RESOLUCIÓN (UE) 2020/1948 DEL PARLAMENTO EUROPEO

de 14 de mayo de 2020

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 2018

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 2018,

— 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 (A9-0062/2020),

A. Considerando que, de conformidad con su declaración de ingresos y gastos ([1]), el presupuesto definitivo de la Agencia de la Unión Europea para la Formación Policial (en lo sucesivo, «Agencia») para el ejercicio 2018 ascendió a 10 416 720 EUR, lo que representa un aumento del 1,02 % en comparación con 2017; que la Agencia se financia principalmente con una contribución de la Unión ([2]);

B. Considerando que el Tribunal de Cuentas (en lo sucesivo, «Tribunal»), en su informe sobre las cuentas anuales de la Agencia para el ejercicio 2018 (en lo sucesivo, «informe del Tribunal»), declara haber obtenido garantías razonables sobre la fiabilidad de las cuentas anuales de la Agencia, así como sobre la legalidad y la regularidad de las operaciones subyacentes;

Gestión presupuestaria y financiera

1. Observa con satisfacción que los esfuerzos de supervisión del presupuesto durante el ejercicio 2018 dieron lugar a un porcentaje de ejecución presupuestaria del 97,97 %, lo que representa un aumento del 0,88 % con respecto a 2017; observa que el porcentaje de ejecución de los créditos de pago fue del 76,51 %, lo que representa una disminución del 7,51 % en comparación con el ejercicio anterior;

Rendimiento

2. Toma nota de que la Agencia utiliza indicadores clave de rendimiento para 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, y utiliza los indicadores de rendimiento para mejorar su gestión presupuestaria;

3. Observa con satisfacción que la Agencia cumplió satisfactoriamente su mandato a lo largo de 2018 y que, en algunos casos, superó los objetivos fijados en su programa de trabajo para 2018;

4. Observa que la Agencia puso en marcha dos nuevos proyectos financiados por la Unión, la Asociación para la formación antiterrorista de la UE/MENA 2 y el programa de los Balcanes Occidentales de formación continua en investigación financiera, que demuestran el reconocimiento cada vez mayor de la Agencia como un actor clave de la Unión que contribuye a la seguridad europea a través de la acción exterior;

5. Señala que, en 2018, la Agencia se encargó de la evaluación piloto de las necesidades estratégicas de formación de la Unión y que más del 87 % de las acciones de formación presenciales y en línea de la Agencia (actividades presenciales, seminarios web, cursos en línea) abordaron las deficiencias de capacidad vinculadas con las graves amenazas de seguridad derivadas de la Agenda Europea de Seguridad;

6. Celebra que la Agencia siga cooperando estrechamente con la red de agencias de justicia y asuntos de interior y las nueve agencias que la componen, incluida en particular la Agencia de la Unión Europea para la Cooperación Policial (Europol) y la Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas; toma nota de que estas agencias comparten actividades de formación y organizan cursos; anima encarecidamente a la Agencia a que busque activamente nuevas y más amplias formas de cooperar con todas las agencias de la Unión; insta a la Agencia a que explore las posibilidades de compartir recursos en relación con las tareas que se solapan, como los servicios informáticos y de otro tipo, con agencias que se encuentren a poca distancia, en particular la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en Viena y la Autoridad Laboral Europea en Bratislava;

([1]) DO C 7 de 9.1.2019, p. 1.
([2]) DO C 7 de 9.1.2019, p. 2.

7. Pide a la Comisión que realice un estudio de viabilidad con el fin de evaluar la posibilidad de proceder (si no a una fusión completa) al menos a la fijación de sinergias comunes con Europol; pide a la Comisión que estudie ambas posibilidades, a saber, el traslado de la Agencia a la sede de Europol en La Haya y el traslado de Europol a la sede de la Agencia en Budapest; señala que dicho traslado conllevaría la puesta en común de servicios institucionales y de apoyo y la gestión de las instalaciones comunes, así como infraestructuras informáticas, de telecomunicaciones e internet compartidas, lo que permitiría ahorrar una enorme cantidad de dinero que se podría utilizar para completar la financiación de ambas agencias;

8. Observa que, tras la evaluación quinquenal externa periódica concluida en enero de 2016, y respecto de la cual la Agencia tuvo que aplicar medidas correctoras a finales de 2018, el informe de evaluación fue aprobado por la Agencia e incluyó 17 recomendaciones que abarcaban 5 ámbitos relativos a la estructura y las prácticas de trabajo de la Agencia; toma nota de que, desde la adopción del plan de acción, se han completado 24 actividades, aún están en curso 3 actividades relacionadas con el desarrollo de redes electrónicas, 4 ya no se consideran pertinentes y se ha suspendido 1 actividad;

9. Anima a la Agencia a que siga adelante con la digitalización de sus servicios;

10. Celebra que el Tribunal haya declarado que las operaciones subyacentes a las cuentas anuales de la CEPOL correspondientes al ejercicio 2018 son legales y regulares en todos sus aspectos significativos y que su situación financiera a 31 de diciembre de 2018 está presentada de manera veraz; recuerda que el presupuesto de la Agencia aumentó de 9 000 000 a 10 000 000 EUR (+11 %), mientras que su personal se redujo de 53 a 51 (-4 %) en comparación con 2017; lamenta, no obstante, que la CEPOL haya declinado numerosas solicitudes de formación de los Estados miembros en ámbitos cruciales de la actividad policial que eran válidas y legítimas debido a las restricciones presupuestarias; manifiesta su preocupación ante la incapacidad actual de la CEPOL para satisfacer de modo suficiente la demanda de los Estados miembros en lo que respecta a la educación y la formación de los cuerpos policiales en la Unión y en sus países vecinos;

Política de personal

11. Observa que, a 31 de diciembre de 2018, se había provisto el 100 % de los puestos del organigrama, a saber, 32 agentes temporales nombrados de un total de 32 agentes temporales autorizados en virtud del presupuesto de la Unión (frente a los 31 puestos autorizados en 2017); observa que, además, en 2018 trabajaron para la Agencia 18 agentes contractuales y 4 expertos nacionales en comisión de servicio;

12. Observa que, como consecuencia 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 el equilibrio geográfico no siempre se ha mantenido, ya que han disminuido las solicitudes procedentes de otros Estados miembros distintos del país de acogida; toma nota de que, en 2018, 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 que el litigio relativo a la reubicación quedó zanjado mediante la sentencia del Tribunal General de 2018 ([3]), que confirmó la sentencia inicial; destaca que la aplicación a los salarios de un coeficiente de corrección bajo puede crear situaciones difíciles que pueden limitar la capacidad de una agencia de cumplir efectivamente sus obligaciones diarias; pone de relieve que las agencias ubicadas en países para los que se aplica un coeficiente corrector bajo deben recibir más apoyo de la Comisión a la hora de aplicar medidas complementarias destinadas a hacerlas más atractivas para el personal tanto actual como potencial; pide a la Comisión que evalúe los efectos y la viabilidad de aplicar coeficientes correctores a los salarios en el futuro;

13. Acoge con satisfacción la sugerencia del Tribunal de que se publiquen los anuncios de puestos vacantes en el sitio web de la Oficina Europea de Selección de Personal con el fin de aumentar la publicidad; comprende la respuesta de la Agencia relativa a los elevados costes de traducción que generaría dicha publicación; reconoce, además, que la Agencia publicó en 2018 todos sus anuncios de puestos vacantes en el tablón de empleo interinstitucional que ha desarrollado la Red de Agencias de la Unión; reitera, no obstante, que, para evitar incurrir en elevados costes de traducción, la Agencia debe dar un primer paso en esta dirección y utilizar la capacidad de publicar el título de estas vacantes en todas las lenguas oficiales de la Unión con un enlace al texto íntegro únicamente en inglés;

14. Constata con satisfacción que en 2018 se logró un equilibrio de género adecuado en los puestos de la alta dirección (tres hombres y tres mujeres); manifiesta su preocupación, sin embargo, por el hecho de que en la Junta Directiva exista un desequilibrio entre la participación de los hombres (diecisiete miembros) y las mujeres (nueve miembros);

([3]) Sentencia del Tribunal General, de 25 de octubre de 2018, FN y Otros v CEPOL, T-334/16/P, ECLI:EU:T:2018:723.

Contratación pública

15. Recuerda que, según el informe del Tribunal, a finales de 2017 la Agencia aún no había introducido ninguno de los instrumentos puestos en marcha por la Comisión para introducir una solución única para el intercambio electrónico de información con terceras partes que participan en procedimientos de contratación pública («e-procurement»); toma nota de que la Agencia, según su respuesta, ha introducido la facturación y la licitación electrónicas y tiene previsto adoptar la presentación electrónica de ofertas; pide a la Agencia que informe a la autoridad de aprobación de la gestión de los progresos realizados en este sentido antes de junio de 2020;

16. Observa con preocupación que 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, con potencial de ser anormalmente baja; toma nota de que según la respuesta de la Agencia, el comité de evaluación no solicitó aclaraciones porque, en el transcurso de su trabajo diario, ya conocían los precios aplicados por la empresa con la que suscribió el contrato anterior; reconoce que la Agencia acepta la observación del Tribunal de que esta evaluación no se formalizó en el informe de evaluación; pide a la Agencia que solicite y analice las razones que subyacen a las ofertas con potencial de ser anormalmente bajas y que vele por que todas las evaluaciones se formalicen de forma adecuada en futuros informes de evaluación;

Prevención y gestión de conflictos de intereses y transparencia

17. Aprecia las medidas vigentes adoptadas por la Agencia y los esfuerzos que está realizando para garantizar la transparencia, la prevención y la gestión de los conflictos de intereses y la protección de los denunciantes de irregularidades; expresa su satisfacción por que la Agencia haya establecido y aplicado normas internas sobre la denuncia de irregularidades y haya publicado los currículos y las declaraciones de intereses de los miembros del Consejo de Administración y del director ejecutivo;

Otros comentarios

18. Muestra su satisfacción por el hecho de 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 2018 y a principios de 2019, la Agencia ha mantenido su certificación;

19. Observa con preocupación que, a diferencia de la mayoría de las demás agencias, la Agencia no llevó a cabo un análisis global sobre las repercusiones probables que tendrá la decisión del Reino Unido de abandonar la Unión Europea en su organización, sus operaciones y sus cuentas; toma nota de que, según la respuesta de la Agencia, la decisión del Reino Unido de retirarse de la Unión se ha debatido en las reuniones de dirección, en la red interagencias para responsables de la contratación pública y en la red jurídica interagencias, y que se han seguido de cerca las comunicaciones recibidas de la Comisión, y que los riesgos correspondientes han sido considerados como limitados;

20. 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 disponga de un sistema de compensación de las emisiones de carbono, pero reconoce, sobre la base de la respuesta de la Agencia, que el coste de participar en dicho sistema no puede cubrirse con sus limitados recursos financieros; reconoce asimismo que la Agencia anima a su personal a utilizar el transporte público para reducir las emisiones;

21. Pide a la Agencia que se centre en la difusión pública de los resultados de sus investigaciones y se dirija al público a través de las redes sociales y otros medios de comunicación;

22. Remite, para otras observaciones transversales anejas a la Decisión sobre la aprobación de la gestión, a su Resolución de 14 de mayo de 2020 ([4]) sobre el rendimiento, la gestión financiera y el control de las agencias.

([4]) Textos Aprobados, P9_TA(2020)0121.