RESOLUCIÓN (UE) 2021/1591 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 Fundación Europea de Formación para el ejercicio 2019

EL PARLAMENTO EUROPEO,

— Vista su Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto de la Fundación Europea de Formación para el ejercicio 2019,

— 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 (A9-0089/2021),

A. Considerando que, de conformidad con su estado de ingresos y de gastos [1], el presupuesto definitivo de la Fundación Europea de Formación (en lo sucesivo, «Fundación») para el ejercicio 2019 ascendió a 20 546 000 EUR, lo que representa un incremento del 2,00 % en comparación con 2018; que el presupuesto de la Fundación procede en su totalidad del presupuesto de la Unión;

B. Considerando que el Tribunal de Cuentas (en lo sucesivo, «Tribunal»), en su informe sobre las cuentas anuales de la Fundación para el ejercicio 2019 (en lo sucesivo, «informe del Tribunal»), declara que ha obtenido garantías razonables sobre la fiabilidad de las cuentas anuales de la Fundación y 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 2019 dieron lugar a un elevado porcentaje de ejecución presupuestaria —del 99,96 %—, lo que representa un ligero incremento —del 0,03 %— con respecto al ejercicio 2018; toma nota del hecho de que el porcentaje de ejecución de los créditos de pago fue del 95,91 %, lo que representa una disminución del 2,16 % con respecto al ejercicio 2018;

Rendimiento

2. Señala que la Fundación utiliza determinadas medidas como indicadores clave de rendimiento para evaluar el valor añadido de sus actividades y otras medidas para mejorar su gestión presupuestaria, como la implicación de las partes interesadas, los avances políticos de los países y la puntualidad de los pagos;

3. Recuerda a la Fundación que debe revisar y actualizar periódicamente su sistema de medición del rendimiento y sus indicadores clave de rendimiento para garantizar su contribución eficaz y su experiencia a nivel de la Unión; anima a la Fundación a que analice cuidadosamente sus resultados y los utilice para mejorar la planificación de sus estrategias y actividades;

4. Celebra la labor de la Fundación en apoyo de la reforma de la formación profesional en los países vecinos de la Unión, países candidatos y países de Asia Central, prestando asistencia a la Comisión en la aplicación de varios programas de formación profesional; acoge con satisfacción, en particular, la iniciativa de la Fundación «Skills for Enterprise Development» (Capacidades para el desarrollo empresarial), que aborda la necesidad de adaptación y mejora de las capacidades que permitan a las empresas dar una respuesta a los retos y gestionarlos, incluidos los derivados de la pandemia de COVID-19, y contribuir a unas sociedades más ecológicas, más inclusivas y más innovadoras, así como su énfasis en lograr la inclusión social a través de la educación y el aprendizaje, en particular su documento de trabajo sobre la formación y el apoyo al emprendimiento de las mujeres en consonancia con el Plan de Acción de la UE en materia de Género III para 2021-2025 que establece la Comunicación de la Comisión de 25 de noviembre de 2020;

5. Reconoce el hecho de que la Fundación es la única agencia de la Unión con mandato para actuar fuera de su territorio en apoyo de la acción exterior de la Unión en el ámbito de la educación, la formación profesional, los sistemas del mercado laboral y las capacidades y el desarrollo del capital humano en los países socios de la Unión, con el fin de mejorar la capacidad de inserción profesional y las perspectivas de empleo de los ciudadanos de dichos países; destaca, en este contexto, la necesidad de garantizar unos recursos humanos y financieros adecuados que permitan a la Fundación seguir aplicando su programa de trabajo con una tasa muy elevada de finalización de actividades;

[1] DO C 120 de 29.3.2019, p. 20.

6. Toma nota de que la Fundación alcanzó una tasa de finalización de actividades del 91 %, con una tasa de finalización a tiempo del 85 %, y que logró alcanzar sus objetivos en catorce de los quince indicadores clave de rendimiento;

7. Observa que en 2019 el Consejo de Dirección adoptó una nueva estrategia que delimita una visión que aprovecha al máximo los conocimientos y la experiencia de la Fundación en el contexto de las políticas de relaciones exteriores de la Unión para mejorar el fomento del capital humano centrándose en el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y las prioridades de la Unión en materia de relaciones exteriores;

8. Celebra la buena colaboración con el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA); anima a la Fundación a continuar y aumentar y ampliar activamente la cooperación con el fin de desarrollar sus sinergias, compartir conocimientos e intercambiar buenas prácticas con otras agencias de la Unión con vistas a mejorar la eficiencia (recursos humanos, gestión de edificios, servicios informáticos y seguridad);

9. Destaca la importancia de aumentar la digitalización de la Fundación en lo que respecta a los procedimientos operativos y de gestión internos; subraya la necesidad de que la Fundación siga siendo proactiva a este respecto, a fin de evitar una brecha digital entre las agencias de la Unión; 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;

Política de personal

10. Constata que, a 31 de diciembre de 2019, se había provisto el 100 % de los puestos del organigrama, con ochenta y seis agentes temporales designados de un total de ochenta y seis agentes temporales autorizados en el marco del presupuesto de la Unión (frente a los ochenta y seis puestos autorizados en 2018); observa que, además, en 2019 trabajaron para la Fundación cuarenta y un agentes contractuales y ningún experto nacional en comisión de servicios;

11. Se congratula de que la Fundación haya registrado casi el equilibrio de género a nivel de la alta dirección (3 hombres y 2 mujeres) y del Consejo de Administración (13 hombres y 15 mujeres);

12. Se felicita de que la Fundación haya adoptado varias medidas contra el acoso, así como, en 2019, una nueva política en materia de protección de la dignidad del personal;

13. Insta a la Fundación a que refuerce el equilibrio geográfico de su personal, en particular en los niveles directivos altos y medios, para contar con una representación adecuada de los ciudadanos de toda la Unión, que refleje la diversidad de estos, tal como se indica en el artículo 27 del Estatuto de los funcionarios;

14. Anima a la Fundación a proseguir el desarrollo de un marco a largo plazo para las políticas de recursos humanos en el que se aborde el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, la orientación y planificación de las carreras a lo largo de la vida, el equilibrio de género, el teletrabajo, el equilibrio geográfico y la contratación e integración de personas con discapacidad;

Prevención y gestión de conflictos de intereses y transparencia

15. Toma nota de las medidas vigentes y de los esfuerzos en curso desplegados por la Fundación para garantizar la transparencia, prevenir y gestionar los conflictos de intereses, y proteger a los denunciantes de irregularidades; Toma nota con satisfacción de que las declaraciones de intereses y los currículos de los miembros de la Junta Directiva y de los altos directivos de la Fundación se publican en su sitio web; observa que la Fundación detectó en 2019 un posible conflicto de intereses en un procedimiento selectivo y que el director tomó la decisión de modificar en consecuencia la composición del comité de selección; constata que en la Fundación hay un caso de denuncia de irregularidades en curso y que las medidas consiguientes se están adoptando en el marco de un procedimiento disciplinario; pide a la Fundación que informe a la autoridad de aprobación de la gestión de los progresos realizados;

16. Toma nota de la continuidad de las medidas adoptadas para reforzar la transparencia de las actividades de la Fundación informando de las reuniones que el personal de la Fundación celebra con interlocutores externos, y en particular, de las reuniones del director con organizaciones y trabajadores autónomos, y su publicación en el sitio web de la Fundación;

Contratación pública

17. Expresa su satisfacción por que la Fundación haya respondido a la mayoría de las observaciones formuladas por la autoridad de aprobación de la gestión en el marco del procedimiento de aprobación de la gestión de 2018, pero llama la atención sobre el hecho de que todavía tiene que tomar medidas para responder a las observaciones del Tribunal en lo que respecta a los elementos no competitivos del precio en los criterios de adjudicación; observa que no existen pruebas de que el procedimiento de contratación pública en cuyo marco trabajaron para la Fundación cinco trabajadores interinos condujera a la adjudicación de contrato con la mejor relación calidad-precio; comparte la observación del Tribunal en ese sentido de que la Fundación debería emplear criterios de adjudicación centrados en los elementos competitivos del precio; toma nota de que, en su respuesta, la Fundación se muestra plenamente consciente del problema y manifiesta su intención de que el próximo procedimiento de contratación para trabajadores interinos contenga elementos competitivos del precio en los criterios de adjudicación;

Controles internos

18. Constata que el Servicio de Auditoría Interna (IAS, por sus siglas en inglés) de la Comisión formuló una recomendación muy importante y cinco importantes en 2019 a raíz de su auditoría en materia de gestión de recursos humanos y ética en la Fundación; señala que el IAS dio formalmente por concluidas dos de estas recomendaciones en febrero y en septiembre de 2020; observa en este sentido que la Fundación ha ejecutado una recomendación clasificada como «muy importante», así que ha adoptado medidas al objeto de dar respuesta a las recomendaciones restantes en espera del examen y la conclusión formal de estas por parte del IAS;

19. Toma nota de que 2018 fue el primer año completo de aplicación de los diecisiete principios de control interno de la Fundación; constata que los resultados de la evaluación anual de estos principios de control interno para el ejercicio 2019 fueron positivos, puesto que se determinó el correcto funcionamiento o la necesidad únicamente de ligeras mejoras en dieciséis de los diecisiete principios; pide a la Fundación que siga informando a la autoridad de aprobación de la gestión de las medidas tomadas para mejorar la situación;

20. Señala, con respecto a las medidas de seguimiento sobre las observaciones del Parlamento en el contexto de la aprobación de la gestión del ejercicio 2018, que ese año se llevó a cabo, en nombre de la Comisión, una evaluación externa de las agencias de la Unión dentro del ámbito de competencias de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión (DG EMPL), a saber, la Fundación, el Cedefop, el Eurofound y la EU-OSHA, en relación con su importancia, eficacia, eficiencia, coherencia y valor añadido a escala de la Unión en la que se llegó a la conclusión de que el enfoque en materia de gestión de riesgos de la Fundación es acorde con el de otras agencias y permite controlar de manera integral y coherente los posibles riesgos; observa que está previsto que en marzo de 2021 a más tardar se hayan cerrado todas las acciones abiertas; pide a la Fundación que informe a la autoridad de aprobación de la gestión de los progresos realizados;

21. Observa que la Fundación ha reforzado su presencia en las redes sociales centrándose en el gran público en diferentes canales y que ha también ha introducido una nueva plataforma para compartir el conocimiento que contribuye a la realización de su objetivo estratégico de convertirse en un centro de conocimiento mundial para las políticas en materia de competencias y de empleo en los países en desarrollo y en transición; recuerda la importancia de seguir desarrollando una mayor visibilidad en los medios de comunicación, internet y los medios sociales a fin de dar a conocer su trabajo;

22. Toma nota de que la evaluación transversal de las agencias de la Unión en el ámbito de competencias de la DG EMPL sugirió una serie de recomendaciones para cada una de las agencias, pero que ninguna de ellas habría requerido cambios en la propuesta legislativa de la Comisión, ni sugirió la fusión o la ubicación conjunta de agencias;

23. Remite, para otras observaciones transversales anejas a la Decisión sobre la aprobación de la gestión, a su Resolución, de 29 de abril de 2021 ([2]), sobre el rendimiento, la gestión financiera y el control de las agencias.

([2]) Textos Aprobados, P9_TA(2021)0215.