incluyen una audiencia disciplinaria en la que el miembro del personal tiene la oportunidad de explicar los hechos.

Registro de obsequios: Registro que contiene toda la información pertinente sobre obsequios e invitaciones aceptados por el personal y los miembros de las instituciones de la UE. Para el personal, es un registro interno gestionado por la administración y solo incluye los obsequios para los que se requiere una autorización. En el caso de los miembros, el registro está disponible al público. Está gestionado por el Presidente e incluye todos los obsequios aceptados.

**RESPUESTAS DEL PARLAMENTO EUROPEO APROBADAS POR LA MESA
A LAS OBSERVACIONES DEL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
RELATIVO AL INFORME ESPECIAL TITULADO « LOS MARCOS ÉTICOS DE LAS
INSTITUCIONES DE LA UE FISCALIZADAS: MARGEN DE MEJORA»**

Respuesta a la observación 38:

El Parlamento considera que su Reglamento interno —que incluye, entre otros, el Código de conducta apropiada—, así como la hoja de ruta contra el acoso constituyen prioridades y objetivos estratégicos en materia de ética de los diputados. El Código de conducta y la política contra el acoso del personal reflejan las prioridades y objetivos estratégicos del Parlamento en relación con su personal. Tal y como pone de manifiesto la evaluación de 2017, el rendimiento es cuantificable.

Respuesta a la observación 43:

Todas las declaraciones relativas a la ausencia de conflictos de intereses en el momento de la contratación se remiten al departamento de ética de la Unidad de Desarrollo Profesional y Ética para su comprobación. En la práctica y siempre que resulta posible, se contrasta la información entre las unidades pertinentes del Parlamento Europeo. A fin de garantizar la coherencia, el jefe de Unidad se encarga de revisar todos los expedientes. Además, cuando la Unidad de Derechos Individuales registra un cambio en la situación laboral de un cónyuge, el personal de la Unidad de Desarrollo Profesional y Ética interviene enviando al miembro del personal en cuestión el formulario de declaración de actividad del cónyuge. La documentación existente se completará con los controles que deben realizarse.

Respuesta a la observación 48:

Los diputados pueden solicitar asesoramiento al Comité Consultivo sobre la Conducta de los Diputados de manera confidencial. El artículo 8 del Código de conducta prevé un procedimiento para los casos de presunta infracción de las obligaciones de información. El Parlamento defiende que el establecimiento de un procedimiento escrito estándar de mayor alcance sobre la manera de efectuar los controles previstos debido a la infinidad de datos y documentos de toda naturaleza que pueden facilitarse. Por este motivo, es necesario evaluar toda información recibida de manera particular. Si se exigiera llevar a cabo de oficio controles exhaustivos de la exactitud e integridad de los datos, serían necesarios recursos humanos adicionales (aproximadamente 60 puestos AD). Por otra parte, cabe destacar que el Parlamento no tiene competencias para investigar a los diputados, que rinden cuentas ante el electorado, y debe respetar el libre mandato de sus diputados.

Respuesta a la observación 50:

Los diputados reciben asesoramiento basado en prácticas coherentes y consolidadas.

Respuesta a la observación 53:

Para el personal, el Parlamento dispone de un código de conducta vigente (Guía de las obligaciones de los funcionarios y agentes del Parlamento Europeo, Decisión de la Mesa de 7 de julio de 2008). A fin de mejorar el acceso a estas disposiciones y su comprensión, el Parlamento elaboró una guía explicativa adicional dirigida a su personal, que ahora está poniendo en marcha. En ella, se han incluido una serie

de aclaraciones amplias y detalladas, ejemplos y orientaciones sobre los procedimientos en relación con el código de conducta, incluidas todas las cuestiones planteadas por el Tribunal de Cuentas acerca de los obsequios.

Respuesta a la observación 56:

El Parlamento quiere señalar que los asistentes parlamentarios acreditados son contratados directamente por el Parlamento Europeo mientras trabajan bajo la dirección del diputado al que asisten, que ejerce las funciones de superior jerárquico (artículo 5 bis del RAA y artículo 1 de las Medidas de aplicación del título VII del RAA). Habida cuenta de que estas personas han sido «seleccionadas por uno o varios diputados», la administración por sí sola no puede decidir trasladarlas a otro puesto en el PE. El Parlamento no puede cambiar de manera unilateral esta situación, ya que se trata de un requisito legislativo. Sin embargo, los asistentes parlamentarios acreditados tienen otros tipos de ayuda a su alcance, de conformidad con el artículo 24 del Estatuto de los funcionarios, que se les aplica por analogía.

Respuesta a la observación 61:

El Parlamento no tiene competencias para establecer restricciones a los antiguos diputados al Parlamento Europeo que vayan más allá del acceso a sus locales, el uso de sus instalaciones y los derechos financieros. Por otra parte, cabe recordar que el permitir y alentar que personas cuyo patrimonio no les basta para vivir se presenten a las elecciones representa un paso de enorme importancia en el desarrollo de la democracia parlamentaria. Por lo tanto, limitar en mayor medida las opciones de empleo tras dejar el escaño implicaría aceptar un desincentivo para presentarse a las elecciones —ya que no hay ninguna garantía de empleo para los diputados una vez concluido su mandato—, o bien tener que encontrar mecanismos de compensación dentro de los regímenes de indemnización transitoria.

Respuesta a la observación 67:

El Parlamento da prioridad a la resolución de los conflictos de intereses; solo exige la publicación de información al respecto si el diputado no lo resuelve.

Respuesta a la observación 74:

El presidente está obligado a tomar debidamente en consideración la experiencia de los diputados y el equilibrio político del Comité a la hora de designar a sus miembros (véase el artículo 7, apartado 2, del Código de conducta).

Respuesta a la observación 80:

Desde octubre de 2018, se ofrece regularmente un curso de formación actualizado titulado «Let's talk about Ethics» (Hablemos de ética).

Desde 2018, los asistentes parlamentarios acreditados contratados recientemente deben hacer una formación introductoria acerca de sus derechos y obligaciones.

Respuesta a la observación 81:

Como se explica en el punto 53, el Parlamento está poniendo en marcha una guía destinada a su personal que incluye ejemplos reales y aclaraciones sobre cuestiones éticas y servirá para completar el código de conducta del personal en vigor.

Además, en enero de 2019, se enviaron varias comunicaciones al personal, principalmente relacionadas con la presentación de candidaturas y la participación en la campaña electoral de las elecciones europeas, que el Parlamento considera y trata como una actividad externa.

Respuesta a la observación 82:

Véanse los puntos 80 y 81, que figuran anteriormente.

Respuesta a la observación 84:

Los asistentes parlamentarios acreditados reciben asesoramiento permanente sobre temas éticos, tal y como demuestra, entre otros, el elevado número de solicitudes y declaraciones relativas a actividades externas, candidaturas a elecciones, publicaciones, etc.

Recomendación 1:

(1) El Parlamento acepta parcialmente la recomendación 1(1): Los servicios competentes seguirán actualizando y desarrollando su enfoque en materia de ética. Sin embargo, el Parlamento no considera que sea necesario concentrar estos aspectos en un documento de estrategia único. El Parlamento está desarrollando indicadores de medición para seguir mejorando la evaluación del rendimiento de su administración. [Rec. 4] La ética será un asunto central en las medidas de concienciación dirigidas tanto al personal como a los diputados.

(2) El Parlamento acepta parcialmente la recomendación 1(2). La documentación existente se completará con los controles que deben realizarse. El Parlamento reconoce la importancia de la coherencia de los procedimientos de control. Sin embargo, defiende que, en la práctica, ya garantiza de manera adecuada esa coherencia mediante las comprobaciones de las declaraciones que efectúa la Unidad de Desarrollo Profesional y Ética. Próximamente se facilitarán orientaciones adicionales pormenorizadas al personal para dejar estos aspectos todavía más claros que en el Código de conducta.

(3) El Parlamento no acepta la recomendación 1(3). El Parlamento considera que la declaración cumple con el objetivo de transparencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Código de conducta de los diputados, y permite un control público adecuado. La aplicación de requisitos de mayor calado para comprobar de oficio la exactitud y la exhaustividad de los datos entrañaría un notable aumento de personal y/o de las competencias de investigación. Ninguna de estas opciones es viable.

(4) El Parlamento acepta la recomendación 1(4) y señala que la nueva guía sobre ética, que se publicará en junio de 2019, explica y especifica de manera pormenorizada las disposiciones en materia de obsequios e invitaciones.

(5) El Parlamento no acepta la recomendación 1(5). Está de acuerdo en que los asistentes parlamentarios representan un colectivo particular al que no se pueden aplicar todas las medidas previstas para el personal. Sin embargo, el Parlamento ya está en condiciones de encontrar soluciones adecuadas mediante la aplicación del artículo 24 del Estatuto de los funcionarios a los asistentes parlamentarios acreditados. Este aspecto ya queda cubierto por la referencia al artículo 24 en las normas vigentes sobre denunciadores de irregularidades.

(6) El Parlamento acepta parcialmente la recomendación 1(6); estudiará si el marco jurídico vigente le permite actuar y, en su caso, qué medidas tomar. Si bien el Parlamento aprecia el interés de establecer normas aplicables tras el fin del mandato, sus únicas competencias en relación con los antiguos diputados se limitan a la posibilidad de utilizar las instalaciones de la institución, y ya las ejerce. Ya se han tomado medidas al respecto. Véase también el apartado 61.

Recomendación 2:

(1) El Parlamento acepta la recomendación 2(1) en la medida en que está dispuesto a colaborar con otras instituciones para intercambiar buenas prácticas.

(2) El Parlamento acepta la recomendación 2(2). El Parlamento está de acuerdo en que colaborar con otras instituciones en principio es útil. Sin embargo, señala que actualmente dispone de los límites máximos de remuneración de actividades ajenas al servicio más estrictos (0).

(3) El Parlamento acepta parcialmente la recomendación 2(3). Está dispuesto a intercambiar mejores prácticas con otras instituciones, sin olvidar que la calidad de diputado al Parlamento Europeo es propia de esta institución (véase el punto 67) y que hay limitaciones legales en virtud del derecho a la intimidad de los familiares.

Recomendación 3:

El Parlamento acepta esta recomendación.

Se han elaborado orientaciones más específicas que estarán disponibles en breve. Los servicios competentes seguirán difundiendo formación, información y experiencias (sobre la base de los actuales módulos y en los ejercicios de formación y sensibilización organizados a partir de las encuestas realizadas en las Direcciones Generales) a las Direcciones Generales sectoriales utilizando todos los canales internos disponibles.

**RESPUESTAS DEL CONSEJO Y DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO AL
INFORME ESPECIAL DEL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
«MARCOS ÉTICOS DE LAS INSTITUCIONES DE LA UE AUDITADAS: SE PUEDEN
MEJORAR»**

Los números hacen referencia a los números de apartado del informe del Tribunal.

Observaciones

- 25 La situación de los miembros del Consejo es muy específica y no es comparable a la de los miembros de otras instituciones. El Consejo no cuenta con miembros designados o elegidos o que estén remunerados con cargo al presupuesto de la UE.

De hecho, según el artículo 16, apartado 2, del Tratado de la UE (TUE) «el Consejo estará compuesto por un representante de cada Estado miembro, de rango ministerial, facultado para comprometer al Gobierno del Estado miembro al que represente y para ejercer el derecho a voto».

Con arreglo al anexo I del Reglamento interno del Consejo, «competará a cada Estado miembro determinar de qué modo estará representado en el Consejo». En virtud del artículo 16, apartado 7, del TUE «un Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros se encargará de preparar los trabajos del Consejo». Para la preparación de los trabajos del Consejo, el Coreper puede constituir comités o grupos de trabajo y definir su mandato (véase artículo 19, apartado 3, del Reglamento Interno del Consejo). Tales grupos están compuestos de delegados de cada Estado miembro. Por definición, dichos representantes y delegados actúan en nombre de sus administraciones nacionales y representan los intereses de sus Estados miembros.

El presidente del Consejo Europeo es el único que es nombrado para ejercer sus funciones en la institución y que es remunerado con cargo al presupuesto de la UE.

- 38 En la Guía de la Secretaría General del Consejo en materia de Ética y Conducta y en una serie de documentos sobre la conducta y las obligaciones del personal se recogen ya importantes elementos de la estrategia en materia de ética.

La Secretaría General del Consejo (SGC) adoptó una revisión del marco interno de control el 29.10.2018, con efecto a partir del 1.11.2018 (Decisión 42/18 del Secretario General del Consejo). El primer principio del «entorno de control» dicta que «la SGC demuestre su adhesión a la integridad y los valores éticos». Este principio se caracteriza como sigue:

- a) Ejemplaridad: la dirección respeta la integridad y los valores éticos en sus instrucciones, acciones y comportamiento.
- b) Se detallan en un código de conducta las expectativas en materia de integridad y valores éticos, que han de comprenderse a todos los niveles de la organización y comunicarse.»

En materia de evaluación de riesgos, la Unidad de Auditoría Interna realizó en 2015 una auditoría de la política de ética de la SGC. En el informe de auditoría se describieron los riesgos en materia de ética observados por los auditores y las recomendaciones de actuación adecuadas.

En varios departamentos de la SGC se realizan además evaluaciones de riesgos con una periodicidad anual. Una parte de estas evaluaciones se refiere a la determinación de los riesgos relacionados con comportamientos no éticos. La SGC ha optado por realizar regularmente evaluaciones de riesgos por departamento (o sobre proyectos) que abarquen todos los ámbitos de riesgo, entre ellos las cuestiones éticas, en lugar de crear un registro específico de riesgos en materia de ética. La SGC estudiará las ventajas de la realización de una evaluación global de riesgos en materia de ética.

- 48 En el caso del presidente del Consejo Europeo, las declaraciones de intereses se presentan en virtud del Código de Conducta para el presidente del Consejo Europeo. Con arreglo al artículo 15, apartado 5, del TUE, en caso de falta grave, el Consejo Europeo puede poner fin al mandato del presidente por mayoría cualificada. En este sentido, el Consejo Europeo puede tener en cuenta cualquier incumplimiento o violación del Código de Conducta.

- 49 Véase la respuesta al apartado n.º 48.

Conclusiones y recomendaciones

Recomendación n.º 1—Mejora de los marcos éticos

La SGC acepta los puntos 1, 2 y 4 de la recomendación n.º 1.

Por lo que respecta al punto 1 de la recomendación n.º 1, en la Guía de la SGC en materia de Ética y Conducta y en una serie de documentos sobre la conducta y las obligaciones del personal se recogen ya importantes elementos de la estrategia en materia de ética. El punto 1 se aplicará a través del proyecto «*Ethics in Focus*», que ya está en marcha.

Recomendación n.º 2 Armonizar elementos de los marcos éticos y compartir buenas prácticas sobre cuestiones éticas

La SGC acepta la recomendación n.º 2. No obstante, el punto 3 no se aplica al Consejo.

Recomendación n.º 3— Mejorar el conocimiento y la percepción del personal del marco ético y la cultura ética

La SGC acepta la recomendación n.º 3. Ya existe un proyecto emblemático para 2019, «*Ethics in Focus*», liderado por la Dirección de Recursos Humanos de la SGC, entre cuyos objetivos principales figuran la sensibilización del personal y la promoción de un comportamiento ético.

RESPUESTAS DE LA COMISIÓN AL INFORME ESPECIAL DEL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

«MARCOS ÉTICOS DE LAS INSTITUCIONES DE LA UE AUDITADAS: SE PUEDEN MEJORAR»

RESUMEN

IV. La Comisión considera que el examen de las declaraciones de los miembros es adecuado para su finalidad. Documentará su procedimiento escrito normalizado en consonancia con la recomendación del Tribunal de Cuentas Europeo.

V. La Comisión considera que los resultados de la encuesta son positivos para su personal, ya que el 59,6 % del personal evalúa su conocimiento como bueno o muy bueno.

INTRODUCCIÓN

07. Por lo que se refiere a los miembros de la Comisión, el artículo 17, apartado 3, del TUE y el artículo 245 del TFUE constituyen el marco ético establecido en los Tratados.

Por lo que se refiere al personal de las instituciones europeas, los artículos 11 a 26 *bis* del Estatuto de los funcionarios constituyen el marco ético establecido por el legislador. Este nivel de legislación se corresponde con lo que se puede encontrar en muchas leyes nacionales sobre la función pública y es suficiente. Sobre esta base, las instituciones adoptan normas más detalladas para su personal y las adaptan en caso necesario.

OBSERVACIONES

34. Las cuestiones éticas relativas a los miembros de la Comisión se abordan en otros documentos, como las cartas de misión del presidente a los miembros a título individual, el Plan Estratégico de la Secretaría General 2016-2020 o el Plan de Gestión de la Secretaría General para 2018.

37. El ejercicio de gestión de riesgos en la Comisión abarca todos los ámbitos y aspectos de gestión, incluida la ética. En el plan de gestión solo deben incluirse los riesgos significativos en lo que se refiere a la ética. Incluso en el caso de que las DG auditadas no identificaran ningún riesgo específico importante en relación con la ética, eso no impidió que las DG auditadas incluyeran acciones específicas (en particular, la organización de eventos adecuados relacionados con la ética) y valores organizativos en su plan de gestión anual y/o previeran otras medidas en consonancia con el marco de control interno.

43. La Comisión efectúa controles cruzados de la información facilitada en las solicitudes en temas de ética con la información interna y externa disponible. Como las solicitudes se evalúan siempre caso por caso, la magnitud de los controles cruzados depende del riesgo potencial conexo, y se ajusta al principio de proporcionalidad.

La documentación existente sobre los procedimientos principales para las actividades ajenas al servicio y la excedencia voluntaria, así como las actividades posteriores al servicio, se ha reforzado en el segundo semestre de 2018 tras la adopción de una Decisión revisada sobre las actividades externas,

y describe explícitamente qué controles deben llevarse a cabo. El refuerzo de los demás procedimientos está en curso.

Recuadro 2: Ejemplos de orientaciones insuficientes

Falta de orientaciones específicas sobre situaciones pertinentes

En la guía sobre ética y comportamiento del personal se dan orientaciones sobre lo que constituye un conflicto de intereses. Sin embargo, en el futuro podrían proporcionarse orientaciones más detalladas sobre los conflictos de intereses en el momento de la contratación, de manera similar a como se ha hecho con las actividades externas y las actividades posteriores al empleo.

La guía de ética de la DG AGRI refleja las cuestiones más frecuentes que los colegas de la DG plantearon a los colegas responsables de asuntos de ética de dicha DG.

Los posibles conflictos de intereses vinculados a la actividad profesional o al hecho de ser receptor de subvenciones de la UE están debidamente cubiertos por las normas generales sobre conflictos de intereses y actividades externas. Estas situaciones no tienen necesariamente más probabilidades de ocurrir en la DG AGRI que en cualquier otro servicio de la Comisión.

47. La Comisión documentará su procedimiento ordinario y recuerda, a este respecto, que un primer control importante tiene lugar en el contexto de la designación y la audiencia de los miembros designados antes del nombramiento de la Comisión. Los miembros designados deben presentar, en particular, sus declaraciones de intereses al Parlamento Europeo a su debido tiempo para que el Parlamento pueda examinarlas, y son responsables de sus declaraciones.

Después del nombramiento y de cada actualización, las declaraciones estarán sometidas a examen bajo la autoridad del presidente de la Comisión, tal como se desprende de los artículos 2, apartado 6, 3, apartado 1, y 4, apartados 2 y 4, del Código de Conducta de los miembros de la Comisión. El examen abarcará la existencia de cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses o que pueda ser percibida razonablemente como tal. Si el presidente detecta y confirma una situación de ese tipo, puede adoptar medidas tales como la reasignación de un expediente o la petición de venta de intereses financieros. También se lleva a cabo una comprobación general de la integridad de la declaración basada en la información disponible.

Los miembros son responsables individualmente de sus declaraciones.

50. La Comisión recuerda que el examen, aunque aún no se haya establecido en un procedimiento escrito normalizado, es exhaustivo, implica una comprobación general de la integridad basada en la información disponible y tiene criterios claros.

Por otra parte, las declaraciones de los miembros de la Comisión y sus actualizaciones se publican y están sujetas a un control público permanente.

Recuadro 3: Lagunas en las políticas sobre regalos e invitaciones *Comisión*

Los conceptos de «regalo» y «hospitalidad» que figuran en el Código de Conducta se utilizan en su significado cotidiano común para cubrir todas las situaciones que puedan afectar a un miembro de la Comisión de acuerdo con los principios generales establecidos en la disposición sobre regalos y conflictos de intereses (artículo 6, apartado 4 y artículo 2, apartado 6, del Código de Conducta de los miembros de la Comisión). Se proporcionarán más orientaciones.

80. La Comisión ha puesto en marcha una política de formación muy completa sobre ética que se imparte al personal en diferentes momentos de su carrera. Esta política se ha reforzado en 2018 (principalmente a través de la formación obligatoria en el momento de la entrada en servicio para todo el personal y para todos los jefes de unidad recién nombrados). La encuesta del Tribunal de Cuentas Europeo muestra que, en el caso de la Comisión, el 50,6 % de los miembros del personal declararon haber asistido a un curso de formación sobre cuestiones éticas. Habida cuenta de las medidas aplicadas, esta cifra debería aumentar pronto, y la Comisión espera que la política de formación se traduzca en los próximos años en un nivel aún mejor de conocimiento del marco ético.

83. Las campañas de sensibilización sobre el informe anual de actividad de la Oficina de Investigación y Disciplina (IDOC) de la Comisión son de vital importancia. Aunque estos informes se publican en MyIntracomm y se realizan presentaciones para muchas Direcciones Generales (DG) y servicios, parece que es necesario hacer más.

84. La Comisión lleva a cabo una sólida campaña de sensibilización sobre ética e integridad en las DG y para los recién incorporados. En el catálogo de formación de la Comisión se ofrecen cursos adicionales al personal.

Por lo que se refiere a la protección del personal que denuncia un comportamiento poco ético, la IDOC garantiza el máximo nivel de confidencialidad y protección de datos, y este punto se ha tenido en cuenta en el contexto de la revisión en curso de las disposiciones generales de aplicación de la IDOC, así como en la nueva Decisión sobre protección de datos [Decisión (UE) 2019/165 de la Comisión, de 1 de febrero de 2019].

85. La Comisión está tomando medidas para abordar esta cuestión, incluidas campañas de sensibilización sobre ética e integridad, una presentación adicional sobre los procedimientos de la IDOC, y la publicidad del informe anual de actividad de la IDOC.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Recomendación 1, punto 2)

La Comisión acepta la recomendación.

Por lo que se refiere a la formalización de los procedimientos de control de las declaraciones, la Comisión considera que la recomendación ya se ha aplicado en el caso de las solicitudes de actividades ajenas al servicio y de excedencia voluntaria, así como de actividades posteriores al servicio. El refuerzo de los demás procedimientos está en curso.

Recomendación 1, punto 3)

La Comisión acepta la recomendación.

Considera que el control de las declaraciones de intereses es exhaustivo, implica un control general de la integridad basada en la información disponible y tiene unos criterios claros.

La Comisión documentará el procedimiento normalizado interno de control previsto en el artículo 4, apartado 2, del Código de Conducta para garantizar la calidad y la coherencia del proceso.

Recomendación 1, punto 4): obsequios e invitaciones

La Comisión acepta la recomendación y proporcionará más orientaciones, información y ejemplos basados en el artículo 6 del Código de Conducta.

Recomendación 2 — Armonizar elementos de los marcos éticos y compartir buenas prácticas sobre cuestiones éticas

La Comisión acepta en parte esta recomendación.

La Comisión acepta seguir debatiendo con las otras instituciones las cuestiones éticas de interés común en el marco de los foros interinstitucionales existentes, en particular el CPQS (Comité para las cuestiones estatutarias), o al nivel del servicio, y compartir buenas prácticas.

Por lo que se refiere a los tres puntos en los que el TCE desea que se proceda a la armonización, la Comisión cuenta con unas bases y textos jurídicos recientes, detallados y adaptados a sus fines.

Por lo que se refiere a las actividades externas, la Decisión aplicable se ha revisado recientemente y la Comisión no tiene intención de modificarla en el futuro. Además, la Comisión no tiene la intención de adoptar ninguna iniciativa por lo que se refiere a sus directrices sobre regalos y hospitalidades, ya que se consideran adecuadas para los fines perseguidos.

Por lo que se refiere a los miembros de la Comisión, la declaración de las actividades profesionales de los cónyuges y las parejas ya es obligatoria para ellos. Lo mismo se aplica en determinadas condiciones a los intereses financieros de los cónyuges, parejas e hijos menores de los miembros. La Comisión no tiene intención de tomar ninguna iniciativa a este respecto.

La Comisión desea subrayar que la aplicación de dicha recomendación no depende únicamente de la Comisión.

90. 2) La encuesta del Tribunal de Cuentas Europeo muestra que el 59,6 % del personal de la Comisión evaluó su conocimiento del marco ético como «bueno» o «muy bueno».

3) La encuesta del Tribunal de Cuentas Europeo muestra que el 54,7 % de los miembros del personal de la Comisión declararon haber recibido formación sobre ética.

Recomendación 3 — Mejorar el conocimiento y la percepción del personal del marco ético y la cultura ética

La Comisión acepta la recomendación y considera que ya se está aplicando.

La Comisión ya ha adoptado medidas de calado para aumentar el conocimiento del personal con respecto a la ética y seguirá aplicando estas medidas. La Comisión ha puesto en marcha una política de formación muy completa sobre ética que se imparte al personal en diferentes momentos de su carrera, como se explica en la respuesta al apartado 80. Esta política se ha reforzado en 2018. La Comisión seguirá basándose en estos esfuerzos y espera que esta política mejore los niveles de conocimiento del personal a corto plazo.

Equipo auditor

En estos informes especiales del Tribunal se exponen los resultados de sus auditorías de las políticas y programas de la UE o de cuestiones de gestión relativas a ámbitos presupuestarios específicos. El Tribunal selecciona y concibe estas tareas de auditoría con el fin de que tengan el máximo impacto teniendo en cuenta los riesgos relativos al rendimiento o a la conformidad, el nivel de ingresos y de gastos correspondiente, las futuras modificaciones, y el interés político y público.

Esta auditoría de gestión fue realizada por la Sala de Fiscalización V, especializada en financiación y administración de la UE, presidida por Lazaros S. Lazarou, Miembro del Tribunal. La auditoría fue dirigida por Mihails Kozlovs, Miembro del Tribunal, asistido por Edite Dzalbe, jefa de Gabinete, y Laura Graudina, agregada de Gabinete; Alberto Gasperoni, gerente principal; Gediminas Macys, jefe de tarea; Michal Machowski, jefe de tarea adjunto, y los auditores Aino Nyholm, Elisa Paladini²⁴, Christian Geoffroy y Angela Onno²⁵. Richard Moore prestó apoyo lingüístico. Emanuele Fossati prestó apoyo informático.



De izquierda a derecha: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Mačys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm y Christian Geoffroy.

²⁴ hasta abril de 2018

²⁵ hasta agosto de 2018

Evento	Fecha
Aprobación del plan de fiscalización / Inicio de la auditoría	19.1.2018
Envío oficial del proyecto de informe a la Comisión (u otras entidades auditadas)	27.3.2019
Aprobación del informe definitivo tras el procedimiento contradictorio	4.7.2019
Respuestas oficiales del Parlamento recibidas en todas las lenguas	28.6.2019
Respuestas oficiales del Consejo recibidas en todas las lenguas	18.6.2019
Respuestas oficiales de la Comisión recibidas en todas las lenguas	4.7.2019

PDF ISBN 978-92-847-2309-6 doi:10.2865/309981 QJ-AB-19-010-ES-N

HTML ISBN 978-92-847-2279-2 doi:10.2865/581178 QJ-AB-19-010-ES-Q

En este informe especial, el Tribunal evaluó si los marcos éticos del Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y el Consejo Europeo y la Comisión Europea estaban bien implantados. En su examen, que abarcó todos los niveles del personal y los miembros de las instituciones, el Tribunal analizó la sensibilización del personal sobre el marco ético de las instituciones a través de una encuesta. La aplicación de los marcos éticos en las instituciones auditadas no se examinó en la auditoría.

El Tribunal llegó a la conclusión de que, globalmente, las instituciones auditadas han establecido unos marcos éticos adecuados que aún pueden mejorar. El Tribunal constató que no existe un marco ético común de la UE que rijas las actividades de los representantes de los Estados miembros en el Consejo.

Durante su auditoría, el Tribunal también observó en los marcos éticos algunas insuficiencias y ámbitos que se pueden armonizar, así como ejemplos de buenas prácticas. Las instituciones auditadas deberían mejorar sus marcos éticos, cooperar para armonizar las buenas prácticas y realizar más esfuerzos para compartirlas, y aumentar la sensibilización de su personal a la cultura y el marco éticos y su percepción de estos.



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO



Oficina de Publicaciones

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxemburgo
LUXEMBURGO

Tel. +352 4398-1

Preguntas: eca.europa.eu/es/Pages/ContactForm.aspx
Sitio web: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

© Unión Europea, 2019.
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Para utilizar o reproducir fotografías o cualquier otro material de cuyos derechos de autor la UE no sea titular, debe obtenerse el permiso directamente de los titulares de los derechos de autor de dichas fotografías o materiales.