



CORTS VALENCIANES

INFORME DE CONTROL FINANCIERO

“SÍNDIC DE GREUGES”



SÍNDIC DE GREUGES
COMUNITAT VALENCIANA

Informe de control financiero permanente

Ejercicio 2024 – 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.	7
4.- CONCLUSIONES.	
4.1. ÁREA DE PERSONAL.	8
4.2. ÁREA DE CONTRATACIÓN.	8
5.- RECOMENDACIONES.	
5.1. ÁREA DE PERSONAL.	9
5.2. ÁREA DE CONTRATACIÓN.	9



CORTS VALENCIANES

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 Síndic 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 objetivo en el ámbito de la institución comisionada del Síndic de Greuges y tomando en consideración los limitados medios disponibles y las prioridades existentes, la Mesa de Les Corts en su acuerdo 441/XI, de 13 de febrero de 2024, aprueba el Plan Anual de Control Financiero Permanente del Síndic de Greuges para el ejercicio 2024 cuyo alcance se concreta en el citado Acuerdo.

El presente informe se emite dando cumplimiento al citado acuerdo de la Mesa de Les Corts 441/XI, de 13 de febrero de 2025 y comprende el control financiero de cumplimiento de la legalidad del primer semestre del ejercicio 2024 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** sin que se hayan presentado alegaciones por la entidad al informe provisional emitido por esta Intervención el pasado 21 de noviembre de 2024.

2.- OBJETIVO Y ALCANCE DEL TRABAJO.

2.1.- OBJETIVO DEL TRABAJO.

El objetivo de las actuaciones de control a realizar en el Síndic 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 adecúan a la normativa y los procedimientos previstos, todo ello en los términos establecidos en el artículo 29 de la ley 11/2016, de 28 de noviembre	Nóminas mensuales, incidencias o nombramientos del ejercicio 2024
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, así como 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 2024





CORTS VALENCIANES

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 y pagos a justificar establecida en la legislación de hacienda pública de la Generalitat	Cuentas justificativas rendidas y contabilizadas en el ejercicio 2024
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 2024
EXPEDIENTES DE ENRIQUECIMIENTO INJUSTO (Capítulos 2 y 6)	Verificar que se cumplen las previsiones establecidas en la legislación de hacienda pública de la Generalitat	Expedientes tramitados en el ejercicio 2024

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 Cortes Valencianes, aprobado por el Pleno de les Corts el 25 de octubre de 2018 (BOCV núm. 316, de 9 de noviembre de 2018).
- 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.





CORTS VALENCIANES

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 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.

Adicionalmente, mediante Resolución de 22 de julio de 2024, publicada en el DOGV el 16 de agosto de 2024, debido a la mayor complejidad de las cuestiones tratadas por el Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana y al incremento del volumen de trabajo, se aprobó la modificación de la RPT anterior con la creación de un nuevo puesto de "asesor/asesora".

Por tanto, con esta modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT), los puestos de trabajo quedan clasificados de la siguiente forma:

- 11 puestos de personal funcionario
- 27 puestos de personal eventual
- 2 puestos de personal laboral

Sin embargo, según el certificado de puestos de trabajo, emitido el 21 de enero de 2025, por el secretario general, a 30 de junio de 2024, en su apartado VII, salvo tres funcionarios 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".





CORTS VALENCIANES

En aras a cumplir con lo establecido en la RPT en relación con los puestos que deben cubrirse con personal funcionario 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 funcionario (dos en el segundo semestre de 2024 y una en el segundo semestre de 2025).

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 concurran 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 21 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 Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana, 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, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, 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





CORTS VALENCIANES

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 2024 presentan el siguiente detalle:

VARIACIONES	DENOMINACIÓN PUESTO	Nº RPT	FECHA
Baja	Técnico Superior		20/03/2024
Alta	Asesor	16	01/04/2024

Se han analizado todas las altas y las bajas de personal que han tenido lugar en el primer semestre del ejercicio 2024, 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, sin detectar ninguna incidencia.

Realizadas las comprobaciones oportunas se han detectado las siguientes incidencias:

➤ **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 2024 se ajusta al máximo legal aprobado por las Leyes de Presupuestos del Estado y de la Generalitat vigentes en el ejercicio 2024.

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. 105 AM 1/21 CC	Adquisición, implantación y servicio de mantenimiento de sistema de copia de seguridad para el Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana	Adhesión a Acuerdo Marco de la GV: 53.409,27 €
CON24.09CM	Contrato puente para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad de la sede del Síndic de Greuges	Contrato menor: 14.880,72 €
CON24.14AS	Seguro colectivo de vida del personal y altos cargos del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana	Abierto simplificado: 21.614,88 €
CON24. 38 AM 2/23 CC	Servicio de vigilancia y seguridad de la sede del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana	Adhesión a Acuerdo Marco de la GV: 205.262,44 €





CORTS VALENCIANES

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:

➤ **Expediente CON24.09CM**

Se trata de un servicio recurrente de importe de 14.880,72 euros (sin IVA), tramitado mediante procedimiento de contrato menor.

La entidad justifica la contratación menor de la siguiente forma: “Puesto que el Acuerdo Marco 2/23 CC de Servicios de vigilancia y seguridad en los inmuebles y dependencias de la Administración de la Generalitat, su sector público instrumental y entidades adheridas que sustituye al Acuerdo Marco 6/22 CC, todavía se encuentra en fase de tramitación [...], se decide volver a contratar el servicio al mismo adjudicatario que lo viene prestando, 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 78 días, quedará extinto en cuanto se produzca la adjudicación del nuevo acuerdo marco de la GV.

➤ **Expediente CON24.14AS**

No se aprecian, en la documentación aportada, las declaraciones de ausencia de conflicto de intereses de las personas que han participado en el procedimiento de contratación (unidad proponente, mesa de contratación, personas encargadas de la valoración, órgano de contratación y responsable de contrato).

Salvo por estas incidencias, 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 2024, sin detectar posible fraccionamiento por adquisiciones o servicios de carácter recurrente.

4. CONCLUSIONES

4.1.- ÁREA DE PERSONAL

- En la RPT figuran 21 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.
- El incremento salarial del ejercicio 2024 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



CORTS VALENCIANES



CORTS VALENCIANES

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.
- En uno de los expedientes analizados se han apreciado deficiencias en la inclusión de la declaración de ausencia de conflicto de intereses del órgano de contratación y del resto de intervinientes en el procedimiento de contratación, al no formar parte de la documentación aportada del expediente.

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.
- Se recomienda la inclusión en los expedientes de contratación de las declaraciones de ausencia de conflicto de intereses de las personas que han participado en cada procedimiento de contratación.

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

