

La traducción de esta página es automática [\[Enlace\]](#). Las traducciones automáticas pueden contener errores que menoscaben la claridad y la exactitud del texto. El Defensor del Pueblo declina toda responsabilidad por las eventuales discrepancias. Para asegurarse de que dispone de información fiable y [disfruta de] seguridad jurídica, consulte la versión original en inglés cuyo enlace aparece arriba. Para ampliar información, consulte nuestra [política en materia de idiomas y de traducción \[Enlace\]](#).

Decisión en el caso 2168/2019/KR sobre la decisión, por la Autoridad Bancaria Europea, de aprobar la solicitud de su director ejecutivo para convertirse en consejero delegado de un grupo de presión financiero

Decisión

Caso 2168/2019/KR - Abierto el 16/01/2020 - Recomendación sobre 07/05/2020 - Decisión de 18/11/2020 - Institución concernida Autoridad Bancaria Europea (La recomendación fue aprobada por la institución) |

El caso se refería a la decisión adoptada por la Autoridad Bancaria Europea (ABE) de permitir que su director ejecutivo aceptase un puesto como consejero delegado de un grupo de presión.

La Defensora del Pueblo identificó dos casos de mala administración y formuló tres recomendaciones para evitar situaciones similares en el futuro.

En primer lugar, la ABE debería, en caso necesario, recurrir a la opción de prohibir a su personal directivo que aceptase determinados puestos tras su mandato. Este tipo de prohibición debería tener una duración limitada, por ejemplo, a dos años.

En segundo lugar, la ABE debería establecer criterios sobre cuándo se deben prohibir tales movimientos profesionales en el futuro para aportar claridad al personal directivo. Los candidatos a puestos directivos en la ABE deberían estar informados de tales criterios cuando presenten su candidatura a un puesto.

Por último, la ABE debería establecer procedimientos internos para que, una vez se tenga conocimiento de que un miembro de su personal va a aceptar otro puesto, se prohíba su acceso a información confidencial de manera inmediata.

La Defensora del Pueblo archivó el asunto después de que la ABE aceptara sus recomendaciones y que adoptara las medidas necesarias para aplicarlas.



La Defensora del Pueblo está convencida de que las políticas que la ABE ha aplicado ayudarán a evitar en el futuro los cambios profesionales que resulten perjudiciales por tratarse de «puertas giratorias». Otras instituciones y agencias de la UE deberían basarse en estas nuevas salvaguardias de la ABE a la hora de revisar sus propias normas.

Antecedentes de la denuncia

1. El 27 de noviembre de 2019, el Defensor del Pueblo recibió una reclamación sobre la decisión de la Autoridad Bancaria Europea (ABE) de permitir a su director ejecutivo asumir el cargo de CEO de una asociación que representaba a los bancos.
2. El Defensor del Pueblo llevó a cabo una investigación [1] , en particular mediante la inspección de los documentos pertinentes de la ABE. El Defensor del Pueblo constató dos casos de mala administración.
3. El 7 de mayo de 2020, el Defensor del Pueblo formuló tres recomendaciones a la ABE para garantizar que esta mala administración no volviera a producirse [2] .
4. El 28 de agosto de 2020, la ABE envió su respuesta al Defensor del Pueblo. La ABE aceptó las recomendaciones del Defensor del Pueblo y adoptó medidas para aplicarlas [3] .
5. El 29 de septiembre, el denunciante presentó observaciones sobre la respuesta de la ABE [4] .

Recomendación del Defensor del Pueblo

6. En el curso de su investigación, la Defensora del Pueblo constató dos casos de mala administración. En primer lugar, la ABE debería haber prohibido el traslado de trabajo. Si bien la ABE adoptó amplias restricciones, estas no fueron suficientes cuando se midieron los riesgos involucrados. En segundo lugar, la ABE, una vez notificada la medida prevista, no retiró inmediatamente el acceso de su Director Ejecutivo a la información confidencial.
7. La Defensora del Pueblo formuló tres recomendaciones en las que decía que la ABE debería:
 - I) Cuando sea necesario en el futuro, invoque la opción de prohibir a su personal superior ocupar determinados puestos después de su mandato. Cualquier prohibición de este tipo debe tener un plazo limitado, por ejemplo, de dos años;
 - II) Establecer criterios para cuándo prohibirá esos movimientos en el futuro a fin de dar claridad al personal superior. Los solicitantes de puestos de alto nivel de la ABE deben ser informados de los criterios cuando presenten su candidatura; y
 - III) Establecer procedimientos internos para que una vez que se sepa que un miembro de su



personal se está trasladando a otro trabajo, su acceso a la información confidencial se interrumpe con efecto inmediato.

8. La ABE aceptó estas recomendaciones. Dijo que se compromete a prohibir a su personal superior asumir ciertos puestos problemáticos cuando abandone la ABE. La EBA dijo que, por ejemplo, había prohibido a su ex Director Ejecutivo convertirse en un director no ejecutivo de un grupo de presión para la industria financiera del Reino Unido [5] .

9. La ABE adoptó además dos políticas para aplicar las recomendaciones del Defensor del Pueblo que se incluirán en la «Guía de ética» de la ABE cuando se actualice próximamente [6]

Políticas adoptadas por la ABE

Restringir el acceso a la información confidencial

10. La ABE adoptó una política para restringir el acceso a la información confidencial para el personal que se traslada a otro puesto fuera de la ABE [7] .

11. La política establece que los miembros del personal deben comportarse con integridad y discreción en cualquier negociación relativa a actividades profesionales posteriores al empleo. [8] La política hace hincapié en la necesidad de que los miembros del personal informen a su gerente de línea cuando participen en cualquier negociación relativa a puestos de trabajo que « *podría considerarse que afecta a su independencia en el desempeño de [sus] funciones, poniendo en peligro la confianza en el desempeño de sus funciones por parte de la ABE [9] »* .

12. La política de la ABE proporciona las siguientes orientaciones a este respecto. Los miembros del personal « *deben tener en cuenta la naturaleza de [su] función actual, incluida su antigüedad, la naturaleza del posible futuro empleador y la función, y si la organización es una que está sujeta o afectada por las decisiones, directrices, recomendaciones u opiniones de la ABE, o si representa a dichas organizaciones»*.

13. Una vez que se informa a la ABE de la intención de un miembro del personal de trasladarse a otro puesto de trabajo, se activan tres procesos relacionados. Se trata de evaluar si:

I. Debería suspenderse el acceso del funcionario a la información confidencial,

II. el nuevo empleo previsto da lugar a conflictos de intereses mientras el miembro del personal todavía está en servicio, y

III. el nuevo empleo previsto daría lugar a conflictos de intereses después de que el miembro del personal se haya marchado.



14. Por lo que se refiere a la suspensión del acceso del miembro del personal a la información confidencial, esta es la norma, a menos que el nuevo empleo previsto esté al servicio de la UE, en el sector público del EEE o en una organización internacional, o que el nuevo empleo previsto no esté relacionado con el empleo del miembro del personal en la ABE (por ejemplo, cuando el nuevo puesto no esté en el sector financiero, o preste servicios principalmente al mismo).

15. En caso de que se suspenda el acceso a información confidencial, la ABE evaluará si el nuevo puesto previsto podría afectar a la independencia del miembro del personal y qué nivel de acceso a la información confidencial debe concederse en consecuencia.

Restricciones y prohibiciones posteriores al empleo

16. La ABE adoptó una política que establece criterios para evaluar los futuros puestos de trabajo de su personal en términos de aplicación de restricciones y prohibiciones. La ABE dejó claro que, dado su papel en la regulación y supervisión de las instituciones financieras, es más probable que los nuevos puestos de trabajo previstos den lugar a conflictos de intereses cuando el futuro empleador esté sujeto o afectado por decisiones, directrices, recomendaciones u opiniones de la ABE, o cuando represente a dichas organizaciones [10] .

17. La ABE indicó que el nivel de conflicto de intereses es probablemente el más significativo cuando el miembro del personal afectado desempeña una función de alto nivel en la ABE o tiene conocimiento de información confidencial; cuando el nuevo puesto de trabajo previsto se refiera a un puesto superior; y cuando la escala de la presencia en el mercado de la empresa, o la escala de la influencia de la organización en las prácticas de la industria y la formulación de políticas [11] , es considerable.

18. Cuando la ABE detecte un riesgo de conflicto de intereses, decidirá aplicar restricciones o prohibiciones caso por caso. Las decisiones adoptadas por la ABE a este respecto tienen por objeto lograr el equilibrio adecuado entre la necesidad de garantizar la integridad mediante prohibiciones y restricciones temporales, y la necesidad de respetar el derecho fundamental a trabajar y a ejercer una ocupación libremente elegida o aceptada.

19. La ABE enumera el tipo principal de medidas que puede considerar a este respecto en su política. Es probable que las prohibiciones, especifica la ABE, se utilicen principalmente en relación con altos funcionarios, como el presidente, el director ejecutivo, los directores y los asesores. Los anuncios de vacantes de la ABE contienen ahora una sección que resume las restricciones posteriores al empleo.

Observaciones del denunciante

20. El denunciante reconoció que la respuesta de la ABE a la recomendación es una señal de progreso. Sin embargo, el demandante todavía ve margen de mejora.



21. La principal preocupación del demandante es que los movimientos problemáticos de puertas giratorias del personal de la ABE, en su opinión, aún podrían ocurrir en el futuro. [12] En particular, el denunciante cuestiona la política de la ABE para evaluar los futuros puestos de trabajo del personal de la ABE que entren en conflicto con los intereses de la ABE, incluida *la necesidad de lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de garantizar la integridad mediante prohibiciones y restricciones temporales, y la necesidad de respetar el derecho fundamental a trabajar y a ejercer una ocupación libremente elegida o aceptada* . El denunciante alegó que esto podría dar lugar a que la ABE [13] diera prioridad al derecho a trabajar por encima de las medidas atenuantes, incluidas las posibles prohibiciones.

Evaluación del Defensor del Pueblo tras la recomendación

22. La Defensora del Pueblo elogia a la ABE por haber acordado introducir medidas de gran alcance en lo que respecta a los riesgos de conflicto de intereses en las actividades posteriores al empleo y al acceso a la información confidencial del personal que se va. El Defensor del Pueblo confía en que una aplicación diligente de estas medidas ayudará a evitar los movimientos perjudiciales de puertas giratorias en el futuro.

23. Por lo que se refiere a la política relativa a la restricción del acceso a la información confidencial, el Defensor del Pueblo señala que solo cuando la ABE tenga conocimiento de un miembro del personal que solicite un empleo potencialmente problemático, podrá adoptar las medidas adecuadas. El Defensor del Pueblo acoge con satisfacción las orientaciones que la ABE ofrece a su personal a este respecto (véase el punto 12), y considera que esta orientación es suficientemente clara y, cuando se cumple, puede conducir a los resultados deseados.

24. Por lo que se refiere a los desplazamientos de puertas giratorias, y en particular teniendo en cuenta las preocupaciones planteadas por el demandante (véase el punto 19), la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE garantiza el derecho a trabajar y a ejercer una ocupación libremente elegida o aceptada [14] . El Defensor del Pueblo aprecia que toda decisión que implique restringir ese derecho debe ser necesaria para lograr un interés público legítimo y proporcionada. Reconoce la dificultad que supone lograr el equilibrio adecuado entre garantizar el respeto del derecho fundamental y evitar los conflictos de intereses o la percepción de los mismos. [15] Como tal, los movimientos de puertas giratorias deben examinarse cuidadosamente y el Defensor del Pueblo confía en que la nueva política introducida por la ABE en respuesta a su investigación ayudará a garantizar que se tomen las decisiones correctas.

25. El Defensor del Pueblo pide a otras instituciones y agencias de la UE que aprovechen las nuevas salvaguardias adoptadas por la ABE al revisar sus propias normas.

Conclusión



Sobre la base de la investigación, el Defensor del Pueblo archiva este caso con la siguiente conclusión:

La ABE ha adoptado medidas para aplicar las recomendaciones del Defensor del Pueblo.

Se informará al denunciante y a la ABE de esta decisión .

Emily O'Reilly Defensora del Pueblo Europeo

Estrasburgo, 18.11.2020

[1] Véase la carta de apertura del Defensor del Pueblo con un conjunto detallado de preguntas a la ABE: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/123642> [Enlace].

[2] Véase: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/recommendation/en/127638> [Enlace].

[3] Véase: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/131987> [Enlace].

[4] Véase: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/correspondence/en/135098> [Enlace].

[5] Esta decisión de la ABE se dio a conocer en respuesta a una solicitud de acceso público; véase:

[https://www.asktheeu.org/en/request/8049/response/27066/attach/html/2/EBA%20DC%20329%20Decision%20on%](https://www.asktheeu.org/en/request/8049/response/27066/attach/html/2/EBA%20DC%20329%20Decision%20on%20)
[Enlace]

[6]

[https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/EBA%20DC%20271%20%28Decision%20on%](https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/EBA%20DC%20271%20%28Decision%20on%20)
[Enlace].

[7] De conformidad con el artículo 11 bis, apartado 1, del Estatuto de los funcionarios de la UE, los agentes no tratarán, en el ejercicio de sus funciones [...], un asunto en el que, directa o indirectamente, tengan intereses personales que puedan menoscabar su independencia y, en particular, los intereses familiares y financieros. Véase:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>
[Enlace].

[8] De conformidad con el artículo 16 del Estatuto.

[9] De conformidad con el artículo 11 bis, apartado 2, del Estatuto.

[10] Por ejemplo: las entidades de crédito, las empresas de inversión, las entidades de pago y



los emisores de dinero electrónico autorizados en el EEE, así como las organizaciones del sector privado que representen los intereses de dichas empresas, como las asociaciones industriales, o que las asesoren y representen, como las consultorías.

[11] Por ejemplo, si la organización es un representante de intereses influyente de los servicios financieros.

[12] Véase la nota a pie de página 4, así como:

<https://www.changefinance.org/2020/10/01/press-release-eu-banking-authority-leaves-loop-holes-on-revolving-doors>
[Enlace].

[13] Para el personal, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos es el director ejecutivo, para el presidente y el director ejecutivo la autoridad facultada para proceder a los nombramientos es la Junta de Supervisores de la ABE.

[14] De conformidad con el artículo 15, véase:

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [Enlace].

[15] De conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los funcionarios de la UE:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>
[Enlace].