

Resumen

La “puerta giratoria” (1) que parece unir (Ver (1)) a las instituciones de la UE con el sector privado -permitiendo a los funcionarios moverse casi sin esfuerzo entre los dos está en el núcleo de la estrecha relación entre las instituciones de la UE y la industria del lobby(2) en Bruselas.

La Alianza por la regulación de la Transparencia en el lobbying y su Ética (ALTER-EU), puso de relieve en un informe a principios de año, como muchos exComisarios han atravesado recientemente la “puerta giratoria”: en otras palabras, han pasado directamente de su puesto público a empleos en grupos de lobbying.

El que funcionarios que trabajan en las instituciones europeas, especialmente en puestos de alto nivel de decisión y (diseño) de políticas, pasen directamente a trabajar en grupos de lobbying es bastante menos conocido. Este hecho suscita preguntas serias sobre potenciales conflictos de intereses; ya que no es inusual que funcionarios de alto nivel pasen a trabajar en firmas privadas en el mismo campo, o en uno similar, al que trabajaban en su anterior puesto público.

Tal transvase de empleos crea conflictos de intereses, y permite a los funcionarios, al menos potencialmente, abusar tanto de su conocimiento interno del proceso de toma de decisiones, como de su acceso a antiguos colegas en beneficio de sus nuevos jefes.

Existe también el riesgo de que la perspectiva de pasar al sector privado pueda influenciar a los funcionarios mientras están en su puesto público, llevándoles a actuar, no por el interés público, sino el de sus futuros clientes o jefes.

Este informe incluye detalles sobre 15 casos de antiguos funcionarios de la UE que han pasado por la “puerta giratoria”. Las instituciones de la UE tienen normas para regular esa “puerta giratoria”, pero son insuficientes y se llevan a la práctica de manera poco satisfactoria. En los casos documentados en el informe, muchos funcionarios pasaron a puestos de lobbying privados en el mismo sector sin que se impusiera ninguna restricción. En otros casos, las normas se ignoraron completamente hasta que grupos de la sociedad civil y medios de comunicación pusieron los hechos en conocimiento público. En conjunto, entre enero del 2008 y julio del 2010, sólo a un funcionario se le impidió pasar a su nuevo empleo privado debido a las normas sobre la “puerta giratoria”, cuando hubo 201 solicitudes.

El informe detalla los siguientes casos que suscitan especial preocupación:

- **Mogens Peter Carl** fue Director General de la DG Comercio, y después de DG Medio Ambiente, hasta 2009. . Sólo seis meses después, Carl se convirtió en consejero especial de Kreab Gavin Andersen, una de las mayores consultorías para lobbying que representa a la firma química ICI y a la compañía de vehículos Scania, entre otras. La Comisión no impuso tiempo de transición para su pase al sector privado.
- **Thomas Lönngren** fue Director Ejecutivo de la Agencia Europea de las Medicinas (EMA), hasta diciembre del 2010. En enero del 2011, formó su propia consultoría y se unió al grupo NDA, que se especializa en asesorar a la industria farmacéutica. La EMA sólo impuso restricciones a Lönngren después de que

diversas/varias ONGs se quejaron del conflicto de intereses suscitado por su nuevo empleo. .

- **Derek Taylor** fue alto asesor sobre energía para DG Energía, pasando a la consultoría Burson-Marsteller de lobbying a las pocas semanas de dejar el empleo público en la Comisión. EL PASO DE Taylor no fue autorizado por la Comisión entonces; el permiso sólo parece haber sido solicitado retrospectivamente, en Septiembre del 2011, después de que ALTER-EU expusiera el caso ante la Comisión.
- **En 2010, Marten Westrup** pasó de DG Empresa a BusinessEurope y abogó por esta empresa ante antiguos colegas de la Comisión en temas relacionados con el cambio climático. Aun así, bajo las normas actuales, su cambio de empleo no necesitaba aprobación de la Comisión por una laguna jurídica. Westrup ha atravesado la “puerta giratoria” en dirección inversa y está trabajando para DG Energía.

Las empresa de lobby radicadas en Bruselas siguen reclutando activamente personal entre los miembros de la Comisión, lo que permite a esas firmas aumentar su prestigio y presumir de “acceso interno”, lo que ayuda a sus clientes a conseguir sus objetivos dentro de la UE. La investigación de ALTER-EU demuestra que más de la mitad de los que trabajan en lobbying en cuatro famosas consultorías del sector , tienen experiencia previa en las instituciones de la Unión Europea.

Resulta claro que la situación debe cambiar , y debe cambiar ya. Se necesitan nuevas normas que defiendan adecuadamente el interés público. Respecto a la “puerta giratoria”, las normas deberían requerir un período de transición, que de un modo efectivo, prohíba a los funcionarios pasar a empresas de lobbying, o a cualquier otro empleo que provoque conflictos de interés. Los funcionarios y empleados en las instituciones europeas deberían tener esa prohibición durante, al menos, dos años,. Deberían también eliminarse otras lagunas jurídicas en las normas actuales, como la inmunidad de los contratos temporales ante la consideración sistemática bajo las regulaciones , y la falta de capacidad de veto y control a los que entran en una institución de la UE provenientes de una firma de lobbying.

La Comisión es demasiado reservada e permisiva ante el problema que estamos tratando, rechaza repetidos ruegos, incluyendo los de los miembros del Parlamento Europeo y DE ALTER-UE, de publicar información sobre quién ha realizado estas prácticas, o el acceso a documentos requeridos. Esto tiene que cambiar; está claro que un control efectivo sobre este tema sólo se puede dar cuando haya una transparencia total.

Como demuestra el informe, la “puerta giratoria” crea graves problemas de conflicto de interés, y socava la confianza en la honradez e imparcialidad de la toma de decisiones en Bruselas. Una parte de las regulaciones sobre el personal ya se está realizando, dirigido por el Comisario Maros Sefcovic. Es imperativo que este tema sea parte de las revisiones.

ALTER-EU URGE LOS CAMBIOS SIGUIENTES PARA MEJORAR LAS NORMAS:

Un período obligatorio de transición de al menos dos años para todos los miembros del personal de las instituciones europeas, antes de aceptar empleos en las firmas de

lobbying, o cualquier nuevo empleo que conlleve conflicto de intereses con su empleo como funcionario de la UE.

Una clara prohibición para los miembros del personal de las instituciones europeas de tomar períodos sabáticos que incluyan lobbying, asesoramiento, o que provoque conflicto de intereses con su trabajo en la UE.

Una clara prohibición a los miembros del personal de la UE de empezar empleos externos, en el período de dos años tras dejar la UE., a menos que tengan la autorización expresa de la UE. La inclusión de una definición exhaustiva de conflicto de interés. Que esto se aplique a todos los miembros del personal de la UE, incluidos los que están con contrato.

Además, las instituciones de la UE deberían vigilar cuidadosamente a todo su personal sobre posibles conflictos bajo las normas de la “puerta giratoria”. Tales normas deben servir para concretar los posibles conflictos de interés que se suscitan cuando una persona empleada por las instituciones de la UE trata con temas que han sido objeto de lobbying, o que afectan de una manera sustancial a los intereses comerciales y financieros de antiguos jefes o clientes. Esto debería incluir a: consultorías de lobbying, asociaciones comerciales, think tanks y otros de índole similar. Si hay un posible conflicto de intereses, los individuos deben apartarse ellos mismos de esos temas. Todos los acuerdos de recusación deberían hacerse públicos.

Los procesos así mejorados deberían estar establecidos de forma que:

Introduzcan un procedimiento riguroso y firme, de gran repercusión y justo, para llevar a cabo las normas en todas las instituciones de la UE. ALTER-EU considera que debería existir un control independiente para vigilar la implementación de las normas de la “puerta giratoria” .

Estén dotados de los recursos suficientes para permitir una investigación adecuada de los casos que lo necesiten. Se debe permitir hacer investigaciones sobre el funcionario o empleado propuesto.

Asegurar que haya sanciones si el caso lo requiere.

Requerir el mantenimiento de una lista online, revisada cuando haga falta, sobre los casos de “puerta giratoria”. El sistema de transparencia del Reino Unido, bajo el Comité Asesor de nombramientos en Negocios. , puede proporcionar un formato adecuado para esta tarea.

(1)Revolving door es una expresión que significa ese transvase entre los puestos públicos y los privados que tienen que ver con los anteriores, Por el conocimiento e influencias que aportan estos exfuncionarios, hay un claro problema, que se detalla en el informe. La traducción de revolving door es puerta giratoria. He conservado esa traducción, aunque no exprese bien el concepto, para evitar confusiones.

(2) He conservado la palabra lobby- lobbying, porque las posibles traducciones no dan el concepto exacto.