

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠĆE

EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

Informe del Tribunal de Cuentas sobre  
el control de la eficacia operativa  
de la gestión del Banco Central Europeo  
en el ejercicio 2004

acompañado de las respuestas del Banco Central Europeo

1. La fiscalización por el Tribunal de la eficacia operativa del Banco Central Europeo (BCE) se basa en el artículo 27, apartado 2, del Protocolo sobre los Estatutos del Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC) y del Banco Central Europeo<sup>1</sup>. El objeto del control en el ejercicio 2004 fue la eficiencia de la política de recursos humanos del BCE. El Tribunal también realizó una fiscalización de seguimiento sobre el control de los proyectos, así como sobre la contratación y gestión de servicios externos.

## **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

2. El presupuesto del BCE de 2004 ascendía a 376,4 millones de euros, de los cuales los costes de personal representaron 145,9 millones de euros (39 %)<sup>2</sup>.

3. Desde su instauración en 1999, el BCE ha atravesado un período de rápido crecimiento, pasando de una plantilla de 518 a 1 309 empleados entre 1999 y el final de 2004. En su fase inicial, la Dirección de Recursos Humanos se encargaba principalmente de la contratación y las tareas administrativas cotidianas, así como de hacer frente a las exigencias a corto plazo de la política de recursos humanos. En la actual fase de consolidación, el BCE ha identificado<sup>3</sup> varios ámbitos que podían mejorarse y diversas posibilidades de acción en el ámbito de los recursos humanos.

---

<sup>1</sup> De conformidad con el artículo 27, apartado 2, "Las disposiciones del artículo 248 del Tratado sólo se aplicarán a un examen de la eficacia operativa de la gestión del BCE". Las disposiciones institucionales relativas al Banco Central Europeo figuran en el artículo 110 del Tratado CE.

<sup>2</sup> Que incluyen 133,2 millones de euros de costes salariales directos y 12,7 millones de euros de costes indirectos de personal, como las asignaciones por contratación y mudanza.

<sup>3</sup> En el marco del programa de cambio organizativo denominado "ECB in Motion" (*el BCE en movimiento*), el Comité Ejecutivo puso en marcha una serie de encuestas al personal con el fin de mejorar la eficacia y la eficiencia del BCE.

4. El objetivo de la fiscalización del Tribunal consistía en evaluar la eficiencia de la política de recursos humanos del BCE en cuanto a las contrataciones y la movilidad, las remuneraciones e indemnizaciones, así como la gestión de las ausencias. El Tribunal examinó si el BCE:

- había ideado una política de recursos humanos global y coherente que tuviera en cuenta sus necesidades organizativas;
- había establecido mecanismos adecuados a nivel central para controlar el desarrollo de su política de recursos humanos;
- había puesto en práctica adecuadamente su política de recursos humanos a todos los niveles.

5. Asimismo, se evaluó si el BCE aplicaba una política de recursos humanos completa en los ámbitos seleccionados comparándola con la de otros organismos internacionales, en concreto, el Banco Europeo de Inversiones (BEI), el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) y las instituciones de la UE. Además, el Tribunal examinó la información de gestión de que podían disponer los servicios centrales del BCE para controlar el desarrollo de la política de recursos humanos. A continuación, basándose en una muestra de unidades de gestión<sup>4</sup>, el Tribunal verificó la aplicación de la política de recursos humanos en los ámbitos seleccionados.

6. Durante estos años el BCE ha desarrollado una política de recursos humanos coherente que abordaba sus principales necesidades organizativas. Sin embargo, siguen siendo posibles mejoras en los ámbitos de la contratación, la clasificación, las medidas disciplinarias y la prevención de los actos de intimidación o acoso. Efectivamente, en algunos de estos ámbitos todavía no se ha logrado el pleno cumplimiento de las directivas del Consejo.

---

<sup>4</sup> El término "unidades de gestión" se utiliza en este texto para designar a las "Direcciones Generales" y "Direcciones" del BCE.

7. Pese al establecimiento de mecanismos a nivel central para controlar la ejecución de la política de recursos humanos, el papel de control de la Dirección de Recursos Humanos sigue mostrando debilidades, en particular en los ámbitos de la contratación, la formación organizada por las unidades de gestión y la gestión de los permisos y ausencias.

8. En general, el BCE ha aplicado la mayor parte de su política de recursos humanos a todos los niveles basándose en el programa que se había fijado, pese a que se constataron debilidades relativas a la coherencia y uniformidad en los ámbitos de la fijación de salarios, la distribución de primas, la contratación y la formación. No obstante, la debilidad más significativa consistía en el escaso grado de cumplimiento de las normas relativas a los permisos y ausencias.

9. El Tribunal recomienda al BCE que:

- desarrolle una política de recursos humanos más completa y que efectúe revisiones con mayor regularidad para garantizar su actualización, teniendo en cuenta las realizaciones en organismos internacionales comparables;
- refuerce la función de control central en el ámbito de los recursos humanos con el fin de asegurarse de la aplicación uniforme de esta política en toda la organización y que introduzca la medición de resultados en dicho ámbito utilizando indicadores clave de resultados y factores de éxito fundamentales;
- solvete los problemas detectados en el ámbito de los permisos y ausencias mediante una mejora del control, una comunicación más clara y una mejor definición de las responsabilidades.

## **SEGUIMIENTO DE OBSERVACIONES ANTERIORES**

10. El Tribunal llevó a cabo una fiscalización de seguimiento sobre el control de los proyectos<sup>5</sup>, así como sobre la contratación y gestión de servicios externos<sup>6</sup>.

11. El control central se lleva a cabo únicamente en el caso de los proyectos relacionados con la informática y sólo abarca los recursos informáticos. De hecho, en el caso de otros proyectos el único control sigue siendo todavía el realizado localmente por las unidades de gestión afectadas, sin que exista un segundo nivel independiente de supervisión de sus actividades en cuanto a la fijación de prioridades, la aprobación y el control. Además, prácticamente la mitad de los proyectos examinados a nivel central en 2004 se vieron sometidos a retrasos de más del 20 % con respecto a la planificación inicial.

12. En septiembre de 2003 se publicó una nueva circular administrativa sobre las normas de contratación externa del BCE y se creó un modelo de base de datos para registrar todas las exenciones a dichas normas de un importe superior a 10 000 euros y todas las adquisiciones importantes (importe superior a 250 000 euros). Sin embargo, el BCE aún no ha efectuado un control, ni a nivel central ni de forma descentralizada, de la calidad de los trabajos llevados a cabo por asesores y proveedores.

---

<sup>5</sup> DO C 286 de 23.11.2004 y DO C 341 de 4.12.2001.

<sup>6</sup> DO C 45 de 20.2.2004.

El presente informe ha sido aprobado por el Tribunal de Cuentas en Luxemburgo en su reunión del día 5 de abril de 2006.

*Por el Tribunal de Cuentas*

Hubert Weber  
*Presidente*

**RESPUESTA DEL BANCO CENTRAL EUROPEO**  
**AL INFORME DEL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO SOBRE EL CONTROL DE LA EFICACIA**  
**OPERATIVA DE LA GESTIÓN DEL BANCO CENTRAL EUROPEO EN EL EJERCICIO 2004**

El Banco Central Europeo (BCE) acoge favorablemente el informe del Tribunal de Cuentas Europeo correspondiente al ejercicio 2004 y se felicita por la valoración expresada por el Tribunal en el sentido de que el BCE ha desarrollado una política de recursos humanos coherente que responde a sus principales necesidades organizativas.

El BCE toma nota de las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Tribunal destinadas a introducir mejoras. A este respecto, el BCE ha dado prioridad al establecimiento de una política de diversidad y de un marco para la prevención de los actos de intimidación y acoso. Los trabajos en estas materias se encuentran actualmente en su fase final. Si bien las prácticas del BCE respetan en sustancia las directivas de la Unión Europea, el BCE abordará mejoras adicionales con el fin de garantizar que sus normas y reglamentos reflejen plenamente estas directivas. En todos los proyectos que desarrollan políticas, el BCE tiene en cuenta la evolución observada no sólo en organismos internacionales comparables, sino también en los bancos centrales nacionales del Sistema Europeo de Bancos Centrales. Asimismo, por lo que respecta al cumplimiento de las normas sobre permisos y ausencias, se prestará especial atención a la mejora del control de la gestión de las ausencias en el futuro próximo. En relación con la medición de resultados en el ámbito de los recursos humanos, el BCE ha decidido iniciar un proceso de introducción gradual de indicadores clave de resultados.

Los principales proyectos, tanto relacionados como no relacionados con las tecnologías de la información, han sido siempre objeto de control centralizado por el comité de seguimiento de proyectos del BCE (*Project Steering Committee*). Desde el tercer trimestre del 2005, el control centralizado que lleva a cabo el comité de seguimiento se ha ampliado a todos los proyectos relacionados con las tecnologías de la información, abarcando con ello la mayor parte de los proyectos del BCE. El control de la calidad de los servicios prestados por asesores y proveedores se realiza como parte integrante de las funciones del responsable directo.