

*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 sobre el modo en que el Banco Central Europeo (BCE) se ocupa de los casos de «puertas giratorias» (OI/1/2022/KR)

Decisión

Caso OI/1/2022/KR - Abierto el 01/03/2022 - Decisión de 26/10/2022 - Institución concernida Banco Central Europeo (No se justifican medidas de investigación adicionales) |

El Defensor del Pueblo Europeo ha identificado desde hace mucho tiempo las «puertas giratorias», en virtud de las cuales los funcionarios públicos se trasladan al sector privado, como un fenómeno que puede dañar la confianza pública si no se gestiona adecuadamente.

Esta investigación de propia iniciativa trató de examinar cómo el Banco Central Europeo (BCE) se ocupa de los movimientos de puerta giratoria de los miembros de su personal.

Dado el papel del BCE a la hora de garantizar la estabilidad de precios y supervisar a las entidades financieras y de crédito, cualquier movimiento de (antiguos) empleados del BCE a entidades financieras o de crédito privadas, en particular a las que están bajo la supervisión del BCE, puede plantear conflictos de intereses y riesgos de reputación, y causar inquietud pública.

En la investigación del Defensor del Pueblo se evaluó un caso concreto, que había suscitado preocupación pública, y también se examinaron 26 casos de solicitudes de funcionarios para emprender actividades profesionales, ya sea durante vacaciones no retribuidas o después de terminar el trabajo con el BCE. En todos menos uno de los expedientes examinados, los miembros del personal del BCE se trasladaron al sector privado, incluidas las entidades y los bancos que están bajo la supervisión del BCE.

El Defensor del Pueblo llegó a la conclusión de que el BCE debería aplicar un enfoque más sólido en relación con los movimientos de puertas giratorias de su (antiguo) rango medio y personal superior a puestos de trabajo en el sector privado, en particular en el sector financiero.



Para abordar las deficiencias que surgieron en el caso individual y, de manera más general, en la forma en que el BCE aborda este desafío, el Defensor del Pueblo formuló una serie de sugerencias sobre cómo el BCE puede reforzar sus normas, incluso en el contexto de la revisión en curso del Marco Ético del BCE.

En concreto, el BCE debe ampliar el ámbito de aplicación de los funcionarios que están sujetos a requisitos de notificación o refrigeración más estrictos u optar por un requisito mínimo general para todo el personal similar a las disposiciones del Estatuto de los funcionarios de la UE relacionadas con las actividades profesionales posteriores al servicio.

El BCE también debería alargar, de seis meses a un año, la prohibición de que antiguos altos funcionarios del BCE ejerzan presión sobre sus antiguos colegas.

El BCE debería seguir mejorando su supervisión del cumplimiento por parte de los antiguos miembros del personal de sus obligaciones y condiciones éticas impuestas por el BCE, por ejemplo haciendo públicas las condiciones para autorizar las actividades posteriores al empleo de antiguos altos funcionarios, de modo que puedan señalarse las presuntas infracciones.

El Defensor del Pueblo sugirió además que, cuando el BCE considere que una solicitud de un miembro del personal para iniciar una actividad profesional en vacaciones no retribuidas plantea riesgos que no pueden mitigarse adecuadamente mediante restricciones o cuando las restricciones no pueden controlarse o ejecutarse de manera efectiva, no debe autorizar dicha solicitud.

Trasfondo

1. Existe una mayor expectativa y demanda pública de que las instituciones públicas cumplan con los más altos estándares posibles de conducta ética, transparencia, legitimidad y rendición de cuentas. Para las instituciones monetarias y financieras, esto se ha vuelto particularmente relevante desde la crisis financiera, y la preocupación generalizada del público por la relación entre la industria financiera y los reguladores.
2. Desde la crisis financiera, el Banco Central Europeo (BCE) ha adquirido importantes responsabilidades de supervisión para las entidades de crédito. En este contexto, es de suma importancia que el BCE no solo actúe, sino que también se perciba que actúa, con plena independencia.
3. Cuando los funcionarios públicos abandonan la administración para ocupar cargos en el sector privado, se describe que pasan por la «puerta giratoria». Si bien los antiguos miembros del personal tienen un derecho fundamental a trabajar después de abandonar la administración de la UE, esto debe equilibrarse con los riesgos que estos movimientos pueden suponer para



los intereses de la institución de la UE y el interés público. También es necesario tener en cuenta la percepción pública de tales movimientos para la reputación de la administración de la UE.

4. Para hacer frente al reto de las puertas giratorias, el BCE dispone de normas específicas que rigen estos movimientos, que se establecen en el Reglamento del personal del BCE. Estos incluyen el Marco Ético del BCE [1] . Según el Marco, los miembros del personal del BCE deben comportarse con integridad y discreción en cualquier negociación relativa a posibles actividades profesionales [2] .

5. Cuando los miembros del personal tengan la intención de ejercer una actividad profesional al final de sus funciones, y cuando la naturaleza de la función profesional pueda dar lugar a un conflicto de intereses, deberán notificarlo a la Oficina de Cumplimiento y Gobernanza (CGO) del BCE. Algunas categorías de personal, en función de su rango y funciones, deben prever plazos mínimos de preaviso, que oscilan entre seis meses y dos años antes de su partida prevista. El BCE impone períodos de reflexión obligatorios a determinadas categorías de personal [3] . La duración del período de reflexión también depende del rango y las funciones del miembro del personal de que se trate y oscila entre tres meses y un máximo de dos años.

6. Cuando el personal tiene la intención de emprender una actividad profesional (que va más allá de una actividad de ocio) mientras está en licencia no retribuida, debe obtener la autorización previa por escrito del departamento de recursos humanos (DG HR). Estas actividades profesionales solo podrán autorizarse si no menoscaban en modo alguno el ejercicio de las funciones profesionales del agente ante el BCE y no constituyen una fuente probable de conflicto de intereses. Antes de expedir dicha autorización, la DG HR consulta a la CGO, que evalúa cualquier riesgo de conflicto de intereses. Cuando el CGO haya identificado el riesgo de un conflicto de intereses, el CGO debe identificar medidas para mitigar ese riesgo y asesorar al gerente de línea de dichas medidas. Los miembros del personal en excedencia no retribuida siguen estando vinculados por la obligación de no menoscabar su independencia profesional e imparcialidad ni de perjudicar la reputación del BCE [4] .

7. El personal del BCE debe cumplir las normas sobre confidencialidad de la información y solicitar autorización para divulgar dicha información, ya sea dentro o fuera del BCE. Los antiguos miembros del personal siguen estando obligados por el deber de no divulgar información que esté sujeta al secreto profesional [5] La violación de estas obligaciones tiene graves consecuencias.

La investigación

8. En febrero de 2022, un economista del BCE comenzó a trabajar con un banco del sector privado mientras estaba en licencia no remunerada del BCE. A raíz de la preocupación pública por el papel del economista del BCE en el banco, incluido un informe de los medios de comunicación sobre sus actividades, que se consideraban directamente relacionados con sus funciones en el BCE, retiró su solicitud de licencia no remunerada y renunció al BCE.



9. En este contexto, el Defensor del Pueblo inició una investigación de propia iniciativa sobre las puertas giratorias en el BCE. [6] En particular, la investigación examinó:

a) Cómo tramitó el BCE la solicitud específica de autorización del miembro del personal del BCE para acceder a un empleo en un banco del sector privado mientras se encontraba en vacaciones no retribuidas.

B) En términos más generales, la forma en que el BCE atendió las solicitudes de los miembros del personal del BCE de nivel medio y de alto nivel para que emprendieran actividades profesionales, ya sea durante vacaciones no retribuidas o después de haber abandonado el BCE.

10. En el transcurso de la investigación, el equipo de investigación del Defensor del Pueblo inspeccionó el expediente del BCE sobre el caso concreto y examinó una visión general detallada de la información relativa a los traslados temporales o permanentes de otros miembros del personal del BCE de nivel medio o superior en 2020 y 2021. El equipo de investigación también se reunió con representantes pertinentes del BCE para debatir la inspección y otros asuntos derivados de la investigación [7] .

11. En la reunión de inspección, los representantes del BCE indicaron que el BCE estaba revisando su Marco Ético [8] y que agradecería recibir comentarios del Defensor del Pueblo a este respecto. Por lo tanto, la investigación también incluyó una evaluación de las normas pertinentes y de cómo pueden mejorarse.

Modo en que el BCE atendió la solicitud de su miembro del personal

Argumentos presentados por el BCE

12. El caso se refería a una solicitud de un economista del BCE para aceptar un trabajo en un banco del sector privado mientras estaba en licencia no remunerada. Con arreglo a las normas aplicables, el personal del BCE debe obtener autorización previa para ejercer actividades de carácter profesional o ir más allá de lo que puede considerarse razonablemente una actividad de ocio. Esta autorización podrá concederse por un período máximo de cinco años. [9] Esta actividad no debe perjudicar en modo alguno el ejercicio de las funciones profesionales del agente ante el BCE y no debe constituir una fuente probable de conflicto de intereses [10] .

13. El 12 de octubre de 2021, el economista del BCE solicitó autorización a la DG HR del BCE. Como parte de la evaluación del CGO sobre si la licencia daría lugar a un conflicto de intereses, señaló que el posible empleador en este caso es una entidad bajo la supervisión del BCE. El CGO expresó inicialmente dudas sobre si la solicitud podía o debería autorizarse mientras el funcionario estaba en licencia no retribuida. Sin embargo, como el miembro del



personal no había participado en actividades de supervisión en el BCE, sino que había trabajado a nivel de expertos contribuyendo a aspectos específicos de investigación sobre política monetaria, el hecho de que el empleador fuera una entidad supervisada del BCE en última instancia no se consideró pertinente.

14. Al evaluar el riesgo de conflicto de intereses, el CGO consideró la naturaleza de las funciones del miembro del personal con el BCE y las tareas futuras propuestas, tal como se establece en la solicitud [11] . El CGO señaló que el miembro del personal no tenía funciones con el BCE que estuvieran directamente relacionadas con el posible empleador, y que no tendría contactos profesionales estrechos con el BCE en el futuro puesto de trabajo. El CGO señaló además que el funcionario no estaba sujeto a un período de reflexión, dado que su rango era inferior a la gerencia y que no participaba en tareas de supervisión. Por último, el CGO consultó con el responsable del personal, que había aprobado la solicitud de autorización del funcionario para obtener una licencia no retribuida.

15. Dado que el funcionario había notificado al BCE su intención de iniciar la actividad profesional con suficiente antelación, el BCE estaba en condiciones de adoptar medidas para mitigar cualquier conflicto de intereses real o potencial más de tres meses antes de su partida. A principios de octubre, el gerente de línea eliminó los derechos de acceso del miembro del personal a la información relacionada con la política monetaria, a fin de no dar ninguna ventaja competitiva al posible empleador. El 22 de octubre de 2022, antes de que la DG HR aprobara la solicitud, el BCE revocó su acceso a la información clasificada [12] .

16. El BCE también consideró si existía un riesgo de que **se percibiera** un conflicto de intereses y determinó que dicho riesgo se atenuaba suficientemente porque:

- En el sector financiero, en general, se entendería que el BCE habría adoptado las medidas de mitigación proactivas necesarias, como es la práctica habitual.
- Los miembros del personal del BCE están sujetos a estrictos requisitos de confidencialidad, cuya violación tiene graves consecuencias.
- El Reglamento del personal del BCE, incluido el Marco Ético, está a disposición del público.

17. Sobre la base de estos elementos, y en consonancia con decisiones anteriores, el CGO decidió que no había riesgo de conflicto de intereses.

18. La DG de Recursos Humanos del BCE aprobó la solicitud, ya que consideró que la experiencia que obtendría el miembro del personal mientras ocupaba el puesto sería relevante para el BCE, y que la medida no afectaría a la labor y las operaciones del BCE.

19. Tras la concesión de la autorización, el BCE tuvo conocimiento de que las funciones reales del miembro del personal eran diferentes de las descritas en la solicitud inicial. Según un informe de los medios de comunicación y una publicación en las redes sociales, el miembro del personal no solo daría una perspectiva general de la economía europea, sino también una previsión para futuras decisiones de política monetaria. Esto significaba que trabajaría más específicamente en temas que serían directamente competencia del BCE.



20. Ante este cambio de circunstancias, el BCE solicitó aclaraciones sobre la naturaleza de las funciones que desempeña el miembro del personal del BCE con el banco. El 22 de marzo de 2022, el agente retiró su solicitud de vacaciones no retribuidas y dimitió del BCE.

Evaluación del Defensor del Pueblo

21. El Defensor del Pueblo observa que el BCE se basó en la descripción del puesto previsto por el miembro del personal en lugar de en una descripción de las tareas preparadas por el futuro empleador. El CGO solo obtuvo la descripción formal del puesto del banco el 8 de marzo de 2022. El Defensor del Pueblo considera que, de haberse presentado la descripción oficial del puesto en octubre de 2021, podría haber influido razonablemente en la decisión de autorizar la solicitud de vacaciones no retribuidas [13] **El Defensor del Pueblo formulará la sugerencia correspondiente al BCE que figura a continuación.**

22. **El 1 de febrero de 2022 se plantearon** preocupaciones sobre el traslado del miembro del personal del BCE al banco en las redes sociales. Se plantearon otras preocupaciones en público los días 7 y 9 de febrero de 2022, a raíz de un informe de los medios de comunicación de que el banco del sector privado había compartido con los clientes una nota sobre la reunión del Consejo de Gobierno del BCE de 3 de febrero de 2022 que fue coautora por el miembro del personal del BCE.

23. El CGO dijo que se dio cuenta de las preocupaciones planteadas en la publicación inicial de las redes sociales solo el 1 de marzo de 2022. A continuación, el 4 de marzo de 2022 solicitó al banco una copia de la descripción oficial del puesto. [14] La opinión del Defensor del Pueblo es que esto dio lugar a un retraso en la reevaluación de la naturaleza de las actividades del agente con el banco del sector privado mientras estaba de vacaciones. **El Defensor del Pueblo formulará la sugerencia correspondiente a continuación.**

24. El Defensor del Pueblo reconoce que el BCE aplicó medidas de atenuación tres meses antes de su traslado, con el fin de garantizar que el miembro del personal no tuviera acceso a ninguna información sensible. Posteriormente, el BCE evaluó la nota enviada por el banco privado a sus clientes. Así lo hizo para comprobar que el agente no había incumplido sus obligaciones de secreto profesional.

25. El Defensor del Pueblo considera, sin embargo, que el BCE podría haber hecho más proactivamente para disipar cualquier inquietud en cuanto a si la medida se ajustaba a sus normas éticas. Si bien los expertos de la industria financiera generalmente pueden ser conscientes de cómo opera el BCE, el público puede carecer de esta comprensión. Por ejemplo, el BCE podría haber abordado de inmediato públicamente:

- la preocupación por la utilización de información confidencial en la nota de 7 de febrero; y
- el hecho de que hubiera aplicado medidas atenuantes para hacer frente a los riesgos de conflicto de intereses, tres meses antes de la salida del agente.

El Defensor del Pueblo formulará la sugerencia correspondiente a continuación.



Casos de puertas giratorias 2020 y 2021

Argumentos presentados por el BCE

26. El derecho a trabajar es un derecho fundamental y toda limitación de este derecho debe respetar el principio de proporcionalidad. El BCE se toma muy en serio la necesidad de gestionar los conflictos de intereses derivados de las actividades posteriores al empleo y las actividades profesionales durante las vacaciones no retribuidas. Al hacerlo, considera todo el espectro de medidas atenuantes. Cuando identifica riesgos, pretende adoptar medidas que mitiguen adecuadamente dichos riesgos y sean proporcionadas. Esto puede incluir prohibiciones temporales de asumir nuevos puestos.

27. El BCE considera que el personal puede desarrollar sus competencias asumiendo puestos fuera del BCE. El BCE no descarta automáticamente tipos específicos de actividades profesionales durante las vacaciones no retribuidas, sino que pretende evaluar los riesgos y tratar casos similares por igual. Al evaluar las solicitudes de personal, el BCE tiene en cuenta la antigüedad del miembro del personal al determinar las condiciones o las medidas atenuantes que propone.

28. El Reglamento del personal del BCE describe los tipos de posibles empleadores para las actividades profesionales emprendidas durante vacaciones no retribuidas, a saber: los bancos centrales nacionales; autoridades nacionales de supervisión en el marco del Mecanismo Único de Supervisión; Instituciones, órganos u organismos de la UE; otras organizaciones internacionales. Cuando su DG HR considere que la experiencia adquirida como resultado del período de empleo o trabajo por cuenta propia es pertinente para el BCE, los empleadores potenciales también pueden incluir: instituciones académicas; el sector privado; o del sector público nacional u organizaciones intergubernamentales distintas de las mencionadas anteriormente [15] .

29. La investigación del Defensor del Pueblo examinó 26 casos de personal del BCE que iniciaron actividades profesionales después de abandonar el BCE, ya sea temporalmente (durante vacaciones no retribuidas) o de forma permanente [16] .

30. Tanto para 2020 como para 2021, dos de los trece casos se referían a solicitudes de autorización de una actividad profesional en el sector privado durante vacaciones no retribuidas con personal de rango medio. Todas las demás solicitudes se referían a la autorización para las actividades profesionales posteriores al mandato, en las que los miembros del personal abandonaron el BCE de forma permanente.

31. Nueve de los trece casos en 2020 y ocho de los trece casos en 2021 implicaron que el miembro del personal debía notificar al BCE con antelación a la fecha de inicio potencial. En cada uno de los dos años examinados, hubo un caso sujeto a un período de reflexión



obligatorio, lo que significa que la persona no pudo asumir el puesto en cuestión durante tres meses después de haber abandonado el BCE. En 2020, tres casos fueron objeto de un período de reflexión internalizado (en el que los miembros del personal aceptaron vacaciones anuales o permisos parentales o fueron reasignados a tareas no críticas, por ejemplo), pero ninguno en 2021. En total, nueve casos estaban sujetos a medidas atenuantes mientras el funcionario seguía en servicio, por ejemplo mediante la supresión de los derechos de acceso a información delicada o la reasignación a tareas no críticas. En tres de estos nueve casos, el funcionario no estaba sujeto a un período de reflexión.

32. La gran mayoría de las solicitudes del personal para ocupar nuevos puestos se notifican oportunamente para que el BCE pueda hacer frente a cualquier riesgo potencial y adoptar medidas de mitigación, en caso necesario. [17] El BCE pretende sensibilizar al respecto, incluso mediante seminarios y formación en línea.

33. El BCE no supervisa de manera proactiva el cumplimiento de las condiciones que establece en las decisiones de autorización de solicitudes de admisión a actividades profesionales. Sin embargo, sigue con los funcionarios interesados si se le informa de presuntas infracciones. Los antiguos miembros del personal están obligados a notificar cualquier intención de cambiar su situación profesional mientras dure el período de reflexión aplicable.

Evaluación del Defensor del Pueblo

34. En todos los expedientes examinados en esta investigación, excepto uno, los miembros del personal del BCE (a distintos niveles) se trasladaron al sector privado, ya sea de forma temporal o permanente. Esto incluyó la aceptación de puestos en entidades y bancos que están bajo la supervisión del BCE.

35. Los casos examinados no incluían a miembros del personal del BCE que solicitaran trabajar para un regulador o supervisor nacional, un organismo de la UE u otra autoridad pública. [18] Entre 2020 y 2021, los cuatro miembros del personal que solicitaron permiso no remunerado para ejercer actividades profesionales fueron al sector privado. Aparte del caso individual del economista cubierto por esta investigación, otros casos incluyeron traslados a un proveedor de plataforma de datos y comercio, una empresa de tecnología financiera y una gran empresa de gestión de inversiones.

36. Es evidente que los miembros del personal del BCE pueden resultar atractivos para los empleadores del sector privado, especialmente en el sector financiero, debido a sus contactos, experiencia y conocimientos. Con el fin de mitigar los riesgos de conflictos de intereses vinculados a tales movimientos, el BCE se basó en gran medida en las medidas, mientras que los miembros del personal seguían siendo empleados del BCE (como limitar el acceso a determinada información o las reasignaciones a actividades no críticas). En 2020 y 2021, solo un miembro del personal saliente estuvo sujeto a un período de reflexión obligatorio después de abandonar el BCE.



37. En su evaluación, el CGO se basa en el calendario de la notificación del agente de que se trate. Los miembros del personal deben notificar al CGO cuando las discusiones sobre posibles actividades ocupacionales se encuentren en una etapa avanzada y, en cualquier caso, antes de tomar una decisión sobre si aceptar el trabajo. El Defensor del Pueblo observa que el BCE ha publicado directrices interpretativas para el personal encargado de las actividades profesionales posteriores al servicio. Estas directrices interpretativas incluyen que un funcionario notifique al CGO « *una vez que las negociaciones concretas relativas a la futura actividad profesional documenten el posible interés del futuro empleador en contratar al funcionario si puede dar lugar a un conflicto de intereses* ». El Defensor del Pueblo opina que esta orientación sobre el calendario de las notificaciones debe aplicarse a ambos escenarios en los que el personal del BCE se desplaza temporal o permanentemente del BCE y debe reflejarse en los términos del Marco Ético del BCE.

38. El hecho de que los funcionarios del BCE, si se trasladan, lo hagan predominantemente al sector privado aumenta el riesgo de conflictos de intereses. Este aumento del riesgo debe tenerse en cuenta en la evaluación de las solicitudes de los gestores del BCE, el CGO y la DG HR. Esto podría incluir, por ejemplo, proponer períodos de reflexión suficientemente largos, o medidas para hacer frente a los riesgos para la reputación y el deber de lealtad del personal en vacaciones no retribuidas. En este contexto, el BCE debe garantizar que las restricciones que impone sean adecuadas y puedan supervisarse y aplicarse. Cuando una solicitud de admisión a una actividad plantea riesgos que no pueden mitigarse adecuadamente mediante restricciones o cuando las restricciones no pueden controlarse o ejecutarse de manera efectiva, el BCE no debe autorizar a los miembros del personal a emprender tales actividades mientras estén en vacaciones no retribuidas. **El Defensor del Pueblo formulará la sugerencia correspondiente a continuación .**

Revisión del Marco Ético del BCE

39. El Marco Ético establece los requisitos y obligaciones éticos del personal del BCE [19] y se aplica a todo el personal del BCE, incluidos los destinados en comisión de servicios y los que tienen contratos temporales. [20] El Marco Ético establece, entre otras cosas, normas *específicas* para garantizar la independencia de su personal en lo que respecta a los conflictos de intereses [21] , las actividades externas [22] y las restricciones posteriores al empleo [23] .

40. El BCE consultó al Defensor del Pueblo en 2014 cuando revisó su Marco Ético. [24] El Defensor del Pueblo dijo que el BCE necesitaba garantizar y demostrar que su personal desempeñaba sus funciones con el más alto grado de profesionalidad e integridad, e hizo hincapié en la necesidad de prestar especial atención a las normas y políticas del BCE en el ámbito de la ética. El Defensor del Pueblo también expresó su preocupación por el hecho de que los períodos de reflexión solo se aplicaban a puestos de trabajo en entidades de crédito bajo la supervisión del BCE, cuando el miembro del personal participaba directamente en la supervisión de dicha entidad o de un competidor directo. Esto corría el riesgo de que dichos miembros del personal pudieran unirse a otras entidades del sector privado (como las empresas de consultoría) sin ningún período de reflexión.



41. El BCE está revisando su Marco Ético [25] , y se espera que la revisión finalice en 2023. En el contexto de esta investigación, el BCE invitó al Defensor del Pueblo a presentar propuestas para mejorar el Marco Ético del BCE. El Defensor del Pueblo acogió con satisfacción esta oportunidad y está formulando sugerencias en relación con las partes del Marco Ético que están cubiertas por esta investigación.

42. El Marco Ético tiene en cuenta las distintas funciones del BCE en lo que respecta a: I) política monetaria y ii) funciones de supervisión. [26] Se hace especial hincapié en garantizar la independencia de su personal y de los que participan en su toma de decisiones en relación con sus funciones de supervisión. Existen diferentes requisitos con respecto a los períodos de aviso y enfriamiento dependiendo de: I) si las tareas del individuo implican supervisión, ii) su función o grado dentro del BCE y iii) la naturaleza del futuro empleador. El Defensor del Pueblo entiende que, con arreglo al marco vigente, esos plazos solo pueden suspenderse, reducirse o prorrogarse, pero no imponerse. [27]

43. Podrán abonarse indemnizaciones transitorias [28] a los antiguos agentes que, al final de su empleo en el BCE, tengan prohibido acceder a una actividad profesional específica. Estos subsidios se pagan si los antiguos funcionarios no pueden encontrar una alternativa adecuada y, en consecuencia, están desempleados.

44. Sobre la base de la investigación, el Defensor del Pueblo observa que los miembros del personal que están sujetos a breves períodos de notificación o de incompatibilidad (en función de su grado o funciones), o a ninguno en absoluto, pueden, no obstante, correr el riesgo de conflictos de intereses o preocupaciones de reputación, cuando abandonan temporal o definitivamente el BCE. El BCE podrá acordar períodos de reflexión voluntarios con dichos miembros del personal. El BCE también puede internalizar un período de reflexión mientras los miembros del personal todavía están en el BCE, o tomar otras medidas de mitigación, por ejemplo, eliminando los derechos de acceso a información no pública o reasignando a los miembros del personal a tareas no críticas. Sin embargo, estas medidas tienen sus limitaciones. Por ejemplo, si se pueden adoptar medidas atenuantes adecuadas cuando el miembro del personal todavía esté al servicio del BCE depende del momento de la notificación.

45. El Defensor del Pueblo también observa que las normas del BCE prevén plazos más breves para las posibles prohibiciones de ejercer presión sobre antiguos colegas que las previstas en el artículo 16 del Estatuto de los funcionarios de la UE (seis meses para los altos funcionarios del BCE en comparación con un año para los altos funcionarios cubiertos por el Estatuto de los funcionarios de la UE). [29] Si bien la naturaleza de las actividades de presión puede diferir en el nivel del BCE dadas sus responsabilidades específicas, el Defensor del Pueblo considera que el BCE debe adoptar un enfoque más prudente.

46. El Defensor del Pueblo considera que el BCE podría reforzar su Marco Ético y formula las sugerencias correspondientes al BCE a continuación.



Conclusiones

Sobre la base de la investigación, el Defensor del Pueblo archiva este caso con las siguientes conclusiones:

El BCE debe aplicar un enfoque más sólido en relación con los movimientos de puertas giratorias de su categoría media y el personal de alto nivel a puestos de trabajo en el sector privado, en particular en el sector financiero, ya sea con licencia no remunerada del BCE o a su salida o jubilación.

Dado que el BCE se encuentra actualmente en proceso de revisión de su Marco Ético, el Defensor del Pueblo cierra la investigación concluyendo que no hay ninguna otra investigación justificada en esta fase.

Se informará al BCE de esta decisión .

Sugerencias de mejora

- 1. El BCE debe pedir a los miembros del personal que presenten una descripción formal de sus tareas con su posible empleador en sus solicitudes de emprender una actividad externa durante una licencia no remunerada o como una actividad posterior al empleo.**
- 2. El BCE debe elaborar medidas para supervisar el cumplimiento por parte de los antiguos miembros del personal de sus obligaciones o condiciones éticas impuestas por el BCE.**
- 3. El BCE debe evaluar, caso por caso, si sería útil una comunicación proactiva cuando se planteen preocupaciones públicas.**
- 4. Cuando el BCE considere que una solicitud de un miembro del personal para iniciar una actividad profesional durante las vacaciones no retribuidas plantea riesgos que no pueden mitigarse adecuadamente mediante restricciones o cuando las restricciones no pueden controlarse o ejecutarse de manera efectiva, no debe autorizar dicha solicitud.**

En el contexto de la revisión del Marco Ético del BCE, el BCE debería considerar:

- 5. Ampliar el ámbito de aplicación de los miembros del personal que están sujetos a requisitos de notificación o de reflexión más estrictos o aplican de otro modo un requisito mínimo general para todo el personal similar a las disposiciones del Estatuto relativas a las actividades profesionales posteriores al servicio.**
- 6. Aumentar a doce meses la prohibición de que los antiguos altos funcionarios del BCE ejerzan presión sobre sus antiguos colegas e instruir al personal actual del BCE para que evite el trato preferencial de los antiguos colegas.**



7. Ya sea en el espíritu de las normas éticas del BCE que los funcionarios con licencia puedan ocupar puestos en empresas privadas del sector financiero. Si se mantiene la práctica, el BCE debería reflexionar sobre cómo puede abordar mejor los riesgos de conflictos de intereses y los riesgos tanto para la reputación del BCE como para el deber de lealtad de los miembros del personal.

8. Supeditar la autorización de las actividades profesionales del personal con licencia o antiguo personal a que el nuevo empleador haga pública las condiciones impuestas por el BCE. Como mínimo, los antiguos miembros del personal y los que están en licencia deben estar obligados a notificar a su nuevo empleador las medidas de mitigación en la autorización impuesta por el BCE, así como su obligación permanente de no divulgar información que esté sujeta al secreto profesional.

9. Hacer públicas las condiciones para autorizar las actividades posteriores al empleo de antiguos funcionarios superiores.

10. Armonizar la definición de conflictos de intereses en la sección III del Marco Ético con otras partes del marco jurídico del BCE. Actualmente, la definición de la sección III no se refiere a los conflictos de intereses «reales», sino solo a los conflictos posibles y percibidos.

Emily O'Reilly

Defensor del Pueblo Europeo

Estrasburgo, 26/10/2022

Anexo 1: Disposiciones pertinentes del Marco de Ética

Personal del BCE — Marco de Ética

Actividades externas

Actividades de ocupación ex post

Regla

Los miembros del personal obtendrán **una autorización por escrito antes de ejercer una actividad externa** de carácter profesional o que vayan más allá de lo que puede considerarse



razonablemente una actividad de ocio.

Regla

Los miembros del personal **informarán al CGO si la naturaleza de la actividad profesional puede dar lugar a un conflicto de** intereses con las funciones profesionales del agente.

Procedimiento

La **DG-AR, previa consulta i) a la OGC (evaluación del riesgo de la IPO) y ii) a los gestores competentes , concederá dicha autorización** si:

a) la actividad externa **no menoscaba en modo alguno el desempeño de las funciones profesionales** del miembro del personal ante el BCE y:

B) no constituye una fuente probable de conflicto de intereses .

Procedimiento

Personal actual (todas las categorías):

El CGO evalúa si existe un conflicto de intereses . De ser así, el CGO informará y asesorará al responsable responsable en relación con las medidas apropiadas que deban iniciarse para atenuar el conflicto de intereses, incluida, en su caso, la liberación del miembro del personal de la responsabilidad del asunto pertinente.

Cierto personal actual y anterior debe notificar al CGO **antes de aceptar cualquier actividad profesional** (la duración del período depende del rango y las funciones)

Término/Condiciones

Condiciones:

De acuerdo con la autorización + sobre la base de la información facilitada en la solicitud del miembro del personal.

Dicha autorización se concederá por un período máximo de cinco años.

El comportamiento de los miembros del personal **no menoscabará su independencia profesional ni su imparcialidad ni perjudicará la reputación del BCE.**

Deberán:

I)



desempeñar sus funciones de manera consciente , **honesto y sin tener en cuenta el interés** propio o los intereses nacionales;

II)

evitar situaciones que den o puedan percibirse que dan lugar a conflictos de intereses , incluidos los derivados de actividades profesionales posteriores;

III)

cumplir **con** los más altos estándares de **ética profesional y actuar con lealtad** a la Unión y al BCE.

Los miembros del personal **seguirán estando vinculados por estas obligaciones mientras se encuentren en situación de excedencia** del BCE.

Términos y condiciones:

Períodos de reflexión obligatorios para determinados funcionarios en función del rango y las funciones (máximo 2 años) que el Comité Ejecutivo puede renunciar, reducir o prorrogar.

El personal se abstendrá, incluso después de haber cesado en sus funciones, de hacer la divulgación no autorizada de cualquier información que haya recibido en el ejercicio de sus funciones, a menos que dicha información ya se haya hecho pública.

Anexo 2: Cronología del caso individual

Fecha

Acciones del BCE

Acciones del miembro del personal del BCE

Antes del 12 de octubre de 2021

El director general del funcionario eliminó al funcionario de un circuito de información relacionado con la política monetaria.

Mantuvo intercambios con su dirección y la DG HR sobre su intención de aceptar un empleo en el banco mientras estaba en licencia no remunerada.

12 de octubre de 2021



La Oficina de Cumplimiento y Gobernanza (CGO) comenzó a evaluar la solicitud del funcionario.

Informó al CGO de su solicitud de permiso de movilidad para aceptar un trabajo en un banco del sector privado, y pide su aporte desde una perspectiva ética.

15 de octubre de 2021

El CGO solicitó más información a un miembro del personal.

Contesta a la solicitud de información complementaria.

El CGO llamó al miembro del personal para obtener más aclaraciones. Tras obtener aclaraciones, el CGO concluyó que el miembro del personal no tenía funciones en el BCE relacionadas con el posible empleador y que el miembro del personal no tendría ningún contacto con el BCE en el futuro puesto de trabajo.

22 de octubre de 2021

La CGO escribió al gerente de línea del agente para confirmar sus funciones en el BCE y en el futuro empleador.

El gerente de línea confirmó en una llamada telefónica, y agregó que la eliminación del funcionario de los datos de política monetaria era importante para no dar ninguna ventaja competitiva al posible empleador, reconociendo que la información en cuestión pierde importancia con el tiempo.

22 de octubre de 2021

El BCE revocó el acceso del agente a la información clasificada.

25 de octubre de 2021

CGO escribió al miembro del personal que las condiciones para asumir el futuro trabajo con el banco mientras estaban de licencia se cumplían desde una perspectiva ética, porque: 1. no tenía tareas relacionadas con el posible empleador;

2. no mantendría estrechos contactos profesionales con el BCE en el futuro puesto de trabajo;

3. no estuvo sujeto a un período de reflexión;

4. dirigiría un equipo de economistas que proporciona una investigación basada en la cual el banco desarrollará una visión de la evolución probable de la economía europea.



El CGO estuvo de acuerdo con las medidas preventivas para revocar el acceso a la información relacionada con la formulación de recomendaciones de política monetaria, a fin de evitar cualquier sospecha de acceso privilegiado a la información sobre posibles decisiones del Consejo de Gobierno.

28 de octubre de 2021

La DG HR aprobó la solicitud de licencia no retribuida.

1 de febrero de 2022

Comenzó una nueva ocupación en el banco mientras estaba de baja del BCE.

Publicación en las redes sociales que indica el inicio del nuevo empleo, que se superponía a las funciones anteriores en el BCE.

3 de febrero de 2022

Reunión del Consejo de Gobierno del BCE

7 de febrero de 2022

Fue coautor de una nota para el banco en la que se comentaba la reunión del Consejo de Gobierno del BCE celebrada el 3 de febrero de 2022.

1 de marzo de 2022

CGO tiene conocimiento de la publicación en las redes sociales del miembro del personal del 1 de febrero de 2022

2 de marzo

2022

El CGO y el gerente de línea del miembro del personal discuten el post en las redes sociales que incluía una descripción de tareas que parecía estar en desacuerdo con la descripción proporcionada en la solicitud de autorización de licencia no remunerada.

3-8 de marzo de 2022

CGO intercambió con el nuevo empleador del miembro del personal para obtener la descripción oficial de la tarea

14-21 de marzo de 2022



CGO intercambió con el nuevo empleador del personal para debatir cuestiones relacionadas con el régimen de licencias no retribuidas del BCE.

22 de marzo de 2022

Retiró la solicitud de vacaciones no retribuidas y dimitió del BCE.

[1] El nuevo Marco Ético sustituye a la parte 0 del Reglamento del personal del BCE (publicado en el DO el 6 de noviembre de 2020). El Reglamento del Personal se actualizó el 1 de mayo de 2022. Estas normas, y por lo tanto el marco, se aplican a todo el personal del BCE, incluidos los empleados en comisión de servicios y los agentes contractuales. Véase: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29> [Enlace]

[2] Véase el anexo 1 para una visión general de las disposiciones pertinentes del Marco Ético del BCE.

[3] Véase la parte 0.2.8.3 del Reglamento del Personal.

[4] Idem.

[5] El marco de ética exige que el personal del BCE cumpla sus normas sobre gestión y confidencialidad de la información y que solicite autorización para divulgar dicha información, ya sea dentro o fuera del BCE. Véase la parte 0.3.1 del Reglamento del Personal.

[6] Vea la carta de apertura aquí: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/opening-summary/en/153041> [Enlace].

[7] Véase el informe de la reunión de inspección aquí: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/doc/inspection-report/en/160592> [Enlace].

[8] Más información: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/ethics/html/index.en.html> [Enlace]

[9] No se requiere autorización para actividades externas i) no remuneradas, ii) en el ámbito de la cultura, la ciencia, la educación, el deporte, la caridad, la religión, el trabajo social o de otro tipo, y iii) no relacionadas con el BCE ni con las funciones profesionales del personal en el BCE. También se aplican algunas excepciones en lo que respecta a los sindicatos y los cargos públicos.



[10] Un conflicto de intereses se define como una situación en la que los miembros del personal tienen intereses personales que pueden influir o parecen influir en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones profesionales. Los intereses personales se definen como cualquier beneficio o beneficio potencial, de carácter financiero o no financiero, para los miembros del personal, los miembros de su familia, sus otros familiares o su círculo de amigos y conocidos cercanos. Véase la parte 0.2.1 del Reglamento del Personal.

[11] El futuro empleo fue descrito como líder de un equipo de economistas que proporcionaría la investigación basada en la cual el futuro empleador desarrollaría una visión de la evolución probable de la economía europea.

[12] Información marcada como «Secreta» o «Confidencial», según el sistema de clasificación del BCE.

[13] Véase el anexo I para una cronología del caso individual.

[14] Idem.

[15] Véase: Artículo 5.12.1 bis, letra b), del Reglamento del personal del BCE.

[16] La visión general se divide entre posiciones gerenciales (bandas salariales del BCE I y superiores) así como posiciones de rango medio pero no gerenciales (bandas salariales del BCE F/G a H) que trabajan para los Departamentos de Supervisión Bancaria, ambos sujetos a períodos formales de enfriamiento, y por dirección general y dirección. Hubo 13 casos en 2020 y 13 en 2021.

[17] Véase el artículo 0.2.8.1 del Reglamento del personal del BCE, que establece el marco para la «Negociación de las actividades profesionales prospectivas».

[18] En 2020 y 2021 hubo dos casos de miembros del personal de un banco central nacional o de una autoridad competente que fueron enviados en comisión de servicios temporalmente al BCE y que notificaron al BCE su intención de contratar un empleo en el sector privado.

[19] En la última revisión, se sustituyó la sección III, parte 0, del Reglamento del personal del BCE (publicado en el Diario Oficial de la UE el 6 de noviembre de 2020). El Reglamento del Personal se actualizó el 1 de mayo de 2022. Véase:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020XB1106%2801%29>

[20] Véase el anexo 2 para un resumen del Marco Ético

[21] Véase la parte 0.2.1 del Reglamento del Personal.

[22] Véase la parte 0.2.6 del Reglamento del Personal.

[23] Véase la parte 0.2.8 del Reglamento del Personal



[24] Véase el documento de trabajo de los servicios del Defensor del Pueblo Europeo sobre la revisión del Marco Ético del BCE, aquí: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/letter/en/60111>
[Enlace]

[26] Véase el anexo 2 para las referencias jurídicas pertinentes.

[27] Esto significa que el personal que no está cubierto por un período de reflexión obligatorio en el Marco Ético, no puede ser sujeto a un período de enfriamiento obligatorio por parte del BCE después de su partida. En cambio, en virtud del artículo 16, el Estatuto deja la facultad de una prohibición (temporal) a la facultad discrecional de la Institución, cuando un puesto pueda entrar en conflicto con sus intereses legítimos y esté relacionado con el trabajo realizado por el antiguo funcionario durante los últimos tres años de servicio.

[28] Véanse el artículo 36 bis de la parte I y el artículo 31 bis de la parte II del Marco Ético del BCE, que establece que *cuando un miembro del personal está «prohibido, como consecuencia de su período de reflexión, el acceso a una actividad profesional específica y que no puede encontrar una actividad profesional alternativa adecuada y, por consiguiente, está desempleado»*, dicho miembro recibe una asignación mensual especial de reducción del 80 % del último salario base del primer año, el 60 % para el año posterior.

[29] Véase el artículo 0.2.8.3 f) del Reglamento del Personal.