2024/2265

10.10.2024

RESOLUCIÓN (UE) 2024/2265 DEL PARLAMENTO EUROPEO

de 11 de abril de 2024

que contiene las observaciones que forman parte integrante de la Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) para el ejercicio 2022

EL PARLAMENTO EUROPEO,

— Vista su Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) para el ejercicio 2022,

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

— Vista la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales,

— Visto el informe de la Comisión de Control Presupuestario (A9-0080/2024),

A. Considerando que, de conformidad con su estado de ingresos y de gastos ([1]), el presupuesto definitivo del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) (en lo sucesivo, «Centro») para el ejercicio 2022 ascendió a 18 434 420 EUR, lo que representa una disminución del 0,29 % con respecto al presupuesto 2021; que el presupuesto del Centro procede principalmente del presupuesto de la Unión;

B. Considerando que, además de la contribución de la Unión de 17 960 000 EUR, el presupuesto del Centro disponible en 2022 incluía un importe de 464 420 EUR de contribuciones de países asociados (Noruega e Islandia), y un importe de 43 960 EUR de ingresos propios diversos e importes reembolsados;

C. Considerando que el Centro se adhirió al Protocolo 31 del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE), con efecto a partir del 1 de enero de 2023, según el cual el Centro recibirá contribuciones de los países asociados a través del presupuesto de la AELC del EEE;

D. Considerando que, en lo que respecta al sector de la contratación pública del Centro, no se notificaron problemas que requirieran medidas correctoras para 2022, ni tampoco hay medidas correctoras en curso o pendientes de las auditorías y evaluaciones de ejercicios previos;

E. Considerando que el Tribunal de Cuentas (en lo sucesivo, «Tribunal»), en su informe sobre las cuentas anuales del Centro correspondientes al ejercicio 2022 (en lo sucesivo, «informe del Tribunal»), declara haber obtenido garantías razonables sobre la fiabilidad de las cuentas anuales del Centro, así como sobre la legalidad y la regularidad de las operaciones subyacentes;

Gestión presupuestaria y financiera

1. Observa con satisfacción que la labor de supervisión presupuestaria ha dado como resultado un porcentaje de ejecución presupuestaria en 2022 del 99,98 %, lo que representa una ligera reducción —del 0,02 %— en comparación con el ejercicio 2021; lamenta el bajo porcentaje de ejecución de los créditos de pago del ejercicio en curso (77,64 %), que constituye una reducción del 2,38 % con respecto a 2021;

2. Recuerda la observación formulada en el informe del Tribunal de 2021 sobre las deficiencias en la transición del Centro a un nuevo sistema contable (ABAC) utilizado también por la Comisión; observa que, según el informe del Tribunal, en 2022 también se observaron deficiencias similares (incoherencias entre la fecha final real de ejecución de los compromisos jurídicos y la fecha registrada en ABAC) en los compromisos presupuestarios prorrogados de 2022 a 2023; observa con satisfacción que, según el informe de seguimiento de la aprobación de la gestión de 2021 (en lo sucesivo, «informe de seguimiento»), el Centro ha puesto en marcha un sistema de supervisión para detectar estos tipos de incoherencias, que, una vez detectados, se corrigen inmediatamente en ABAC;

3. Toma nota de la observación formulada en el informe del Tribunal acerca de que el Centro no aplicó correctamente el método de cálculo de la contribución establecido en la declaración sobre la cooperación Cedefop-AELC en relación con la modificación n.º 1 de su presupuesto; observa, en consecuencia, que, en 2022, las contribuciones de Islandia y Noruega al presupuesto del Centro, por una parte, y la contribución de la Unión, por otra, fueron superiores e inferiores, respectivamente, a las que deberían haber sido; toma nota, asimismo, del reconocimiento por parte del Tribunal de que se firmó una modificación del Protocolo 31 del Acuerdo EEE sobre la cooperación en sectores específicos no incluidos en las cuatro libertades, que entró en vigor el 1 de enero de 2023 y, por lo tanto, a partir de 2023, se evitará el problema de los ajustes de las contribuciones de los países de la AELC debido a las modificaciones del presupuesto del Centro;

([1]) DO C 73 de 28.2.2023, p. 4.

Rendimiento

4. Observa con satisfacción que, a pesar de los continuos retos planteados por la pandemia de COVID-19, la guerra injustificada en Ucrania, la crisis energética y la escalada de la emergencia climática, el Centro aplicó plenamente su programa de trabajo en 2022, con notables logros en los tres ámbitos estratégicos de funcionamiento del Centro que van más allá de los previstos en el programa de trabajo para 2022; observa que se ha determinado que la educación y la formación profesionales son ámbitos de interés para la cooperación en el marco de la iniciativa del Espacio Europeo de Educación para el período 2021-2030;

5. Toma nota, entre los diversos logros de 2022, de: (i) la puesta en marcha del Observatorio Verde del Centro, que analizó las implicaciones de la transición ecológica para las ciudades y tres ámbitos clave (gestión de residuos, agroalimentación y economía circular), (ii) el análisis del Centro de los planes nacionales de aplicación, que presentan las reformas e iniciativas nacionales en curso y futuras en materia de educación y formación profesionales (EFP), (iii) la presentación de los resultados del estudio del Centro sobre microcredenciales que sirvió de base a la propuesta de la Comisión de recomendación del Consejo sobre este tema, (iv) el estudio de viabilidad realizado por el Centro para una encuesta a profesores y formadores de EFP inicial, (v) la finalización del segundo proyecto sobre el futuro de la EFP, que contribuye a una mejor comprensión global de los retos y oportunidades a los que se enfrenta la EFP europea en los próximos años, y (vi) la publicación de la segunda encuesta europea sobre capacidades y puestos de trabajo, que contribuyó a arrojar luz sobre la digitalización y su impacto en el empleo y las capacidades;

6. Valora positivamente las actividades y el trabajo de calidad del Centro, que proporciona estudios, análisis, asesoramiento técnico y conocimientos especializados en el ámbito de las políticas en materia de EFP, cualificaciones y capacidades con el objetivo de promover una formación de calidad adaptada a las necesidades de las personas y del mercado laboral; recuerda la importancia del papel que desempeña el Centro a la hora de garantizar la integración de las competencias digitales en la EFP en toda la Unión y de supervisar la aplicación y el impacto de las Recomendaciones del Consejo sobre la Agenda de Capacidades Europea, la EFP para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia y el Plan de Acción de Educación Digital; destaca la necesidad de mantener unos recursos humanos y financieros adecuados que permitan al Centro cumplir su mandato y seguir aplicando su programa de trabajo con una tasa elevada de finalización de actividades;

Eficiencia y mejoras

7. Elogia la práctica consolidada del Centro de colaborar e intercambiar de información con la Fundación Europea de Formación (ETF) y con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound); observa que el Centro y la ETF colaboran en proyectos compartidos relacionados con la EFP, publicaciones, la economía de plataformas y el trabajo en plataformas sobre la adecuación y la anticipación o identificación de las capacidades, el seguimiento y el análisis de los avances de los países, así como el encuesta europea sobre capacidades y puestos de trabajo; observa asimismo que, en 2022, el Centro reforzó aún más su cooperación consolidada con Eurofound en cuanto a actividades operativas mediante la preparación conjunta de un segundo informe de referencia sobre las capacidades basado en la Encuesta Europea de Empresas, trabajando más estrechamente en pro de una transición ecológica justa y liderando conjuntamente la preparación y organización del acto de cinco agencias de la UE «Youth first!» (¡La juventud primero!) celebrado en el Parlamento; elogia la celebración de un memorando de entendimiento específico entre el Centro y la Autoridad Laboral Europea, que abarca el intercambio de conocimientos y las sinergias y se centra en las capacidades y las tendencias del mercado laboral y la movilidad laboral transfronteriza; toma nota de los acuerdos de nivel de servicio del Centro con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género para compartir servicios de contabilidad y con la Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad en ámbitos como la protección de datos, la contratación pública y las TIC, entre otros, así como del debate en curso con la ETF sobre un responsable de ciberseguridad compartido; pide asimismo al Centro y a otras agencias que estudien e identifiquen nuevas sinergias y ámbitos de cooperación con el fin de aumentar la eficiencia y reducir los costes;

8. Toma nota con satisfacción del compromiso del Centro de alcanzar la neutralidad en carbono de aquí a 2030 y de la adopción en 2023 de su estrategia y plan de acción para lograr la neutralidad climática; toma nota, en ese contexto, de las medidas específicas ya adoptadas en 2022, como la instalación de persianas eficientes desde el punto de vista energético y la finalización de los preparativos para la instalación de paneles fotovoltaicos en 2023, con el fin de producir electricidad renovable propia, que se espera den lugar a un retorno de la inversión de alrededor del 50 %; elogia al Centro por su éxito a la hora de alcanzar o superar sus objetivos para 2022, tomando como base el año 2019, en lo que respecta a la reducción del consumo de electricidad (un 27 %), el gasóleo para calefacción (un 43 %) y el papel (un 73 %), así como a la reducción de los costes de misión (71 %) y de los gastos de reuniones presenciales (un 56,5 %);

9. Elogia el refuerzo de las actividades principales del Centro mediante esfuerzos para simplificar y racionalizar la administración, compartir conocimientos y recursos con otras agencias, digitalizar, racionalizar y reorganizar tareas, así como reducir el número de reuniones presenciales y aumentar la participación en línea en actos; toma nota del resultado de estos esfuerzos, entre otros, la transformación de tres puestos de asistente en puestos de expertos y el ahorro de unos 390 000 EUR gracias a la reducción del número de reuniones presenciales, lo que ha contribuido a un aumento encomiable del personal dedicado a actividades esenciales del 66,5 % en 2021 al 73,2 % en 2022;

10. Elogia al Centro por sus continuos avances en la aplicación de su estrategia de TIC y digitalización para seguir mejorando la eficiencia; observa que, en 2022, el Centro digitalizó todos los flujos de trabajo, introdujo una herramienta digital para los procedimientos de selección y un nuevo entorno digital de trabajo y colaboración, y preparó y puso en marcha en enero de 2023 el uso de la herramienta de gestión de la contratación pública; elogia que el Centro haya emitido firmas digitales para todo su personal y que los directivos utilicen certificados EU Sign para contratos, órdenes de pedido y documentos jurídicamente vinculantes;

11. Observa que, según el informe del Tribunal, el Centro no se encuentra entre las agencias que tienen algún tipo de presentación de información medioambiental integrada en sus informes anuales de actividad y que han pasado a formar parte del registro en el EMAS; toma nota, no obstante, del sistema de gestión medioambiental del Centro, que lo ayuda a alcanzar sus objetivos medioambientales, en particular utilizando indicadores clave de rendimiento en materia de consumo de energía, agua, papel, residuos y emisiones de CO_2; observa con satisfacción que el sistema de gestión del rendimiento del Centro incluye un indicador medioambiental («emisiones de CO_2 (toneladas)») que evalúa el comportamiento medioambiental del Centro utilizando las emisiones de CO_2 y las emisiones totales de residuos; toma nota asimismo del compromiso del Centro por mejorar su sistema de gestión medioambiental y tomar medidas para obtener la certificación EMAS en 2025;

Política de personal

12. Constata que, a 31 de diciembre de 2022, se había provisto el 95,60 % de los puestos de la plantilla, con 79 agentes temporales nombrados de un total de 83 puestos temporales y ocho funcionarios de los ocho puestos autorizados en virtud del presupuesto de la Unión; observa, además, que en 2022 trabajaron en el Centro veinte agentes contractuales de los veinticinco puestos autorizados en virtud del presupuesto de la Unión, cuatro expertos nacionales en comisión de servicio y cinco interinos;

13. Señala que, en lo que respecta al equilibrio de género notificado para 2022, la alta dirección del Centro está compuesta por cuatro hombres (66,7 %) y dos mujeres (33,3 %); toma nota de que el Consejo de Administración está compuesto por 78 hombres (53 %) y 68 mujeres (47 %); recuerda el mandato del Centro y que el elevado número de miembros del Consejo de Administración (146) procede de su composición específica basada en el principio tripartito, por lo que incluye a representantes de las autoridades nacionales y los interlocutores sociales; reconoce que, a través de sus miembros, el Consejo de Administración garantiza la necesaria armonización entre el trabajo del Centro y las necesidades y prioridades de las partes interesadas; observa que, en cuanto al resto del personal del Centro, la distribución por género es de un 44 % de hombres (47) y un 56 % de mujeres (61); recuerda la importancia del equilibrio geográfico y acoge con satisfacción, a ese respecto, según el informe de seguimiento, el compromiso del Centro de reequilibrar geográficamente a su personal haciendo uso de las listas de reserva de otras agencias, en particular aunando fuerzas con ellas y ampliando la difusión de los anuncios de vacantes;

14. Observa con satisfacción que el Centro trabaja de forma proactiva para mejorar el bienestar del personal y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; observa, a ese respecto, que en 2022 el Centro ofreció formación sobre, en otros temas, la gestión de la ansiedad en el lugar de trabajo, la gestión del estrés o el bienestar digital, llevó a cabo «encuestas de pulso» en materia de recursos humanos, renovó su comisión mixta, que sirve para promover el bienestar del personal y un buen estado salud, y puso en marcha un programa de asistencia a los empleados disponible permanentemente para el apoyo confidencial en relación con diversos retos relacionados con la vida o el trabajo a los que se enfrenta el personal del Centro;

15. Toma nota de que el Centro llevó a cabo su encuesta periódica sobre el compromiso del personal en 2022, cuyos resultados mostraron respuestas favorables del 65 % del personal del Centro (el porcentaje de respuesta fue del 75 %) y cambios positivos en diez de los doce aspectos analizados con respecto a los resultados de la encuesta de 2019, a pesar del período tan turbulento transcurrido desde la última encuesta de ese año, mientras que algunos ámbitos requieren una mayor atención, como la carga de trabajo, la transparencia en la toma de decisiones y la cooperación interna; acoge con satisfacción que los resultados de la encuesta se presentaran a todo el personal en una asamblea general y en reuniones específicas para plantear preguntas;

16. Acoge con satisfacción, en el marco de la política de igualdad de oportunidades y diversidad del Centro y en lo que respecta al apoyo a las personas con discapacidad, las medidas adoptadas, como las formaciones (sobre cuestiones de diversidad e inclusión) y las orientaciones (para detectar y contrarrestar los sesgos inconscientes) impartidas al personal de recursos humanos y a los comités de selección, así como las adaptaciones realizadas para los solicitantes con discapacidad; toma nota, asimismo, de las respuestas del Centro a las preguntas escritas del Parlamento sobre los planes del Centro de adoptar la Carta de la Diversidad y la Inclusión en 2023;

17. Observa con preocupación que, según el informe del Tribunal, el Centro abonó, entre 2017 y 2022, indemnizaciones mensuales y diarias a dos nacionales griegos que trabajaban como expertos nacionales en comisión de servicios; observa, en este contexto, que los dos expertos nacionales en comisión de servicios no tenían derecho a estas indemnizaciones con arreglo a las normas internas del Centro, ya que el Centro está ubicado en Grecia, por lo que todos los pagos asociados efectuados a los dos expertos nacionales en comisión de servicios durante ese período, que ascienden a 222 647 EUR, (en comparación con los 36 608 EUR en 2022), se consideran irregulares; observa, además, que, cuando el Centro detectó el problema en 2022, registró los dos casos en el registro de casos de incumplimiento y excepciones, decidió no reclamar la devolución de los importes abonados de forma irregular e introdujo un período de supresión gradual de tres meses para el experto nacional que seguía en comisión de servicios en ese momento; pide un que lleve a cabo control estricto y se eviten estas situaciones en el futuro;

Prevención y gestión de conflictos de intereses y transparencia

18. Toma nota de las medidas vigentes y de los esfuerzos en curso desplegados por el Centro para garantizar la transparencia, la prevención y la gestión de los conflictos de intereses y la protección de los denunciantes de irregularidades; observa que el Centro pide a los miembros de su personal que declaren intereses potenciales o reales si actúan en una situación en la que pueda surgir un conflicto de intereses; observa, en este contexto, que el Centro cuenta con su propio mecanismo, que incluye medidas *ex ante* con acciones de mitigación, controles *ex post* y asistencia del coordinador de control interno del Centro que recibe información sobre los conflictos de intereses declarados;

19. Recuerda que, con arreglo al Reglamento (UE) 2019/128 del Parlamento Europeo y del Consejo ([2]), todos los miembros y suplentes que asistan a las reuniones del Consejo de Administración o ejerzan el derecho a voto deben presentar una declaración de intereses; acoge con satisfacción que se hayan publicado en el sitio web del Centro las declaraciones de intereses de todos los miembros del Consejo de Administración (y suplentes), así como del personal del Centro en puestos directivos superiores o intermedios; observa que, según las respuestas del Centro a las preguntas escritas del Parlamento, desde 2022, los miembros (o suplentes) del Consejo de Administración que no presentan la declaración de intereses firmada ya no pueden asistir las reuniones del Consejo de Administración, recibir documentos del Consejo de Administración ni participar en procedimientos escritos de adopción de decisiones; toma nota de la publicación de los currículos de los miembros del Consejo de Administración, aunque no se exige formalmente; observa que faltan los currículos de algunos miembros del Consejo de Administración, incluido el del presidente; pide al Centro que publique los currículos de todos los miembros del Consejo de Administración y sus suplentes;

20. Toma nota de que el Centro reconoce la importancia de las situaciones de «puertas giratorias» e informa periódicamente a todo su personal sobre las normas de aplicación relativas a las actividades externas y las misiones y actividades profesionales tras el cese de sus funciones; elogia que se pida a todo el personal que deja de trabajar en el Centro que firme una carta sobre sus obligaciones tras el cese en sus funciones, incluido que ningún empleo futuro interfiera con su obligación de confidencialidad con respecto al Centro;

Control interno

21. Observa que el coste total del control interno ascendió a 1 101 755 EUR para el ejercicio 2022 (29 024 EUR de costes directos y 1 072 731 EUR de costes indirectos), lo que representa el 6 % del presupuesto del Centro; toma nota, además, de la declaración del Centro de que el aumento moderado de los costes en comparación con 2021 (5,3 %) se debe al aumento de los costes salariales y a la combinación de personal que participa en las tareas de control interno, lo que da lugar a un aumento de los costes indirectos;

22. Reconoce que, de conformidad con su política de evaluación, el Centro lleva a cabo evaluaciones *ex ante* para los procedimientos de contratación pública superiores a 500 000 EUR y evaluaciones *ex post* para proyectos y actividades que implican un gasto total superior a 500 000 EUR; toma nota de que en un informe de 2022 del jefe de Finanzas y Contratación Pública se llegó a la conclusión de que los procedimientos de contratación pública iniciados en el período examinado cumplían los requisitos de la evaluación *ex ante*; toma nota de que, en 2022, el Centro llevó a cabo una evaluación *ex post* de una actividad centrada en un contrato marco en el ámbito de la información sobre el mercado laboral y el análisis de las necesidades en materia de capacidades (el valor del contrato fue de 1 088 350 EUR); observa que el resultado de la evaluación confirmó que la actividad fue eficaz, eficiente y coherente y que aportó valor añadido de la Unión; observa asimismo que, en 2022, un grupo de trabajo nombrado por el director ejecutivo llegó a la conclusión de que, con respecto a una muestra de tres procedimientos de contratación pública, los criterios relacionados con el control interno eficaz y eficiente seguían aplicándose y se habían seguido, sin que fueran necesarias medidas correctoras;

23. Observa que, en 2022, el Centro registró 57 casos de incumplimiento y solicitudes de excepción relacionadas con cuestiones de gestión contractual y financiera; toma nota de que se aplicaron y siguieron las recomendaciones formuladas por el coordinador de control interno para evitar que se repitieran esos casos;

24. Observa que la evaluación del marco general de control interno del Centro, realizada por el coordinador de control interno utilizando la herramienta facilitada por la DG BUDG, concluyó que el marco general de control interno es eficaz, que todos sus componentes están implantados y funcionan correctamente y para su finalidad prevista, aunque son necesarias algunas mejoras en relación con el componente «actividades de control» del control interno; observa con satisfacción que, según el informe de seguimiento, el Centro, como parte de sus actividades de sensibilización sobre cuestiones éticas, de integridad y de control interno, ofrece sesiones periódicas obligatorias sobre buena gobernanza, también sobre cuestiones relacionadas con el fraude, a todo el personal y a los miembros del Consejo de Administración;

([2]) Reglamento (UE) 2019/128 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de enero de 2019, por el que se crea un Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) y se deroga el Reglamento (CEE) n.° 337/75 del Consejo (DO L 30 de 31.1.2019, p. 90).

Otros comentarios

25. Acoge con satisfacción los esfuerzos del Centro por comunicarse de una manera que ayude a llegar a un público más amplio, en particular mediante la implantación de un motor de traducción automática en el sitio web del Centro para que todas sus páginas web sean accesibles en todas las lenguas oficiales de las instituciones de la Unión; observa que, en 2022, el Centro invirtió en varios productos innovadores, como producciones de vídeo corporativas, gráficos de movimiento, animaciones (sobre los sistemas de EFP de los países que ocuparon la presidencia de la Unión en 2022, es decir, Francia y Chequia), pódcasts, así como nuevas visualizaciones de datos y bases de datos en línea que reforzaron el portal web del Centro; observa con satisfacción que las publicaciones y notas informativas del Centro llegaron a decenas de miles de personas mediante descargas directas; elogia al Centro por el aumento de sus parámetros de las redes sociales en 2022;

26. Destaca que la EFP y la educación de adultos son prioridades clave del Fondo Social Europeo Plus (FSE +) para lograr la recuperación ecológica y digital, y que el FSE + cuenta con un presupuesto de casi 99 300 millones EUR para el período 2021-2027;

27. Observa que, debido a las elevadas tasas de inflación y el consiguiente ajuste salarial, los aumentos salariales fueron superiores a los previstos inicialmente, lo que, junto con un aumento del factor de ponderación, limitó la flexibilidad necesaria para proporcionar recursos adicionales a la actividad principal;

28. Remite, para otras observaciones transversales anejas a la Decisión sobre la aprobación de la gestión, a su Resolución, de 11 de abril de 2024 ([3]), sobre el rendimiento, la gestión financiera y el control de las agencias.

([3]) Textos Aprobados de esa fecha, P9_TA(2024)0280.