

# Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València - Comunitat Valenciana

Informe de Auditoría de Cumplimiento de Legalidad de 2022

**Grant Thornton**  
Avda. Aragón, 30 13º A  
(Edificio Europa)  
46021 VALENCIA  
T +34 96 337 23 75  
F +34 96 337 15 19  
valencia@es.gt.com  
www.grantthornton.es

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD

A la Dirección de FUNDACIÓN VALÈNCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA - COMUNITAT VALENCIANA

1. De acuerdo con nuestra propuesta hemos llevado a cabo una auditoría de cumplimiento de legalidad de la FUNDACIÓN VALÈNCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA - COMUNITAT VALENCIANA (la Fundación) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022.
2. El examen realizado ha consistido en el análisis y verificación, mediante pruebas selectivas, del cumplimiento de los aspectos más relevantes de la normativa aplicable a la Fundación, con especial incidencia en las disposiciones y principios generales de buena gestión financiera. Para la emisión de nuestro informe se han analizado los procedimientos utilizados y las medidas de control interno implantadas por la Fundación en relación con las áreas de gestión analizadas, a fin de valorar si estos procedimientos se ajustan a las normas que le son aplicables, si los controles son adecuados para el logro de los objetivos y si están operando de forma efectiva.
3. Como resultado de la revisión efectuada y en base al alcance descrito en el párrafo 2 anterior, no se han observado incumplimientos relevantes durante el ejercicio 2022 por parte de FUNDACIÓN VALÈNCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA - COMUNITAT VALENCIANA de la normativa aplicable, si bien en el Anexo adjunto se detallan determinadas deficiencias que deberían ser objeto de atención y observancia por parte de la Fundación. No obstante, atendiendo a la naturaleza del examen realizado, dado que el mismo no tiene como finalidad efectuar un exhaustivo análisis del cumplimiento de la legalidad por parte de la Fundación, esta opinión no debe considerarse como una aseveración sobre el cumplimiento de la totalidad de la normativa aplicable en las diversas actividades realizadas por FUNDACIÓN VALÈNCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA - COMUNITAT VALENCIANA.

Grant Thornton, S.L.P.U.



Fernando Baroja

22 de diciembre de 2023

## 1. INTRODUCCIÓN

Hemos llevado a cabo una auditoría de cumplimiento de legalidad de FUNDACIÓN VALÈNCIA ACTIVA DEL PACTO PARA EL EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA -COMUNITAT VALENCIANA correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022.

El trabajo se ha efectuado de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Intervención General del Ayuntamiento de València, en base a las Normas de Auditoría del Sector Público y las Normas Técnicas de Auditoría.

## 2. CONSIDERACIONES GENERALES

La Fundación fue constituida en València, el 20 de mayo de 2005, como fundación para la promoción del empleo y la formación. Tiene el CIF G-97600324 y se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunitat Valenciana con el núm. 427-V.

El Patronato celebrado el 30 de octubre de 2020 acordó la modificación de los Estatutos de la Fundación. En concreto, entre otras modificaciones, se procedió a la ampliación de los objetivos del artículo 6 que enumera los fines fundacionales, con el objeto de adaptar las finalidades a las actividades que se llevan a cabo en el ámbito de la innovación y el emprendimiento.

En el Patronato de 21 de julio de 2021 se aprobó una modificación estatutaria para, básicamente, adaptar los Estatutos de la Fundación a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En el Patronato del 12 de julio de 2022 se aprobó una nueva modificación estatutaria para que, entre otras cuestiones, la Fundación pueda conceder determinadas ayudas o subvenciones, previa autorización del Ayuntamiento de València.

La Fundación tiene por objeto:

- a) Fomentar el empleo, la formación y el emprendimiento entre las personas desempleadas de la ciudad de València, teniendo en cuenta las características de aquellas personas y colectivos con más dificultades de acceso al empleo.
- b) Promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de las proveedoras y los proveedores de formación y a las necesidades del sistema local de empleo.
- c) Colaborar con otras instituciones públicas y privadas para la generación de nuevo empleo y la consolidación del existente, la mejora de la calidad y la estabilidad del empleo.
- d) Realizar la orientación profesional para el empleo entendida como un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que puedan darse a lo largo de la vida laboral.
- e) Ejecutar y gestionar programas de fomento del empleo y autoempleo, así como de promoción y formación empresarial, prestando servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento que tengan por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a las usuarias y usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.
- f) Promover y facilitar la igualdad de oportunidades para el acceso de la mujer al mercado laboral.

- g) Desarrollar propuestas técnicas de coordinación con agentes sociales y económicos, con organismos públicos y sector privado implicándoles en la lucha contra el desempleo. Acercar la Fundación a empresas y otros organismos e instituciones públicas y privadas para establecer convenios de colaboración.
- h) Gestionar las políticas activas de empleo derivadas del Pacto para el Empleo de la ciudad de València.
- i) Gestionar programas que pongan en valor el talento local, identificando, captando y estimulando las potencialidades endógenas de la ciudad y sus personas para interconectarlas con los sectores productivos y el sistema local de empleo.
- j) Gestionar el Observatorio Socioeconómico de Empleo y Formación en los términos que se acuerden en el Pacto para el Empleo de la ciudad de València.
- k) Realizar actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las personas empleadoras, las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.
- l) Cualesquiera otros fines que contribuyan a generar actividades que promuevan y fomenten el empleo, la formación y el emprendimiento, incidiendo positivamente en la lucha contra el desempleo, la igualdad de oportunidades y la integración laboral y social, así como el fomento de la actividad económica.
- m) Impulsar el desarrollo económico basado en la innovación y la digitalización de la ciudadanía y los sectores económicos y productivos de la ciudad.
- n) Promover iniciativas y actividades orientadas al desarrollo de la I+D+i, así como la transferencia tecnológica y de conocimiento, impulsando la innovación y la digitalización como estrategia para el desarrollo productivo y la generación de empleo estable, digno y de calidad en la ciudad.
- o) Ejecutar y gestionar programas en materia de innovación y digitalización de los diferentes agentes económicos y sociales de la ciudad, así como impulsar proyectos de innovación y digitalización de los servicios públicos municipales con objeto de modernizarlos y ofrecer una respuesta ágil y eficaz a la ciudadanía y a los sectores económicos.
- p) Promover la cultura tecnológica de un modo inclusivo, prestando especial atención a la lucha contra la brecha digital.
- q) Posicionar a la ciudad de València como polo en tecnologías habilitadoras y desarrollo de pruebas piloto como VLC Living Lab y convertir València en referente de ciudad digital.
- r) Conceder subvenciones, premios, patrocinios o ayudas económicas de otro tipo a personas físicas o jurídicas, previa autorización del Ayuntamiento de València.

La Fundación desarrolla todas las actividades necesarias para el cumplimiento de su objeto fundacional en el ámbito, preferentemente, de la Ciudad de València.

De acuerdo con los Estatutos de la Fundación, el gobierno, la administración y la representación corresponden al Patronato. Los patronos son el Ayuntamiento de València, la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

El Director-Gerente, el Subdirector General y el Subdirector de Emprendimiento, de conformidad con el artículo 23 de los Estatutos, ejercerán aquellas funciones encomendadas por los Estatutos o por el Patronato cuando se estime oportuno. El Director-Gerente tiene a su cargo la gestión y administración ordinaria de la Fundación.

En el artículo 10 de los Estatutos se establece que el Patronato estará integrado por:

- La Excm. Alcaldesa o el Excmo. Alcalde del Ayuntamiento de València.
- La Concejala o el Concejal de Empleo del Excmo. Ayuntamiento de València
- Una Concejala o un Concejal del Excmo. Ayuntamiento de València designado a tal fin por el Excmo. Alcalde o la Excm. Alcaldesa del Ayuntamiento de València.
- Dos patronos o patronas designados por el Consejo Institucional del Pacto para el Empleo en la ciudad de València, de entre sus miembros y que pertenezcan a organizaciones sindicales más representativas.
- Dos patronos o patronas designadas por la Confederación Empresarial Valenciana.

La Fundación se considera en contabilidad nacional una unidad institucional pública dependiente del Ayuntamiento de València, quedando sujeta al control de la gestión económico-financiera y fiscalización por parte del citado Ayuntamiento.

### **3. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL TRABAJO**

La auditoría de cumplimiento de legalidad tiene como objetivo comprobar y verificar que las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de la Fundación se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables.

Esta auditoría se ha efectuado mediante pruebas selectivas de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la Fundación.

### **4. RESULTADOS DEL TRABAJO**

#### ***Cumplimiento de la legalidad en materia de gastos de personal***

El personal que compone la plantilla de la Fundación está integrado por personal laboral. Por tanto, el marco normativo de las relaciones laborales de la Fundación viene definido por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de València. Los trabajadores de la Fundación perciben las retribuciones contempladas en el citado convenio, salvo los empleados de mayor antigüedad que las reciben conforme a las tablas salariales del Ayuntamiento de València.

No consta que el Servicio de Personal del Ayuntamiento de València haya emitido informe sobre las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de la Fundación. Según las manifestaciones recibidas de la Gerencia de la Fundación se inició un proceso de negociación con los representantes de sus trabajadores para la adecuación de las retribuciones salariales de los mismos para adaptarlas al resto del sector público local del Ayuntamiento de València, solicitándose a su conclusión el correspondiente informe al Ayuntamiento de València.

El 14 de septiembre de 2022 se firmó en mesa de negociación el texto del I Convenio Colectivo de la Fundación, propuesta que se informó en el Patronato de 21 de septiembre de 2022. El servicio de Personal del Ayuntamiento de València informó el 20 de octubre de 2022 que los Convenios Colectivos en su totalidad no están sujetos a informe previo del Servicio de Personal, teniendo la Fundación plena capacidad para la negociación de las condiciones de trabajo de su personal. La información que se requiera del Servicio de Personal tiene que versar sobre algún aspecto en concreto que pueda surgir durante su negociación y no sobre el total de las condiciones que por las partes se acuerden.

La Fundación no ha dispuesto de masa salarial aprobada por el Ayuntamiento de València para el ejercicio 2022. De conformidad con la instrucción aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de València, que dispone que las propuestas de masa de salarial de las sociedades mercantiles, fundaciones del sector público y consorcios que integran el sector público deberán ser remitidas en el primer trimestre de cada año al Servicio de Personal, la Dirección de la Fundación remitió el 31 de marzo de 2022 al Servicio de Personal del Ayuntamiento de València la propuesta de masa salarial para el ejercicio 2022.

La Fundación está sujeta a las normas laborales que prevén la obligación de establecer el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales (puestos, funciones y retribución). El Patronato de la Fundación celebrado el 13 de marzo de 2023 aprobó la última actualización de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que no incluye las retribuciones correspondientes a cada puesto de trabajo de la Fundación.

Las retribuciones satisfechas en el ejercicio 2022 se han ajustado a los límites cuantitativos regulados en los Presupuestos Generales del Estado. La Fundación ha aplicado un incremento del 3,5% sobre las retribuciones del ejercicio 2021.

Se ha comprobado que las retribuciones anuales del Director-Gerente y del Subdirector de Emprendimiento de la Fundación no han excedido la retribución máxima establecida por el Ayuntamiento de València para el personal directivo de las fundaciones municipales. Asimismo, consta que han efectuado las correspondientes declaraciones de bienes e intereses.

La contratación de personal al servicio de la Fundación debe respetar, al menos en sus principios generales, las disposiciones que sobre esta materia señalan la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Adicionalmente, el 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 tiene carácter de supletorio para el personal de la Fundación.

En consecuencia, los procesos de contratación que realice la Fundación deben garantizar, en la mayor medida posible, la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección.

En materia de contratación de personal, la Fundación manifiesta que se basa en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de València de 24 de mayo de 2019, por el que se modifica y completa el contenido del acuerdo por el cual se aprobó el Plan-Programa de Armonización y Homologación de las entidades del Sector Público Local del Ayuntamiento de València. En el citado Plan-Programa se acordó que respecto a los expedientes de incorporación de nuevo personal en puestos estructurales o que tengan cierta vocación de permanencia se encontrarán sometidos a informe previo del Servicio de Personal del Ayuntamiento de València. Atendiendo a dicha instrucción, consta que la Fundación solicita los preceptivos informes a dicho Servicio para la incorporación del nuevo personal con estas características.

El Director-Gerente de la Fundación tiene a su cargo la responsabilidad de la gestión de personal, por tanto, le corresponde la adopción de decisiones sobre la contratación del personal para la Fundación.

En el Patronato de 20 de septiembre de 2022 se acordó el cese del Director-Gerente y el nombramiento de un nuevo órgano de dirección de la Fundación. El citado cese se produjo sin preaviso, circunstancia que derivó en el pago de una indemnización de 3.161 euros.

Adicionalmente al nombramiento de la nueva Directora-Gerente de la Fundación, en el mismo Patronato de 20 de septiembre de 2022 se produjo la contratación de una Subdirectora de Emprendimiento, sin que conste informe del Servicio de Personal del Ayuntamiento de València sobre su procedimiento de acceso. La citada contratación de un puesto directivo de carácter profesional, como es el de subdirector, debería efectuarse mediante un procedimiento selectivo que garantice la publicidad y concurrencia en el mismo.

Nuestro trabajo ha consistido en analizar, para una muestra de altas y bajas de trabajadores en el ejercicio 2022, el procedimiento de contratación seguido por la Fundación en aras a comprobar el cumplimiento de la legislación aplicable, sin que se hayan puesto de manifiesto incidencias significativas. Respecto a los procesos de contratación se ha verificado que las bases de las convocatorias y el resultado del proceso selectivo son objeto de publicación en el portal de transparencia de la Fundación, estableciéndose criterios objetivos de baremación, contando las convocatorias con un plazo de presentación de instancias de 10 días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de las bases en la página web de la Fundación.

En el caso de los contratos de interinidad para cubrir temporalmente puestos de trabajo durante el proceso de selección para su cobertura definitiva, debe tenerse en cuenta la consecuencia legalmente prevista en caso de que se exceda el tiempo que duren los procesos de selección o de la duración máxima de 36 meses que, con carácter general, establece el Estatuto de los Trabajadores para esta modalidad contractual, convirtiéndose en indefinido el contrato temporal de acuerdo con el artículo 15 de dicha norma.

Durante el ejercicio 2022 no consta que ningún empleado haya adquirido la condición de personal laboral indefinido no fijo por irregularidades en la contratación.

La Fundación dispone de un Plan de Igualdad en cumplimiento del artículo 20.4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobado por el Patronato celebrado el 4 de noviembre de 2022.

No consta que la Fundación tenga un Manual de Buenas Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, instrumento que, aunque no sea obligatorio, puede resultar de gran utilidad para plasmar determinadas preocupaciones (sociales, ambientales, económicas, etc.) que tenga la Fundación en el desarrollo de sus actividades y en su relación con la sociedad.

#### ***Cumplimiento de la legalidad en materia de contratación***

A la Fundación le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP). La Fundación tiene la consideración de Sector Público a efectos de esta Ley, como poder adjudicador que no tiene carácter de Administración Pública, siéndole de aplicación las normas establecidas al efecto. De esta manera, aquellos contratos que superen el umbral para someterse a las directrices europeas están sujetos a regulación armonizada.

La actividad contractual de la Fundación debe ajustarse a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, asegurando una eficiente utilización de los fondos de la Fundación.

Los contratos que celebre la Fundación tendrán la consideración de contratos privados y se regirán, en cuanto a su preparación y adjudicación, por la LCSP y restantes normas de derecho administrativo. En cuanto a sus efectos y extinción, estos contratos se regirán por el derecho privado.

La adjudicación de los contratos, de acuerdo con la finalidad de los criterios de adjudicación de la Ley 9/2017, se realizará ordinariamente utilizando una pluralidad de criterios basados en el principio de mejor relación calidad-precio, primando el componente cualitativo de la prestación como elemento para decidir la mejor oferta.

La Fundación debe justificar adecuadamente en el expediente de contratación, básicamente, los siguientes aspectos:

- a) La elección del procedimiento de licitación.
- b) La clasificación que, en su caso, se exija a los participantes.
- c) Los criterios de solvencia técnica o profesional, y económica y financiera, así como las condiciones especiales de ejecución, si las hubiere.

- d) El valor estimado del contrato.
- e) En los contratos de servicios, el informe de insuficiencia de medios.

Los expedientes de contratación deben poder ser objeto de comprobación respecto a la adecuación de la tramitación a la normativa aplicable en las fases de preparación, selección del contratista y adjudicación, cumplimiento y extinción del contrato, así como el análisis de los documentos justificativos y la contabilización del gasto.

La Fundación, en atención a lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, no ha aprobado unas instrucciones para garantizar la correcta ejecución de los servicios externos contratados. En su defecto, aplica las instrucciones de contratación aprobadas por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de València de 2 de marzo de 2018, de obligado cumplimiento para los entes del sector público municipal, que tienen como objeto clarificar la relación entre los gestores de la Administración y el personal de las empresas contratadas, en aras a evitar actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral del personal de la empresa contratista respecto de la Administración Pública contratante.

La Fundación nos ha facilitado un listado actualizado de los expedientes de contratación tramitados durante el ejercicio 2022. A partir de la información contenida en el perfil del contratante de su página web y del listado de los expedientes de contratación tramitados, hemos seleccionado una muestra para su revisión.

De la revisión de los contratos seleccionados no se han puesto de manifiesto incidencias de carácter general.

Las incidencias específicas de los expedientes analizados son las siguientes:

- a) Contratación de servicios de consultoría para la captación de Fondos Europeos mediante proyectos alineados con el Plan Estratégico VLCTechCity. Diseño, desarrollo y defensa de estos (Expte. PAS/02/2022).
  - Respecto a los criterios de adjudicación evaluables mediante juicio de valor, la valoración efectuada de las diferentes propuestas presentadas no está suficientemente motivada, sin que conste un informe técnico de valoración al respecto. Se trata de comentarios genéricos que figuran en el acta de la mesa de contratación celebrada el 16 de mayo de 2022.
  - La formalización del contrato se realizó el 7 de junio de 2022, con una duración inicial hasta el 12 de diciembre de 2022, pudiendo prorrogarse con el objetivo de llevar a cabo una actualización de las prestaciones realizadas en el contrato para el ejercicio 2023. Consta que se tramitó la prórroga del contrato por un año, hasta el 12 de diciembre de 2023, sin que figure la aprobación de la misma por el órgano de contratación ni su publicación en la Plataforma de Contratación del Sector Público.
- b) Contratación de servicios de una agencia de intermediación con medios de comunicación para la planificación, mediación, inserción, compra de espacios publicitarios y otros soportes en los medios de difusión para la divulgación de campañas y especiales de la Fundación (Expte. PAS/03/2022).
  - No figura desglosado el presupuesto base de licitación en costes directos, indirectos y otros eventuales utilizados para su determinación, desglose exigido de conformidad con el artículo 100 LCSP al efecto de garantizar que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios de mercado. Adicionalmente, se incumplen el artículo 116.4 LCSP al no justificarse el cálculo del valor estimado del contrato y el artículo 101.2 LCSP al no figurar los costes laborales, otros gastos derivados de la ejecución del contrato, los gastos generales y el beneficio industrial.

- La falta de concreción de la experiencia mínima requerida para la solvencia técnica no permite una adecuada acreditación de la solvencia técnica o profesional que establece el artículo 90 de la LCSP. La mera remisión a tener experiencia que se establece en esta licitación impide apreciar de forma ajustada para todos los licitadores los conocimientos técnicos que deben tenerse en cuenta tal como dispone el citado artículo.
- c) Contratación de servicios para el desarrollo de la aplicación web del Mapa de Conocimiento Interactivo de la Comunitat Valenciana (Expte. PAS/07/2022).
- La falta de concreción de la experiencia mínima requerida para la solvencia técnica no permite una adecuada acreditación de la solvencia técnica o profesional que establece el artículo 90 de la LCSP. La mera remisión a tener experiencia que se establece en esta licitación impide apreciar de forma ajustada para todos los licitadores los conocimientos técnicos que deben tenerse en cuenta tal como dispone el citado artículo.
  - La adscripción de medios personales exigido al contratista se considera una condición esencial de la contratación. En el expediente revisado figura un compromiso de adscripción realizado por el adjudicatario y una serie de títulos universitarios que lo acompañan, sin que conste la relación de las personas que figuran en el compromiso con la empresa adjudicataria, su efectiva disposición para la ejecución del contrato ni mayor información sobre el cumplimiento de los requisitos exigibles a cada uno de los perfiles que figuran en los pliegos de la contratación.
  - Respecto a los criterios de adjudicación evaluables mediante juicio de valor, la valoración efectuada de las diferentes propuestas presentadas no está suficientemente motivada, sin que conste un informe técnico de valoración al respecto. Se trata de comentarios genéricos que figuran en el acta de la mesa de contratación celebrada el 13 de junio de 2022.

De acuerdo con el artículo 118 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se consideran menores los contratos de valor estimado inferior a 40.000,00 euros cuando se trate de contratos de obras, o de 15.000,00 euros cuando se trate de contratos de suministro o de servicios, excluido el IVA. Los contratos menores están excluidos de la aplicación de los principios de publicidad y concurrencia, pudiendo adjudicarse directamente a cualquier empresario con capacidad de obrar y que cuente con la habilitación profesional necesaria para realizar la prestación, cumpliendo con las normas establecidas y en la tramitación del expediente se exige el informe del órgano de contratación motivando la necesidad del contrato, la aprobación del gasto y la incorporación al mismo de la factura correspondiente.

Los contratos menores no pueden utilizarse para satisfacer necesidades periódicas y previsibles, por consiguiente, la Fundación, para reducir la contratación menor, debe incidir en la planificación y programación de su contratación, evitando los contratos menores para atender necesidades recurrentes.

De la revisión efectuada de una selección de contratos menores se han puesto de manifiesto las siguientes incidencias:

- a) Servicio de mentoría, tutoría y formación específica al personal de la Fundación en materia de contratación pública (Expte. CM/MENTORÍA/A09/2022)
- Se ha comprobado que las facturas presentadas por el adjudicatario incluyen servicios devengados con fecha posterior a la fecha de emisión de la factura. La factura se conforma coincidente con el último día de mes, con una fecha final del periodo de facturación de honorarios por servicios prestados que supera la fecha de la factura.

- b) Servicio de asistencia técnica para la creación de una plataforma de innovación abierta para el ecosistema de emprendimiento e innovación valenciano (Expte. CM/PLATAFINNOVA/A10/2022)
- No se ha dispuesto de las solicitudes realizadas a las tres empresas que han presentado propuestas, circunstancia que impide valorar las mismas teniendo en cuenta las notables diferencias entre ellas.
- c) Servicio de asistencia técnica para cobertura de vacantes RPT y negociación convenio colectivo (Expte. CM/CONVCPECT/A36/2022)
- No se ha dispuesto de las solicitudes realizadas a las tres empresas que han presentado propuestas, circunstancia que impide valorar las mismas teniendo en cuenta las notables diferencias entre ellas.
  - En este contrato se dispone que la duración del mismo se estima desde la firma del contrato hasta la finalización de las asistencias solicitadas. La duración de esta contratación debía haberse condicionado a un plazo máximo de 12 meses desde la firma del contrato, de conformidad al plazo máximo establecido para los contratos menores.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 15/2010, de 5 de julio, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, la Fundación ha cumplido en el ejercicio 2022 la obligación de efectuar el pago de las facturas recibidas dentro de los 30 días siguientes a la fecha de los correspondientes documentos que acrediten la realización total o parcial del contrato. En el ejercicio 2022 el periodo medio de pago a proveedores ha sido de 13,20 días, mientras que en el ejercicio 2021 se situó en 15,90 días.

#### **Concesión de ayudas y otros gastos realizados en virtud de convenio**

De conformidad con el artículo 3.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS), las fundaciones pertenecientes al Sector Público solo podrán realizar entregas dinerarias sin contraprestación cuando tengan una relación directa con el objeto de la actividad contenido en la norma de creación y sus estatutos. Asimismo, de acuerdo con la directriz octava del Plan-Programa de Armonización y Homologación de las entidades del Sector Público Local del Ayuntamiento de València para que una fundación perteneciente al sector público del Ayuntamiento de València otorgue una subvención se necesita que la Junta de Gobierno Local autorice su otorgamiento.

A la Fundación le son de aplicación los principios de gestión del artículo 8.3 de la LGS (publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación, eficacia y eficiencia) y de información del artículo 20 de dicha ley, por consiguiente, en los expedientes tramitados al efecto debe acreditarse el cumplimiento de los principios de publicidad y concurrencia en la concesión de las ayudas.

En el caso que en los convenios de colaboración se instrumente una subvención de concesión directa conforme al artículo 22.2.c) de la LGS y el artículo 67 del Reglamento de desarrollo de dicha ley, deberán acreditarse las razones de interés público, social, económico o humanitario u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública. La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de València deberá aprobar, con carácter previo, el régimen jurídico aplicable a la concesión de la ayuda.

Cabe señalar que el Patronato de la Fundación celebrado el 21 de julio de 2021 aprobó unas instrucciones para la tramitación de convenios de colaboración con contenido económico.

Se ha verificado que la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de València de 15 de julio de 2022 autorizó a la Fundación la convocatoria y la concesión de subvenciones, por un total de 55.000 euros, mediante la convocatoria de los premios VLC STARTUP AWARDS 2022, con el objeto de premiar el esfuerzo realizado por personas y entidades emprendedoras de la ciudad de València

### ***Sociedades participadas***

El Patronato de la Fundación celebrado el 10 de marzo de 2021 acordó traspasar la totalidad de las participaciones sociales de los Centros Especiales de Ocupación Fet de Vidre, S.L. y Fent de Tot, S.L. al Ayuntamiento de València. Posteriormente, el Patronato de 3 de noviembre de 2021 aprobó iniciar el procedimiento de disolución y liquidación de las citadas sociedades mediante la cesión global de activo y pasivo al Ayuntamiento de València, nombrando liquidador de las dos sociedades al Director Gerente de la Fundación. Tras la elevación a público de las escrituras de disolución de ambas sociedades en fase de liquidación, se ha remitido la documentación acreditativa al Ayuntamiento de València para que proceda a la aceptación de los activos y pasivos, así como a la subrogación del personal.

En el Patronato de 20 de septiembre de 2022 se produjo el cese del Director-Gerente de la Fundación, el nombramiento de un nuevo órgano de dirección y el mantenimiento de la condición de liquidador a la dirección cesada. En el expediente revisado no se justifican los motivos por los que se deja de vincular el cargo de liquidador al del órgano de dirección de la Fundación, así como la cuantía de la retribución, una asignación mensual de 1.500 euros a partir de su ratificación como liquidador y hasta que se produzca la extinción de las citadas sociedades.

Con fecha 4 de octubre de 2023 se han inscrito en el Registro Mercantil de València las escrituras de liquidación de los Centros Especiales de Ocupación Fet de Vidre, S.L. y Fent de Tot, S.L.

### ***Cumplimiento de la normativa en materia presupuestaria y contable***

La Fundación no está sometida al régimen presupuestario, aunque debe confeccionar un presupuesto en el que figuren las previsiones de sus ingresos, gastos e inversiones, que tiene un carácter indicativo y no limitativo ni vinculante. El presupuesto y el Plan de Actuación del ejercicio 2022 fue aprobado por el Patronato celebrado el 3 de noviembre de 2021. La Fundación queda sujeta a las directrices de la Intervención General del Ayuntamiento de València, en especial a las correspondientes a su auditoría anual.

Las cuentas anuales del ejercicio 2022 de la Fundación, formuladas por el órgano de dirección, se aprobaron en el Patronato celebrado el 13 de marzo de 2023. Posteriormente han sido sometidas a control financiero por la Intervención General del Ayuntamiento de València, que emitió su informe de auditoría con una opinión con salvedades sobre las citadas cuentas con fecha 4 de diciembre de 2023.

La Fundación formula sus cuentas anuales de acuerdo con los principios y criterios contables obligatorios y siguiendo lo establecido en la Resolución de 26 de marzo de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se aprueba el Plan de Contabilidad de las entidades sin fines lucrativos.

### ***Cumplimiento de la normativa fiscal y en materia de Seguridad Social***

No hemos detectado incumplimientos de la normativa fiscal ni en materia de Seguridad Social aplicables a la Fundación.

No obstante, según establece la legislación vigente, los impuestos no pueden considerarse definitivamente liquidados hasta que las declaraciones presentadas hayan sido inspeccionadas por las autoridades fiscales o haya transcurrido el plazo de prescripción de cuatro años.

### ***Cumplimiento de la normativa específica aplicable***

No hemos detectado incumplimientos de la normativa específica aplicable a la Fundación respecto a los fines y sus actividades, ni relativas a la organización y funcionamiento de los órganos de dirección y gobierno de la Fundación.

### **Transparencia**

La Fundación cuenta en su página web con un apartado correspondiente a la transparencia en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Se ha verificado, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones de transparencia en la actividad pública, que la Fundación publica en su página web información fácilmente localizable, actualizada y estructurada. Toda la información suministrada figura en formatos accesibles y comprensibles.

No obstante, la Fundación no ha publicado la totalidad de la información regulada en el artículo 8.1 Información económica, presupuestaria y estadística de la citada ley.

## **5. CONCLUSIONES**

Del trabajo realizado descrito en el apartado 4 anterior se han detectado las siguientes deficiencias, para las que los responsables de la Fundación deberían adoptar las medidas correctoras que eviten que vuelvan a producirse en lo sucesivo:

- La Fundación no dispone de normas reguladoras de las condiciones de trabajo informadas por el Ayuntamiento de València, estando pendiente de aprobación la adecuación de las retribuciones salariales para su posterior remisión al Ayuntamiento de València.
- La Fundación no ha contado en el ejercicio 2022 de masa salarial aprobada por el Ayuntamiento de València. Con fecha 31 de marzo de 2022, conforme a las instrucciones del Ayuntamiento de València, se remitió la propuesta de masa salarial para el ejercicio 2022.
- La Fundación dispone de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que no incluye las retribuciones correspondientes a cada puesto de trabajo.
- En el ejercicio 2022 se produjo el cese del Director-Gerente de la Fundación sin preaviso, circunstancia que provocó el pago de una indemnización de 3.161 euros. Asimismo, no consta un procedimiento selectivo con publicidad y concurrencia en la contratación de la subdirección de emprendimiento.
- En la tramitación de sus expedientes de contratación, la Fundación debe ajustarse a los requisitos y exigencias de la normativa de contratos del sector público aplicables a los poderes adjudicadores que no tienen la consideración de Administración Pública a los efectos de esta ley. Debería poner especial énfasis en la determinación del valor estimado, la desagregación de los costes en los que se basa el presupuesto base de licitación y la formulación de criterios de adjudicación evaluables mediante juicio de valor con suficiente detalle.
- En los expedientes de los contratos menores debe figurar la totalidad de la documentación requerida, en particular, las solicitudes realizadas al objeto de la recepción de las correspondientes propuestas. Asimismo, la Fundación debe incidir en la planificación y programación de su contratación, evitando los contratos menores para atender necesidades recurrentes.
- La Fundación debe continuar introduciendo mejoras en su página web, publicando la totalidad de la información regulada en la normativa aplicable a la misma.