RESOLUCIÓN (UE) 2021/1612 DEL PARLAMENTO EUROPEO

de 29 de abril de 2021

que contiene las observaciones que forman parte integrante de la Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto de la Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial (CEPOL) para el ejercicio 2019

EL PARLAMENTO EUROPEO,

— Vista su Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto de la Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial (CEPOL) para el ejercicio 2019,

— Vistos el artículo 100 y el anexo V de su Reglamento interno,

— Vista la opinión de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior,

— Visto el informe de la Comisión de Control Presupuestario (A9-0071/2021),

A. Considerando que, de conformidad con su estado de ingresos y de gastos ([1]), el presupuesto de la Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial (CEPOL) (en lo sucesivo, «Agencia») para el ejercicio 2019 ascendió a 18 267 682 EUR, lo que representa un aumento del 75,37 % en comparación con 2018, debido principalmente a un cambio en la información sobre los elementos financieros relacionados con los convenios de delegación y contribución con carácter plurianual; que aproximadamente la mitad del presupuesto de la Agencia se financia con una contribución de la Unión y la otra mitad con los ingresos afectados procedentes de los proyectos;

B. Considerando que el Tribunal de Cuentas (en lo sucesivo, «Tribunal»), en su Informe sobre las cuentas anuales de la Agencia correspondientes al ejercicio 2019 (en lo sucesivo «informe del Tribunal»), declara haber obtenido garantías razonables sobre la fiabilidad de las cuentas anuales de la Agencia y la legalidad y regularidad de las operaciones subyacentes;

Gestión presupuestaria y financiera

1. Observa con satisfacción que los esfuerzos de supervisión del presupuesto durante el ejercicio 2019 se tradujeron en un porcentaje de ejecución presupuestaria del 99,90 %, lo que representa un aumento del 1,93 % con respecto a 2018; toma nota de que el porcentaje de ejecución de los créditos de pago fue del 89,32 %, lo que representa un incremento del 12,81 % en comparación con el ejercicio anterior;

Rendimiento

2. Celebra que la Agencia utilice indicadores clave de rendimiento para mejorar su gestión presupuestaria y medir sus actividades de formación y su impacto, en particular el nivel de satisfacción de los participantes, con el fin de evaluar el valor añadido que aportan dichas actividades;

3. Recuerda a la Agencia que debe revisar y actualizar periódicamente su sistema de medición del rendimiento y sus indicadores clave de rendimiento para garantizar la eficiencia de su contribución y sus conocimientos especializados a escala de la Unión; anima a la Agencia a que analice cuidadosamente los resultados y los utilice para mejorar su estrategia y su planificación de actividades;

4. Observa con satisfacción que la Agencia ha cumplido debidamente su mandato y en algunos casos ha superado los objetivos fijados en su programa de trabajo anual para 2019;

5. Destaca el papel de la Agencia a la hora de proporcionar a los expertos de los cuerpos y fuerzas de seguridad nacionales información sobre los últimos avances en los ámbitos de la seguridad, la aplicación de la ley y el intercambio de información, así como a la hora de facilitar el intercambio de mejores prácticas;

6. Expresa su satisfacción por el hecho de que las actividades de formación que ofrece la Agencia se ajusten estrechamente a los requisitos expresados por los grupos de la EMPACT en el marco del ciclo de actuación de la UE contra la delincuencia organizada y las formas graves de delincuencia internacional, y se haya recurrido a los conocimientos especializados de los Estados miembros, la Agencia de la Unión Europea para la Cooperación Policial (Europol), la Agencia de la Unión Europea para la Cooperación Judicial Penal (Eurojust), la Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas, la Red Europea de Formación Judicial, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Oficina Europea de Apoyo al Asilo y otras partes interesadas;

([1]) DO C 107 de 31.3.2020, p. 96.

7. Celebra que en 2019 la Agencia llevara a cabo 327 actividades de formación en las que participaron 34 723 agentes de policía; celebra asimismo que otros 28 estudiantes se graduaran en el programa de máster conjunto europeo;

8. Constata que la Agencia contrató a un proveedor externo para que evaluara el proceso y el impacto del ejercicio piloto de evaluación de las necesidades estratégicas de formación de la Unión (EU-STNA), con el fin de prepararse para la fase siguiente del plan estratégico en 2019 y poner en marcha la nueva EU-STNA en 2021;

9. Observa que la Agencia ha señalado que la ciberdelincuencia será su principal prioridad para los próximos años, y que en 2019 se creó la Academia de Lucha contra la Ciberdelincuencia de la CEPOL, ubicada en las instalaciones del Centro Internacional de Formación de Hungría, que ha proporcionado una plataforma plenamente configurada para impartir formación simultáneamente a un máximo de cien participantes;

10. Celebra que la Agencia siga cooperando estrechamente con la red de agencias de Justicia y Asuntos de Interior y las agencias que la componen, incluidas, en particular, Europol y la Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas; toma nota de que comparten actividades de formación y organizan cursos conjuntos; señala que la Agencia coopera activamente con el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología, con el que comparte instalaciones y al que presta apoyo en los procedimientos de contratación pública y de personal; reconoce que la Agencia externalizó los servicios de contabilidad a la Comisión en 2014; anima a la Agencia a que busque activamente nuevas formas de cooperación más amplia con otros órganos y organismos de la Unión;

11. Pide a la Agencia que siga incrementando la cooperación y el intercambio de buenas prácticas con otros órganos y organismos de la Unión con el fin de mejorar la eficiencia en lo que respecta a los recursos humanos, la gestión de edificios, los servicios informáticos y la seguridad;

12. Observa que, tras la evaluación externa periódica quinquenal concluida en enero de 2016, respecto a la que la Agencia tuvo que emprender acciones correctivas, 32 de estas acciones que abordaban 17 recomendaciones debían completarse a finales de 2018; señala que, desde la adopción del plan de acción, se han completado 31 acciones hasta 2020, y que la acción pendiente está relacionada con el desarrollo ulterior de la plataforma de aprendizaje electrónico (e-learning) de la Agencia (LEEd);

Política de personal

13. Constata que, a 31 de diciembre de 2019, se había provisto el 93,75 % de los puestos del organigrama, a saber, 30 agentes temporales designados de un total de 32 agentes temporales autorizados en el marco del presupuesto de la Unión (frente a los 32 puestos autorizados en 2018); observa que, además, en 2019 trabajaron para la Agencia 17 agentes contractuales y 5 expertos nacionales en comisión de servicio;

14. Destaca que en 2019 la Agencia recibió un elevado número de solicitudes para los programas que ofrece; subraya que la Agencia solo pudo satisfacer el 47 % de esa demanda para el programa de intercambio y que tuvo que rechazar el 55 % de los solicitantes de un curso sobre actividades relacionadas con la ciberdelincuencia debido a la escasez de recursos humanos; pide a la Comisión y a los colegisladores que sigan colaborando con la Agencia en el proceso de asignación de recursos presupuestarios a fin de abordar las carencias de personal y permitir a la Agencia cumplir plenamente su mandato;

15. Observa que en 2019 casi se logró el equilibrio de género entre los altos cargos (2 hombres y 1 mujer); constata, no obstante, con preocupación el desequilibrio de género en el Consejo de Administración (20 hombres y 8 mujeres); pide a la Comisión y a los Estados miembros que tengan en cuenta la importancia de garantizar el equilibrio de género cuando presenten sus candidatos para el Consejo de Administración de la Agencia;

16. Observa que, a raíz de su traslado del Reino Unido a Hungría y de la consiguiente aplicación de un coeficiente de corrección más bajo a los salarios del personal, la rotación del personal ha sido elevada y no siempre se ha mantenido el equilibrio geográfico, ya que han disminuido las solicitudes procedentes de otros Estados miembros distintos del país de acogida; toma nota de que, en 2019, la Agencia siguió recibiendo un número significativo de solicitudes de ciudadanos húngaros y los nacionales del Estado miembro de acogida siguieron estando sobrerrepresentados en el número total de miembros del personal; observa con satisfacción que, en 2019, con el fin de reducir la elevada rotación de personal, la Agencia siguió aplicando medidas de retención de personal y continuidad de las operaciones y, por ejemplo, contrató a personal interino y a expertos nacionales en comisión de servicio a la espera de la culminación de la contratación de personal estatutario, continuó con la reclasificación de personal y funciones, y mantuvo las medidas sociales (como la escolarización de los hijos del personal), el teletrabajo y los regímenes de horario flexible;

17. Destaca las dificultades a las que se enfrenta la Agencia a la hora de contratar y conservar a personal cualificado; subraya que los coeficientes correctores varían significativamente de un Estado miembro a otro, lo que repercute gravemente en la capacidad de las agencias situadas en Estados miembros con coeficientes correctores más bajos para contratar y retener al personal y los conocimientos especializados; pide a la Comisión que considere la posibilidad de establecer diferentes coeficientes correctores basados en una evaluación regional y no nacional; resalta que, por lo general, las sedes de las agencias situadas en Estados miembros con coeficientes correctores más bajos se encuentran en las capitales, donde los costes de vida y de subsistencia son significativamente más elevados que en otras partes de esos países;

18. Anima a la Agencia a que siga desarrollando un marco a largo plazo para las políticas de recursos humanos en el que se aborde la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la orientación y planificación de las carreras profesionales a lo largo de la vida, el equilibrio de género, el teletrabajo, el equilibrio geográfico y la contratación e integración de las personas con discapacidad;

19. Recuerda que en 2018 el Tribunal sugirió que se publicasen los anuncios de puestos vacantes en el sitio web de la Oficina Europea de Selección de Personal con el fin de aumentar su difusión y evitar elevados costes de traducción; señala que la Agencia publica todos sus anuncios de puestos vacantes en su sitio web, en los medios sociales y en el tablón de anuncios de empleo interinstitucional desarrollado por la Red de Agencias de la UE; pide a la Agencia que adopte las medidas pertinentes y facilite a la autoridad de aprobación de la gestión información actualizada sobre las medidas adoptadas para publicar los anuncios de puestos vacantes en el sitio web de la Oficina Europea de Selección de Personal;

20. Acoge con satisfacción los esfuerzos de la Agencia por crear un entorno de trabajo y una cultura más diversificados e inclusivos mediante la adopción de medidas en favor de las personas con discapacidad; pide a la Agencia que estudie las posibilidades existentes para seguir reforzando e integrando los principios de la igualdad de oportunidades en la contratación, la formación, la planificación de las carreras profesionales y las condiciones de trabajo, y que conciencie al personal acerca de estos aspectos; pide a la Agencia que estudie posibles mejoras y modificaciones razonables de sus edificios, también en lo relativo al acceso y a un equipo de oficina adecuado, para las personas con movilidad reducida u otras discapacidades;

Contratación pública

21. Recuerda que, según el informe del Tribunal, en 2018 la Agencia aún no había introducido todos los instrumentos puestos en marcha por la Comisión para implantar una solución única para el intercambio electrónico de información con terceras partes que participan en procedimientos de contratación pública (e-procurement); observa con satisfacción que la Agencia introdujo la facturación y la licitación electrónicas en 2018 y la presentación electrónica de ofertas en 2019, implantando así plenamente la contratación electrónica;

22. Señala que en 2018 la Agencia adjudicó un contrato marco para la organización de viajes para su propio personal y para los participantes en las actividades de formación sin solicitar una explicación al licitador seleccionado sobre su oferta, que podía ser anormalmente baja; reconoce que la Agencia ha cambiado su política para garantizar la documentación adecuada de los precios (que puedan ser) anormalmente bajos de una oferta seleccionada y ha incluido un apartado específico destinado a solicitar y analizar los motivos de las ofertas que puedan ser anormalmente bajas;

Prevención y gestión de conflictos de intereses, ética y transparencia

23. Toma nota de las medidas vigentes y los esfuerzos en curso de la Agencia para garantizar la transparencia y la prevención y gestión de los conflictos de intereses, así como la protección de los denunciantes de irregularidades; constata con satisfacción que en 2019 la Agencia estableció y aplicó un Código de conducta administrativa y unas directrices sobre la denuncia de irregularidades, y acoge favorablemente la publicación en el sitio web de la Agencia de las declaraciones de intereses y los currículos de los miembros del Consejo de Administración y de la alta dirección; observa con satisfacción que en 2019 el Consejo de Administración aprobó decisiones de ejecución sobre la denuncia de irregularidades y sobre la creación de un comité de personal;

24. Subraya que el actual marco ético aplicable a las instituciones, órganos y organismos de la Unión adolece de inconvenientes considerables debido a su fragmentación y a la falta de coherencia entre las disposiciones existentes; destaca que estas cuestiones deben abordarse mediante el establecimiento de un marco ético común que garantice la aplicación de normas éticas estrictas en todas las instituciones, órganos y organismos de la Unión;

25. Subraya que determinados funcionarios cumplimentan declaraciones de ausencia de conflictos de intereses y proporcionan autoevaluaciones relativas al respeto de las normas éticas; destaca, no obstante, que estas declaraciones de los interesados y autoevaluaciones no son suficientes y que, por lo tanto, es necesario un control adicional;

Controles internos

26. Observa que en 2019 la Agencia llevó a cabo un ejercicio interno para evaluar sus sistemas de control interno y concluyó que se habían implantado eficazmente y que solo eran necesarias mejoras de menor relevancia;

27. Observa que, según el informe del Tribunal, en una ocasión, un miembro del personal sin la autorización adecuada aprobó un compromiso presupuestario de 180 000 EUR en el marco del sistema de contabilidad de devengo (ABAC), por lo que la Agencia debe garantizar la coherencia entre los derechos de autorización del ABAC y la decisión por escrito firmada por el director ejecutivo; deduce de la respuesta de la Agencia que el incumplimiento detectado se documentó en el registro de excepciones y casos de incumplimiento, junto con las medidas de mejora, con el fin de reforzar los controles sobre los derechos del ABAC; pide a la Agencia que informe a la autoridad de aprobación de la gestión acerca de las medidas de mejora aplicadas, que evite cualquier situación futura en la que los compromisos presupuestarios sean aprobados por miembros del personal sin una autorización adecuada, y que garantice el pleno respeto de todos los principios de buena ejecución presupuestaria;

28. Lamenta que, según el informe del Tribunal, en una ocasión, un contrato marco por un valor de 100 000 EUR fuera suscrito un ordenador cuyo límite de autorización para compromisos jurídicos era de 60 000 EUR, y que el director ejecutivo no estableciera subdelegaciones específicas durante su ausencia para garantizar la continuidad de las operaciones de la Agencia; deduce de la respuesta de la Agencia que, a raíz de las conclusiones de la auditoría, se adoptó una decisión modificada sobre las subdelegaciones en la que se ampliaron los límites máximos asignados a los ordenadores para garantizar mejor la continuidad de las operaciones; pide al director ejecutivo que garantice la continuidad de las actividades y del funcionamiento en todo momento, también durante las ausencias temporales;

29. Toma nota de que en 2019 la Agencia llevó a cabo una encuesta sobre el compromiso del personal con el fin de medir controles transversales (integridad, liderazgo, competencias, apertura y motivación); toma nota de que la Agencia ha elaborado un plan de acción para sensibilizar respecto a los controles transversales existentes;

30. Observa que, según las conclusiones de la auditoría interna, la Agencia carece de espacio y área de oficina suficientes para las actividades operativas, y que desarrolla sus actividades desde tres ubicaciones físicas diferentes, lo que plantea retos adicionales, sobre todo en lo que respecta a la informática y al flujo de trabajo documental; toma nota las conversaciones en curso entre la Agencia y el Gobierno húngaro encaminadas a encontrar un espacio de oficina adecuado;

31. Señala que en 2019 el Servicio de Auditoría Interna de la Comisión publicó un informe de auditoría sobre el desarrollo de la formación, la puesta en común de conocimientos y el seguimiento de los resultados, al que siguió un plan de medidas correctoras que se encuentra en fase de ejecución; constata que el Servicio de Auditoría Interna formuló una conclusión crítica respecto al diseño y el establecimiento del programa de máster conjunto europeo; toma nota de que el Consejo de Administración decidió aplazar un año la continuación del programa de máster conjunto europeo para permitir la puesta en marcha de un procedimiento abierto de contratación pública para el ciclo siguiente, por lo que la práctica no conforme quedó interrumpida;

Otros comentarios

32. Señala que en febrero de 2017 la Agencia concluyó con éxito la certificación ISO 9001:2015 de su sistema de gestión a fin de mejorar y demostrar mejor su compromiso con la calidad; observa que, sobre la base de los resultados positivos de las auditorías de seguimiento llevadas a cabo en 2019 y a principios de 2020, la Agencia ha mantenido su certificación;

33. Observa con satisfacción que se había obtenido con éxito la certificación ISO 29993 para cuatro actividades presenciales clave y que en 2019 se introdujo un control de calidad previo al curso para las actividades presenciales concedidas;

34. Constata que la Agencia tiene un contrato de alquiler ampliable vigente desde principios de noviembre de 2019 y con una duración de un año en la Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21, Bruselas, para un proyecto piloto de una oficina de enlace de Bruselas, con el fin de facilitar el diálogo y el intercambio de información con las instituciones de la Unión y las agencias de Justicia y Asuntos de Interior presentes en dicha ciudad;

35. Lamenta que la Agencia carezca de una política sobre seguridad cibernética y protección de los registros digitales en su poder, algo extremadamente importante en la actualidad; toma nota de que, en 2020, la Agencia inició el proceso para implantar el sistema avanzado de gestión de registros (ARES) como sistema de gestión de documentos, junto con el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología; pide a la Agencia que coopere con otros órganos y organismos de la Unión en el desarrollo y la aplicación de una política de ciberseguridad sólida y fiable; insta a la Agencia a que informe a la autoridad de aprobación de la gestión de los avances en tal implantación;

36. Destaca la importancia que reviste el refuerzo de la digitalización de la Agencia en lo que respecta a los procedimientos operativos y de gestión internos; subraya la necesidad de que la Agencia siga siendo proactiva a este respecto, a fin de evitar a toda costa una brecha digital entre las agencias; señala, no obstante, la necesidad de adoptar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar cualquier riesgo para la seguridad en línea de la información tratada;

37. Celebra que la Agencia haya adoptado la estrategia global para su digitalización, abordando sus necesidades de digitalización con el objetivo de ofrecer una visión holística a largo plazo del desarrollo de un modelo empresarial mejorado desde el punto de vista tecnológico; anima a la Agencia a que siga desarrollando su estrategia de digitalización;

38. Señala que es necesario aplicar un enfoque complejo para que los sitios web de las instituciones, órganos y organismos de la Unión sean accesibles a las personas con todo tipo de discapacidades, tal como se establece en la Directiva (UE) 2016/2102 ([2]), incluida su disponibilidad en las lenguas de signos nacionales; propone que se involucre en este proceso a las organizaciones que representan a las personas con discapacidad;

39. Constata que la Agencia no llevó a cabo un análisis exhaustivo del impacto de la salida del Reino Unido de la Unión en su organización, sus actividades y sus cuentas; toma nota de que el Reino Unido no participó en la adopción del Reglamento (UE) 2015/2219 ([3]), por lo que las actividades operativas de la Agencia con el Reino Unido se tratan como las actividades con un tercer país; señala que, con arreglo al Reglamento (UE) 2015/2219, las actividades operativas de la Agencia con terceros países se regulan mediante acuerdos de trabajo, y que aún no existe tal acuerdo con el Reino Unido;

40. Toma nota de que en 2019 la Agencia consiguió conectar con un público más amplio reforzando su presencia en las redes sociales;

41. Anima a la Agencia a que siga promoviendo su trabajo, sus investigaciones y actividades a fin de aumentar su visibilidad pública;

42. Toma nota de los esfuerzos de la Agencia para garantizar un lugar de trabajo rentable y respetuoso del medio ambiente; lamenta que la Agencia no cuente con un sistema de compensación de emisiones de carbono, pero reconoce, sobre la base de la respuesta de la Agencia al cuestionario estándar, que el coste de participar en tal sistema no puede cubrirse con sus limitados recursos financieros, y toma nota de que la Agencia anima a su personal a utilizar el transporte público para reducir las emisiones y está pensando en reembolsar a los empleados los costes del transporte público;

43. Remite, para otras observaciones transversales anejas a la Decisión sobre la aprobación de la gestión, a su Resolución, de 29 de abril de 2021 ([4]), sobre el rendimiento, la gestión financiera y el control de las agencias.

([2]) Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, p. 1).

([3]) Reglamento (UE) 2015/2219 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2015, sobre la Agencia de la Unión Europea para la formación policial (CEPOL) y por el que se sustituye y deroga la Decisión 2005/681/JAI del Consejo (DO L 319 de 4.12.2015, p. 1).

([4]) Textos aprobados, P9_TA(2021)0215.