

INFORME DE CONTROL FINANCIERO

“SÍNDIC DE GREUGES”



SÍNDIC DE GREUGES
COMUNITAT VALENCIANA

Informe de control financiero permanente

Ejercicio 2023 – Primer Semestre

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.	3
2.- OBJETIVOS Y ALCANCE DEL TRABAJO.	3
3.- RESULTADOS DEL TRABAJO.	
3.1. ÁREA DE PERSONAL.	5
3.2. ÁREA DE CONTRATACIÓN.	9
4.- CONCLUSIONES.	
4.1. ÁREA DE PERSONAL.	10
4.2. ÁREA DE CONTRATACIÓN.	10
5.- RECOMENDACIONES.	
5.1. ÁREA DE PERSONAL.	10
5.2. ÁREA DE CONTRATACIÓN.	11

1.- INTRODUCCIÓN.

El Acuerdo de la Mesa de las Corts 2979/IX, de 13 de noviembre de 2018, confiere a la Intervención de la Cámara el control financiero permanente -a partir del 1 de enero de 2019- de la actividad económica del Sindic de Greuges, cumpliendo así la previsión establecida en el artículo 59 del Resolución de 16 de marzo de 2022, de aprobación del Reglamento de organización y funcionamiento del Síndic de Greuges.

Asimismo, el artículo 91 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana dispone que *“sin perjuicio de las facultades de la Sindicatura de Comptes, el examen de las cuentas del Síndic de Greuges corresponde a las Corts Valencianes.”*

El control financiero tiene por objeto verificar que la actuación de la administración en el aspecto económico-financiero se ajusta al ordenamiento jurídico, así como a los principios de buena gestión financiera, buscando la optimización de los recursos públicos puestos a disposición de aquella; definición sustentada por el artículo 24 del Acuerdo de la Mesa de las Corts sobre las Normas sobre régimen económico y presupuestario de las Corts (BOC nº 283 de 07/11/2014) en su redacción dada por el acuerdo 1060/X, de 10 de noviembre de 2020.

A fin de alcanzar dicho en el ámbito de la institución comisionada del Sindic de Greuges y tomando en consideración los limitados medios disponibles y las prioridades existentes, la Mesa de Les Corts en su acuerdo 2757/X, de 10 de enero de 2023, aprueba el Plan Anual de Control Financiero Permanente del Sindic de Greuges para el ejercicio 2023 cuyo alcance se concreta en el citado Acuerdo.

El presente informe se emite dando cumplimiento al citado acuerdo de la Mesa de Les Corts 2757/X, y comprende el control financiero de cumplimiento de la legalidad del primer semestre del ejercicio 2023 de la institución Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana y se ha contado con la colaboración de la mercantil FORVIS MAZARS AUDITORES S.L.P

El presente informe tiene **carácter definitivo** tras el estudio de las alegaciones formuladas por el secretario general del Síndic de Greuges al informe provisional emitido por esta Intervención el pasado 23 de diciembre de 2024.

2.- OBJETIVO Y ALCANCE DEL TRABAJO.

2.1.- OBJETIVO DEL TRABAJO.

El objetivo de las actuaciones de control a realizar en el Sindic de Greuges establecidas en el Plan Anual de Control Financiero se relaciona en el siguiente cuadro:

ÁREA	OBJETO	ALCANCE
GASTOS DE PERSONAL (Capítulo 1)	Verificar que las retribuciones del personal se adecuan a la normativa y procedimientos previstos (<i>Acuerdos retributivos de las Corts, Estatuto de Personal de las Corts, etc..</i>)	Nóminas mensuales, incidencias o nombramientos del ejercicio 2023
GASTOS DE CONTRATACIÓN (Capítulos 2 y 6)	Verificar que el gasto en materia de contratación se ajusta al ordenamiento jurídico y a los procedimientos aplicables y a los principios de buena gestión financiera. Verificar que la contratación menor y de tracto sucesivo se ajusta a las especialidades legalmente previstas de esta modalidad contractual	Expedientes de contratación iniciados en el ejercicio 2023

GASTOS SATISFECHOS POR CAJA FIJA Y PAGOS A JUSTIFICAR (Capítulo 2)	Comprobar que los gastos satisfechos mediante este sistema extraordinario de pago se ajustan a lo establecido en la normativa sobre caja fija de las Corts (<i>Acuerdo 3.087/IX, de 21 de diciembre de 2018, de la Mesa de las Corts, sobre la aprobación de la norma reguladora de los fondos de caja fija y pagos a justificar de las Corts</i>)	Cuentas justificativas rendidas y contabilizadas en el ejercicio 2023
SUBVENCIONES CONCEDIDAS (Capítulo 4)	Verificar su adecuación a la normativa de aplicación y a las correspondientes convocatorias, así como analizar las circunstancias que, en su caso, justifican su concesión directa	Expedientes iniciados en el ejercicio 2023
EXPEDIENTES DE ENRIQUECIMIENTO INJUSTO (Capítulos 2 y 6)	Verificar que se cumplen las previsiones establecidas en la normativa sobre fiscalización de gastos de las Corts.	Expedientes tramitados en el ejercicio 2023

2.2.- ALCANCE DEL TRABAJO.

El alcance de las actuaciones del presente control abarca la documentación facilitada por la entidad y a la vista de los certificados aportados por la Institución se constata lo siguiente:

- Que no se han suscrito convenios ni encomiendas de gestión.
- Que no se han tramitado expedientes de reconocimiento extrajudicial de créditos.
- Que no se han concedido subvenciones.

En virtud de lo anterior, esta Intervención realizará las actuaciones de control sobre:

- El área correspondiente a gastos de personal.
- El área correspondiente a la contratación pública.

2.3. NORMATIVA APLICABLE.

La normativa que se considera aplicable está regulada principalmente en las siguientes normas:

- Ley 2/2021, de 26 de marzo, de la Generalitat, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana.
- Resolución de 16 de marzo de 2022, de aprobación del Reglamento de organización y funcionamiento del Síndic de Greuges.
- Texto Consolidado del Estatuto del Personal de las Corts Valencianes, aprobado por el Pleno de les Corts el 25 de octubre de 2018 (BOCV núm. 316, de 9 de noviembre de 2018).
- la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
- Ley de Presupuestos Generales del Estado aplicable al período de revisión.
- Ley de Presupuestos de la GVA aplicable al período de revisión.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

3.- RESULTADOS DEL TRABAJO

3.1.- ÁREA DE PERSONAL

Según los resultados de los trabajos efectuados se relacionan las incidencias u observaciones que se han puesto de manifiesto en la revisión efectuada.

3.1.1. Relación de puestos de trabajo (RPT).

La Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana (en adelante Ley 2/2021), en su disposición final segunda, estableció que en un plazo de seis meses se aprobará y publicará un nuevo Reglamento de Organización y Funcionamiento. Dicho Reglamento fue aprobado mediante Resolución de 16 de marzo de 2022, de aprobación del Reglamento de organización y funcionamiento del Síndic de Greuges (en adelante ROF).

Llamamos la atención en que la aprobación del nuevo ROF tuvo como consecuencia la aprobación y publicación de una nueva Resolución de 11 de julio de 2022, de aprobación de la relación de puestos de trabajo del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, publicada en el DOGV el 25 de julio de 2022 (en adelante RPT).

Esta nueva RPT adapta la naturaleza de los puestos del Síndic de Greuges a la Ley 2/2021 y al ROF, categorizándolos como personal eventual, funcional o laboral. Tal categorización supone un cambio sustancial respecto a la situación anterior -puesta de manifiesto en reiterados informes de esta Intervención- en la que la totalidad de los puestos del Síndic de Greuges estaban clasificados como personal eventual.

Según la relación de puestos de trabajo (RPT), los puestos de trabajo se clasifican en:

- 11 puestos de personal funcional
- 26 puestos de personal eventual
- 2 puestos de personal laboral.

Sin embargo, según el certificado de puestos de trabajo emitido, el 13 de febrero de 2024, por el secretario general, a 30 de junio de 2023, en su apartado VII, salvo un funcionario de carrera, todo el personal al servicio del Síndic de Greuges tenía carácter eventual.

A este respecto, llamamos la atención sobre la disposición transitoria segunda del vigente ROF, que establece que:

“El personal eventual al servicio de la institución, que, una vez aprobada la relación de puestos de trabajo a que hace referencia el artículo 45 de este Reglamento, estuviere ocupando una plaza clasificada como de naturaleza funcional o laboral continuará en su condición de personal eventual hasta la cobertura definitiva de la plaza mediante el oportuno procedimiento de provisión o selección”.

En aras a cumplir con lo establecido en la RPT en relación con los puestos que deben cubrirse con personal funcional o laboral en lugar de con personal eventual, el Síndic ha tramitado, hasta fecha de emisión de este informe, tres convocatorias de provisión de personal funcional (tramitadas en el ejercicio 2024).

Por su parte, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (en adelante, LFPV) establece:

“Artículo 20. Personal eventual:

- 1. Es personal eventual aquel que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, solo lleva a cabo funciones expresamente definidas como de confianza o asesoramiento especial y es retribuido a cargo de los créditos presupuestarios consignado para esta finalidad.*
- 2. A los efectos previstos en este artículo, se entiende por funciones de confianza o asesoramiento especial aquellas en las que concurren las siguientes circunstancias:*
 - a) Asesoramiento vinculado al desempeño y planteamiento de estrategias y propuestas de actuación o difusión en el ámbito de las competencias de la autoridad que efectuó el nombramiento, o apoyo que suponga una colaboración de carácter reservado.*
 - b) Especial dedicación y disponibilidad horaria.*
- 3. El personal eventual en ningún caso puede realizar actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico ni ninguna de las funciones que corresponden al personal funcionario o al personal laboral.*
- 4. El nombramiento y cese de este personal será libre. En todo caso el personal eventual cesará automáticamente cuando cese la autoridad a la que presta su función asesora o de confianza.*
(...)
- 6. En las Instituciones Estatutarias a que se refiere el artículo 20.3 del Estatut d’Autonomia la competencia para el nombramiento y cese del personal eventual, en su caso, se regulará de conformidad con lo que disponga la normativa de dichas Instituciones.*
(...)”

En la RPT figuran 20 puestos con la denominación “asesor/asesora” y cuyas funciones en todos ellos es “de confianza o asesoramiento especial”, sin que consten detalladas las funciones de los citados puestos de trabajo y que permitan justificar su calificación como puestos reservados a personal eventual de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.3 de la LFPV.

Atendiendo al contenido de la fundamentación y preámbulo de la RPT, la función del puesto de asesor/asesora es la de aportación de criterios, opinión y, en definitiva, asesoramiento especial al síndic para la configuración de su criterio que se verá materializado en las resoluciones dictadas por el titular de la institución. Son por tanto funciones de “asesoramiento vinculado al desempeño y planteamiento de estrategias y propuestas de actuación o difusión en el ámbito de las competencias de la autoridad que efectuó el nombramiento, o apoyo que suponga una colaboración de carácter reservado, que teniendo acogida en el art. 20 de la LFPV, deberían quedar expresamente reflejadas en las fichas de los correspondientes puestos de trabajo de la RPT.

En relación con el puesto de trabajo de secretaría general, de acuerdo con la naturaleza de las funciones a realizar establecidas en el art. 22 del ROF y atendiendo a que el art. 85 de la Ley 2/2021, define su naturaleza jurídica al determinar que la persona titular de la Secretaría General del Síndic de Greuges deberá estar en posesión del título de licenciatura o grado en derecho y ostentar la condición de funcionario de carrera de cualquier administración pública para cuyo acceso se requiera titulación superior con una experiencia mínima de cinco años, y que será nombrado y separado por el síndico o síndica de Greuges, oída la Junta de Coordinación y Régimen Interior del Síndic de Greuges, se recomienda la revisión de su clasificación como personal eventual.

Finalmente, debería considerarse el artículo 44 de la LFPV a los efectos de clasificar al personal de RPT como personal funcionario o eventual.

3.1.2. Altas y bajas de personal.

Las altas y bajas de personal que han tenido lugar en el primer semestre del ejercicio 2023 presentan el siguiente detalle:

VARIACIONES	DENOMINACIÓN PUESTO	Nº RPT	FECHA
Baja	Técnico Superior		08/02/2023
Baja	Traductor		07/05/2023
Alta	Traductor	22	01/06/2023
Alta	Asesor	17	01/06/2023

Se han analizado todas las altas y las bajas de personal que han tenido lugar en el primer semestre del ejercicio 2023, verificando el cumplimiento de los requisitos de legalidad tanto en lo referido al acceso a los puestos de trabajo como en los casos de cese.

Por otra parte, se ha verificado la adecuación de las retribuciones percibidas respecto al puesto ocupado y la correcta aplicación de tales retribuciones en función del tiempo efectivamente prestado tanto respecto del alta del personal adscrito al puesto de trabajo de traductor como de la baja de la traductora como personal eventual, sin detectar ninguna incidencia.

Realizadas las comprobaciones oportunas se han detectado las siguientes incidencias:

➤ **Alta del puesto de trabajo de traductor.**

En el caso del alta del puesto de trabajo de traductor, la forma de provisión del puesto de trabajo ha sido mediante libre designación.

En relación con los sistemas ordinarios de provisión de puestos de trabajo, el artículo 110 de la LFPV establece que:

“Los puestos de trabajo sin titular de naturaleza funcional se proveerán de forma ordinaria por convocatoria pública, a través de los sistemas de concurso o de libre designación, de acuerdo con lo que figure en la relación de puestos de trabajo, y con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

Por su parte el artículo 111.1 de la citada norma recoge que el concurso constituye el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo.

El artículo 53 del ROF establece que:

“Los puestos de trabajo de naturaleza funcional se proveerán por libre designación por su especial responsabilidad y confianza entre funcionarios de carrera de la administración u otras instituciones públicas”.

Además, cabe mencionar que el artículo 115 de la LFPV establece en su apartado 5:

“Artículo 115. Libre designación

(...)

5. Teniendo en cuenta la especial responsabilidad y confianza, se proveerán por este sistema, únicamente, los siguientes puestos de trabajo:

- a) Los puestos de trabajo con el rango de subdirección general o jefatura de servicio.*
- b) Los puestos de secretaría de altos cargos.*
- c) Los puestos de naturaleza funcional que se creen como consecuencia de un acuerdo del Consell y con las características y requisitos que se establezcan, pertenecientes a los grupos o subgrupos profesionales A1, A2, B o C1, adscritos y directamente dependientes de las subsecretarías o de las secretarías autonómicas, con funciones de asesoramiento o coordinación y que tengan la denominación de coordinador asesor o coordinadora asesora.*
- d) El personal conductor al servicio directo de los miembros del Consell.”*

De acuerdo con las citadas normas, cabe mencionar que no queda suficientemente acreditado que el puesto de trabajo de traductor pueda catalogarse de especial responsabilidad y confianza (artículo 53 del ROF), ni tampoco que sus funciones sean de asesoramiento o coordinación y que tengan la denominación de coordinador/a asesor/a (artículo 115 LFPV), por lo que su provisión mediante libre designación no queda adecuadamente justificada. Según nos informa la entidad, el traductor es un puesto relevante debido a la importancia de esta función en una Comunidad Autónoma con dos idiomas oficiales y una actividad dedicada al convencimiento a través de los argumentos, a lo que se añade el hecho de tener un solo traductor. Esta justificación debería haberse incluido en el expediente de provisión de este puesto de trabajo.

Es criterio de esta Intervención que, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo (véanse STS, Sec. 7a, 22/6/2012, RC 6736/2010; STS, Sec. 7a, 21/5/2012, RC 5754/2010; STS, Sec. 7a 18/6/2012, RC 1879/2011; STS, Sec. 7a, 25/3/2010, RC 146/2006) el concurso sea el modo normal de provisión de puestos de trabajo, como así también lo establecen el artículo 79.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 111.1 de la LFPV.

De acuerdo con lo anterior, cuando quiera servirse de la libre designación como forma de provisión, por entender que las funciones del puesto de trabajo son de especial responsabilidad o confianza, se debería justificar su elección de forma específica respecto de cada puesto y no de forma genérica.

➤ **Alta del puesto de trabajo de asesor.**

Respecto al alta del asesor, se realiza un nombramiento de personal eventual por el Síndic de Greuges para realizar funciones de asesoramiento, por lo que nos remitimos a lo indicado en el apartado 3.1.1 del presente informe.

3.1.3. Incremento salarial.

Se ha analizado, con resultado satisfactorio, que el incremento salarial del ejercicio 2023 se ajusta al máximo legal aprobado por las Leyes de Presupuestos del Estado y de la Generalitat vigentes en el ejercicio 2023.

3.2.- ÁREA DE CONTRATACIÓN

Las pruebas realizadas para la revisión de los expedientes de contratación se han efectuado sobre la siguiente muestra:

Nº	CONCEPTO	IMPORTE
CON23. 38 BAM 3/22 CC	Suministro de energía eléctrica para el Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana	ADHESIÓN A ACUERDO MARCO DE LA GV: 22.263,15 €
CON23.42CM	Servicio y suministro en materia de tecnologías de la información y la comunicación TIC (2)	Contrato menor: 7.500,00 €
CON23.43CM	Servicios y suministros asociados a los servicios de voz y comunicaciones móviles (3)	Contrato menor: 8.677,69 €
CON23. 62 AM 2/21 CC	Compra de 3 teléfonos móviles iPhone 14 128GB MIDNIGHT, según características previstas en el catálogo del LOTE 6 AM 2/21CC	ADHESIÓN A ACUERDO MARCO DE LA GV: 2.480,78 €

De la revisión efectuada, se observa que, en general los servicios y suministros de carácter recurrente se han tramitado por adhesión a Acuerdo Marco de la Generalitat Valenciana y la mayor parte de la contratación se ha tramitado mediante contrato menor por tratarse de adquisiciones y servicios de carácter puntual y/o importes de poca cuantía, pero se han detectado las siguientes incidencias:

➤ **Expedientes CON23.42CM y CON23.43CM.**

Se trata de servicios recurrentes de importe anual de 7.500 euros y 8.677,69 euros (sin IVA), respectivamente mediante procedimiento de contrato menor.

La entidad justifica la contratación menor de la siguiente forma: “Puesto que el Acuerdo Marco 2/21 CC de servicios y suministros de comunicaciones corporativas para la Administración de la Generalitat, su sector público instrumental y entidades adheridas que sustituye al CNMY15/DGTIC/16, todavía se encuentra en fase de valoración en lo que respecta a al Lote de los servicios y suministros que nos ocupan [...], se decide volver a contratar el servicio, mediante contrato menor puente.”

En este sentido los precios ofertados por la empresa adjudicataria, que son lo que figuran en el acuerdo marco inicial, no serán revisables; y el plazo contractual establecido de doce meses, en caso de que el nuevo acuerdo marco de la GV entre en vigor antes del 30 de abril de 2024, terminará sus efectos de forma inmediata.

De la revisión efectuada se concluye que la tramitación de los expedientes de contratación de la entidad se ajusta a las normas establecidas en la LCSP y su normativa de desarrollo.

Asimismo, se ha realizado un análisis de las obligaciones reconocidas netas por proveedor en el ejercicio 2023, sin detectar posible fraccionamiento por adquisiciones o servicios de carácter recurrente.

4. CONCLUSIONES

4.1.- ÁREA DE PERSONAL

- En la RPT figuran 20 puestos con la denominación “Asesor/Asesora” y cuyas funciones en todos ellos es “De confianza o asesoramiento especial” sin que consten detalladas las actividades o funciones que realizan y que permitan justificar su calificación como personal eventual de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.3 de la LFPV.
- En la provisión de puestos de trabajo mediante libre designación revisado no queda suficientemente acreditado que el puesto de trabajo pueda catalogarse de especial responsabilidad y confianza de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del ROF.
- El incremento salarial del ejercicio 2023 se ajusta al máximo legal aprobado por las leyes de presupuestos del Estado y de la Generalitat.

4.2.- ÁREA DE CONTRATACIÓN.

- La mayor parte de la contratación se ha tramitado mediante contrato menor por tratarse de adquisiciones y servicios de carácter puntual y/o importes de poca cuantía.
- En general, los servicios y suministros de carácter recurrente se han tramitado por adhesión a Acuerdo Marco de la Generalitat Valenciana.

5. RECOMENDACIONES.

5.1.- ÁREA DE PERSONAL.

- Planificar la tramitación de procedimientos de provisión a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la RPT en relación con los puestos que deben cubrirse con personal funcionario o laboral en lugar de con personal eventual.
- Se recomienda a la entidad evitar la utilización de conceptos genéricos como “función de confianza o asesoramiento especial” para definir las funciones asignadas a cada puesto de trabajo de personal eventual y atendiendo al contenido de la fundamentación y preámbulo de la RPT respecto de las funciones, las mismas deberían quedar expresamente reflejadas en las fichas de los correspondientes puestos de trabajo de la RPT.
- En relación con el puesto de trabajo de secretaría general, de acuerdo con la naturaleza de las funciones a realizar establecidas en el art. 22 del ROF y atendiendo a la naturaleza jurídica del mismo definida en el art. 85 de la Ley 2/2021, se recomienda la revisión de su clasificación como personal eventual.
- La entidad debería considerar el artículo 44 de la LFPV a los efectos de clasificar al personal de RPT como personal funcionario o eventual.
- Se recomienda que cuando quiera servirse de la forma de provisión mediante libre designación, por entender que las funciones del puesto de trabajo son de especial responsabilidad o confianza, se deba justificar su elección de forma específica respecto de cada puesto y no de forma genérica.

5.2.- ÁREA DE CONTRATACIÓN.

- Se recomienda planificar los suministros o servicios cuya exigencia sea reiterada en el tiempo a fin de que poder ser licitados conforme a las normas establecidas en la LCSP.

En Valencia, a fecha de la firma electrónica.
La interventora.

MARIA
CARMEN|
RIBERA|
BARELLES

Firmado digitalmente
por MARIA CARMEN|
RIBERA|BARELLES
Fecha: 2025.02.17
12:28:11 +01'00'