



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE HACIENDA

INTERVENCIÓN GENERAL DE
LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

INTERVENCIÓN REGIONAL DE VALENCIA

DIR3: EA0028079

AUTORIDAD PORTUARIA DE VALENCIA

Auditoria de cumplimiento y operativa:

personal

Plan IGAE Auditoría Pública 2024

Código AUDInet 2024/1104

Intervención Regional de Valencia



ÍNDICE

Página

I. DICTAMEN EJECUTIVO 1

 I.1.- Introducción 1

 I.2.- Consideraciones generales..... 2

 I.3.- Objetivos y alcance..... 6

 I.4.- Valoración global 8

 I.5.- Conclusiones y Recomendaciones 9

II. RESULTADOS DEL TRABAJO 21

celdiario.es

Periodismo a pesar de todo



I. DICTAMEN EJECUTIVO

I.1.- INTRODUCCIÓN

La Intervención General de la Administración del Estado, a través de la Intervención Regional de Valencia, en ejercicio de las competencias atribuidas en los artículos 169 y 170 de la Ley General Presupuestaria y de acuerdo con el Plan de Auditorías del ejercicio 2024, ha realizado una auditoría de cumplimiento y operativa de la Autoridad Portuaria de Valencia, en el área de personal.

Nuestro trabajo se ha realizado de acuerdo con las Normas de Auditoría del Sector Público aprobadas por la Intervención General de la Administración del Estado mediante Resolución de 4 de febrero de 1997 y con las instrucciones específicas para la realización de la auditoría de cumplimiento y operativa de Autoridades Portuarias referidas al periodo auditado, aprobadas por la Oficina Nacional de Auditoría.

El trabajo de campo se ha realizado entre septiembre de 2024 y febrero de 2025 por un equipo de funcionarios de la Intervención Regional de Valencia.

Con fecha 26 de marzo de 2025 se emitió y notificó el informe provisional a la Autoridad Portuaria de Valencia, que con fecha 6 de mayo de 2025 presenta alegaciones al mismo, previa solicitud de ampliación de plazo. Con fecha 16 de mayo, la Autoridad Portuaria de Valencia solicita completar sus alegaciones, que son presentadas con fecha 23 de mayo de 2025. Examinadas éstas, más que completar las anteriores, las sustituyen.

Las alegaciones complementarias han sido presentadas antes de la emisión del informe definitivo y han sido consideradas por el Interventor para la elaboración del informe definitivo, de acuerdo con la Resolución de 30 de julio de 2015 de la IGAE, por la que se dictan instrucciones para el ejercicio de la auditoría pública, en su punto decimotercero.



I.2.- CONSIDERACIONES GENERALES

A.-Naturaleza jurídica y normativa aplicable.

La Autoridad Portuaria de Valencia es una entidad estatal de derecho público del artículo 2.2.i) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como plena capacidad de obrar, que se rige por su legislación específica, por las disposiciones de la Ley General Presupuestaria que le sean de aplicación, y, supletoriamente, por la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El marco del sistema portuario de titularidad estatal se regula principalmente en el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (en adelante TRLPEMM), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

Corresponde a las Autoridades Portuarias, la gestión de los puertos de su competencia en régimen de autonomía y, a Puertos del Estado, la coordinación y control de la eficiencia del sistema portuario, en los términos previstos en la ley, así como la ejecución de la política portuaria del Gobierno.

Si bien corresponde al Estado la competencia exclusiva sobre los Puertos de interés general, la normativa vigente atribuye a las Comunidades Autónomas la competencia para designar a los órganos de gobierno de las Autoridades Portuarias, lo que da lugar a que el Presidente de cada Autoridad Portuaria sea nombrado por la correspondiente Comunidad Autónoma.

B.-Competencias atribuidas.

Corresponde a la Autoridad Portuaria de Valencia el ejercicio de las siguientes competencias atribuidas por la Ley:



- a) La prestación de los servicios generales, así como la gestión y control de los servicios portuarios para lograr que se desarrollen en condiciones óptimas de eficacia, economía, productividad y seguridad, sin perjuicio de la competencia de otros organismos.
- b) La ordenación de la zona de servicio del puerto y de los usos portuarios, en coordinación con las administraciones competentes en materia de ordenación del territorio y urbanismo.
- c) La planificación, proyecto de construcción, conservación y explotación de las obras y servicios del puerto, y de las señales marítimas que tengan encomendadas, con sujeción a lo establecido en la Ley.
- d) La gestión del dominio público portuario y de señales marítimas que le sea adscrito.
- e) La optimización de la gestión económica y la rentabilización del patrimonio y de los recursos que tenga asignados.
- f) El fomento de las actividades industriales y comerciales relacionadas con el tráfico marítimo o portuario.
- g) La coordinación de las operaciones de los distintos modos de transporte en el espacio portuario.
- h) La ordenación y coordinación del tráfico portuario, tanto marítimo como terrestre.

C.-Régimen de personal.

El personal de los organismos públicos portuarios está vinculado por una relación sujeta a las normas de derecho laboral que le sean de aplicación, sin perjuicio que, para las actividades en que proceda, pueda ajustarse a las normas de derecho civil o mercantil.

Las Autoridades Portuarias han de ajustar su política de recursos humanos a los principios, criterios y disposiciones de la política económica y presupuestaria del Gobierno en materia de personal, así como a los criterios de actuación y objetivos generales establecidos en el Marco Estratégico. Las competencias de control en materia de personal, que correspondan al Ministerio



de Hacienda, se ejercerán de forma agregada, a través del Ente Público Puertos del Estado (en adelante EPPE).

La masa salarial agregada anual se ajustará a lo establecido en las leyes presupuestarias para el personal al servicio del sector público estatal. En cuanto a la masa salarial de cada Autoridad Portuaria, se acordará, dentro del agregado del sistema, en el correspondiente Plan de Empresa, a través de la aplicación del convenio colectivo, y la aprobación del acuerdo de empresa del ejercicio en curso.

La estructura de personal agregada del sistema portuario, la de cada Autoridad Portuaria y su evolución plurianual, así como la oferta anual de empleo, serán aprobadas por Puertos del Estado. En materia de personal existen dos límites fijados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la CECIR, el número de efectivos de personal y la masa salarial agregada.

En la Autoridad Portuaria de Valencia la estructura de personal se compone de dos altos cargos, Presidente y Director General, personal directivo y técnico no sujeto a Convenio Colectivo y resto de personal sujeto al III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

Finalmente, señalar que el artículo 50 del Real Decreto Legislativo 2/2011, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, establece que la selección de personal se realizará de acuerdo con sistemas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad y mediante convocatoria pública. Esta última no será de aplicación para el personal directivo y de confianza.

D.- Régimen jurídico básico en materia de personal.

- Artículos 47, 48, 49 y 50 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 2019 (BOE 15 de junio de 2019), aplicable, con la salvedad indicada en el art. 2, desde el 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2026.
- Acta de la Comisión negociadora del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y de Autoridades Portuarias celebrada el 23 de abril de 2019.
- Acta de cierre de la Comisión negociadora del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y de Autoridades Portuarias celebrada el 23 de abril de 2019.
- Acta de la reunión ordinaria de la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y de Autoridades Portuarias celebrada el 11 de julio de 2019.
- Acuerdo de Empresa de 23-04-2007, suscrito entre la Empresa y el Comité de Empresa para el desarrollo del II Convenio Colectivo. A la fecha de ejecución del trabajo de campo, está pendiente de suscribir el acuerdo de Empresa que desarrolle el III Convenio Colectivo.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.



I.3.-. OBJETIVOS Y ALCANCE

La auditoría de cumplimiento y operativa tiene como objeto general la verificación de la adecuación a la legalidad de la Autoridad Portuaria de Valencia, así como el análisis del cumplimiento de los principios de buena gestión económico financiera y de los procedimientos de la entidad.

Los principales objetivos de la presente auditoría de personal son: el análisis de la eficacia, eficiencia y economía en la gestión de personal, basado en el análisis del cumplimiento de la normativa en la materia por parte de la Autoridad Portuaria de Valencia (en adelante APV).

El alcance del control es básicamente los ejercicios 2023 y 2024.

En concreto, los objetivos generales de la presente auditoría incluyen:

- Analizar si la APV realiza una adecuada gestión (en términos de eficacia, eficiencia y economía) de sus cometidos en materia de personal: determinación en función de las necesidades operativas y estratégicas presentes y futuras del puerto de necesidades de recursos humanos, selección y promoción de personal, desvinculaciones (incluidas jubilaciones parciales y bajas incentivadas), formación, retribuciones (incluidas en especie), elaboración y pago de nóminas, evaluación de desempeño, dietas de viaje.
- Analizar si la APV cumple la normativa en la materia. En particular:
 - La selección de personal se ha basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad y, salvo en los casos estipulados, mediante convocatoria pública.
 - Ha cumplido los límites presupuestarios, tanto en cuanto a número de efectivos como a retribuciones. En la auditoría se identificarán los incumplimientos si los hay.



- Comunica de forma veraz y exacta la información y datos a Puertos del Estado para que este pueda realizar el informe de liquidación de masa salarial del agregado portuario. Identificar diferencias si hay entre la información real y la comunicada.

En dicho control no se ha producido ninguna restricción que limite el alcance de los objetivos planteados, debiendo resaltarse la colaboración recibida en el control por parte de los diversos interlocutores de la APV implicados en el tema.

celDiario.es
Periodismo a pesar de todo



I.4.- VALORACIÓN GLOBAL

La gestión que le es exclusivamente propia a la APV en relación con la Gestión del Personal resulta, en general correcta, con algunos puntos mejorables que se detallan en las Conclusiones y Recomendaciones del informe y en los Resultados del control. Pero la gestión de las plazas convocadas para personal excluido de convenio resulta deficiente, con criterios restrictivos que podrían conculcar los principios generales aplicables de igualdad, mérito y capacidad.

Al respecto, y en este sentido, el presente informe no pone fin al control efectuado, porque se está valorando si procede la emisión de un informe de los contemplados en el punto vigesimotercero de la Resolución de 30 de julio de 2015, de la IGAE, por la que se dictan instrucciones para el ejercicio de la auditoría pública.

En este sentido, la APV ya ha tenido que desistir de un procedimiento contractual para la Gestión de Personal, a instancias de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, por dichos mismos motivos, al considerar ésta que los requisitos del pliego limitan la competencia injustificadamente.

El nuevo organigrama propuesto de agosto de 2024, en relación con el área de personal, presenta cambios sustanciales con relación al modelo anterior, aún no está siendo aplicado de forma completa en esta área, y parece resultar insuficiente en la gestión y control de esta área en estos momentos, y más ante la situación de la licitación desistida antes señalada.

En orden a otras cuestiones que no le son propias de modo exclusivo a la APV, como pueden ser los de fijación de las masas salariales anuales o la Oferta de Empleo Público, la demora con que se tramitan y ultiman, resulta excesiva.

En otros de los objetivos propuestos, los resultados son satisfactorios.



I.5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I.5.A.- CONCLUSIONES

I.5.A.1.- CONCLUSIONES ENTENDIMIENTO Y ANÁLISIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA APV EN MATERIA DE PERSONAL

De acuerdo con el organigrama de la APV vigente hasta agosto de 2024, se contemplaba dentro de la Subdirección General una unidad de Recursos Humanos y Organización, y dependiente de la anterior, una de Gestión de Recursos Humanos y una tercera de Medicina y Prevención de Riesgos Laborales, todas ellas lideradas con personal excluido de convenio.

En agosto de 2024, en el nuevo organigrama, que está todavía implantándose, todas estas unidades relativas al Departamento de Recursos Humanos, se eliminan, integrándose, en general, dichas competencias en la Subdirección General de Explotación y Organización, sin unidades específicas, con personal excluido de convenio al frente.

Esta modificación del organigrama cronológicamente coincide temporalmente con la tramitación de un contrato de *“Apoyo a la Gestión de Personas”*, con un objeto mucho más amplio que el vigente, y un valor estimado muy superior que, una vez adjudicado, y previo requerimiento de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, la APV ha desistido antes de su formalización. Este contrato, de muy amplias facultades, en ningún caso supone una dejación de funciones propias a la APV.

El motivo del desistimiento del procedimiento de adjudicación es *“la revisión del alcance, requerimientos y condiciones de la prestación a ejecutar”*, ante el requerimiento de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, al considerar que determinados requisitos del pliego, no se encuentra debidamente justificados, y limitaban la competencia.

En la actualidad, el adjudicatario no ha reclamado indemnización alguna por el desistimiento, ya que este se ha fundado en las causas de desistimiento del artículo 152 de la Ley de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP).



El contrato con el objeto menos amplio iniciado en 2021, sigue vigente y se ha ejecutado su tercera y última prórroga, de acuerdo con el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, y vence en julio de 2025.

Por otra parte, hay que resaltar la delegación de competencias del Consejo de Administración, autorizados en la sesión de fecha febrero de 2024 en la Presidencia de la APV, en los temas relativos de personal, y que anteriormente no figuraban delegados en otros Presidentes. Entre otras:

- Aprobación del Organigrama, documento organizativo básico, que, precisamente, en cuanto a la gestión de Recursos Humanos, ha sido objeto de una modificación en profundidad.
- Definición de los criterios generales de selección, admisión y retribución, sin perjuicio de lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria.

I.5.A.2. CONCLUSIONES EVOLUCIÓN Y SUFICIENCIA DE LA PLANTILLA, OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y ESTABILIZACIÓN

- La plantilla de la APV, en general, permanece estable a lo largo de los últimos 5 años, sin una tendencia clara y pese al continuo crecimiento del Puerto.

Además, presenta una edad media muy elevada, dado que, en torno al 55%, tiene más de 50 años y ni el 1% tiene menos de 30 años. Esta situación presenta riesgos futuros que se desarrollan a lo largo del informe, aunque la evolución de la edad media es positiva.

Dicha situación de envejecimiento se acrecienta en el personal excluido de convenio, con mayor trascendencia y una falta de transmisión de conocimiento.

- La contabilidad del coste de la plantilla, cumpliendo, eso sí, las normas de devengo de la contabilidad, no refleja el verdadero coste/año de la misma, básicamente por los atrasos con que se reparte las masas salariales, lo que impide obtener resultados o ratios que permitan comparar esta con cualquier magnitud, cifra relativa de negocios, número de empleados, etc.



- Las Ofertas de Empleo Público anuales, en general, no se concretan en ninguna oferta real el año al que corresponde dicho plan. En dicho año, se reparte dicha oferta entre las Autoridades Portuarias y se definen las plazas a convocar, pero, finalizado el año, no se concreta en ninguna plaza ofrecida y menos aún cubierta.

Bien es cierto que el plazo para ello es de 3 años, y durante el año se ofrecen las del año anterior, pero ni siquiera todas ellas. Así, en el Plan correspondiente al año 2023, en la actualidad quedan 6 plazas, no por asignar, sino por convocar, y del Plan 2024, no se ha convocado ninguna.

Dicho procedimiento no resulta ágil, y como señala el DAFO de la propia APV, uno de los puntos débiles son los Recursos Humanos con insuficiencia de plantilla, elevada temporalidad, envejecimiento...

- Por lo que se refiere a la temporalidad, esta está reduciéndose en la APV, pero aún sigue siendo elevada, no disponiéndose de los datos de otras Autoridades Portuarias a efectos de comparación.

I.5.A.3. CONCLUSIONES ANÁLISIS DE LA CERTIFICACIÓN A PUERTOS DEL ESTADO DEL GASTO DE PERSONAL DE 2022 Y 2023

Las certificaciones del coste de la plantilla, con las desagregaciones correspondientes, se remite al EPPE en el segundo semestre del año siguiente al que hacen referencia.

Dicho coste no se corresponde al coste real de la plantilla año. Ello se debe al retraso con el que se vienen aplicando determinados incrementos de retribuciones que se materializan hasta 2 y 3 años más tarde y que se detalla en el informe.

Esto, además de que los trabajadores perciben las retribuciones correspondientes a un ejercicio con años de demora, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo y de obligarles, en su caso, a realizar declaraciones complementarias de IRPP a la AEAT, supone que la contabilidad no recoge el verdadero coste plantilla año, aunque cumple con rigor con el principio de devengo, como ya se ha señalado.



En cuanto a las retribuciones en especie, en general, el resultado es correcto. Puntualmente no se incluye un obsequio por jubilación, en los casos que este se entrega, y que, sin duda alguna, constituye una retribución en especie, aunque como consecuencia de un control realizado por el EPPE, desde el 2023, sí se incluyen otros que no se venían contemplando.

I.5.A.4.-CONCLUSIONES ANÁLISIS DEL NÚMERO DE JORNADAS Y MASA SALARIAL AUTORIZADAS

I.5.A.4.1. Control de Jornadas efectivas

- El control horario existente en la APV tiene por objeto el control de las ausencias y el cumplimiento de la jornada laboral en mínimos y máximos.

I.5.A.4.2. Control de Gasto en Personal (masa salarial)

Las masas salariales anuales que fija el EPPE, y que, a su vez, implica a otros ministerios, y que finalmente remite a cada Autoridad Portuaria, por su retraso son extemporáneas.

Así, la masa salarial de 2023 se comunica en 2024, y la de 2024 en julio de 2024, transcurrido ya más de la mitad del año natural.

Ello obliga a la APV a realizar una hipotética estimación de cual podría ser la masa salarial autorizada y, sobre dicha cifra especulada, actuar bajo un principio de prudencia, intentando no sobrepasarla.

Esta es la situación de la APV en el año examinado, pagando en principio a sus trabajadores menos de la cifra máxima autorizada, cuando no se dispone de ella a tiempo. Este ahorro genera años más tarde unos nuevos créditos complementarios que, aunque se devengan en años posteriores, corresponden a un ahorro de ejercicios anteriores, donde la masa salarial no se ha alcanzado.

Cualquier prueba analítica de la evolución de los gastos de personal en función del número de



trabajadores, para verificar los incrementos anuales, arroja resultados incoherentes, ya que las cuentas anuales en este concepto reflejan el principio de devengo, pero no el coste real/año por lo ya señalado.

I.5.A.5.- CONCLUSIONES RETRIBUCIONES

- Parte de las retribuciones a los trabajadores se materializan con mucha demora, más allá del año natural y hasta del siguiente. Ello ocasiona una pérdida de poder adquisitivo por efectos de la inflación, la obligación de efectuar declaraciones complementarias de IRPF a la AEAT. Ello, como ya se ha señalado, ocasiona que los gastos de personal que informa la contabilidad no supongan el verdadero coste de la plantilla en el año.
- La entrega de un obsequio con motivo de la jubilación a los trabajadores constituye una retribución en especie.
- No constan límites para las retribuciones en especie.

I.5.A.6.- CONCLUSIONES CUPO DE TEMPORALES

- El Plan de Empresa recoge como debilidad una elevada temporalidad y el compromiso de ir reduciéndola progresivamente.
- Para el año 2023 se ha sobrepasado ligeramente los cupos de temporales establecidos, aunque existen circunstancias que no resulta posible prever.
- No existen nuevas contrataciones de indefinidos no fijos.

I.5.A.7.- CONCLUSIONES ANÁLISIS DE PROCEDIMIENTOS

- Las plazas convocadas para el personal excluido de convenio contienen requisitos o méritos que predeterminan de un modo u otro el candidato seleccionado.
- Dichos requisitos, no se justifican, y en ocasiones no guardan relación directa con la plaza convocada, o se omiten otros más oportunos y adecuados a dichas plazas.



- En tres de dichas plazas, sólo un candidato supera la fase previa del proceso selectivo y, en otras dos, únicamente dos candidatos.
- Por lo tanto, podrían no respetarse los principios constitucionales de acceso a empleo público.

La APV en sus alegaciones se manifiesta contraria, señalando que respeta la legalidad y ejerce competencias que le son propias, y dichos requisitos están justificados, y resultan pertinentes, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En dicho punto de resultados del trabajo, se hace una mayor exposición de esta discrepancia.

- En general, tres de dichas plazas han sido objeto de recurso judicial en vía laboral, instadas por un sindicato, admitidas a trámite, y con fechas señaladas con gran demora, salvo una citada para julio, por lo que no van a ser objeto de resolución de modo inmediato, salvo ésta.
- La causa se encuentra, se insiste, en los requisitos o méritos para concurrir, y no en la aplicación de estos.
- Uno de los contratados ha abandonado ya dicho puesto, al no superar satisfactoriamente para la presidencia el periodo de pruebas.

I.5.A.8.- CONCLUSIONES JUBILACIÓN LEGAL ORDINARIA (ART. 28)

- Las jubilaciones examinadas resultan básicamente correctas en su documentación esencial, aunque algunos expedientes no están completos.

I.5.A.9. CONCLUSIONES JUBILACIÓN PARCIAL (ART. 29)

- La APV no tiene normativa relativa a un plazo de preaviso de prejubilación en relación con la fecha de efectos. Vistos los expedientes examinados, ambas fechas son muy inmediatas y uno de dichos expedientes tuvo que retrasar la fecha de efectos ante esta proximidad, no resultando posible resolverlo a tiempo.



I.5.A.10. CONCLUSIONES BAJAS INCENTIVADAS

- Como seguimiento del informe sobre bajas incentivadas, se verifica que, en los dos casos en que se consideró improcedente ésta al personal excluido de convenio y otra resolución a una persona sujeta a convenio, en que se liquidó una cuantía superior a la que se considera procedente, siguen en litigio.

Los precedentes en la jurisdicción laboral hacen suponer, con cierta seguridad, que los fallos serán contrarios a la APV, sin perjuicio de que pudieran, además, suponer unos mayores costes para la APV. Por ello, se recomienda a la APV desistir de ellas.

I.5.A.11. CONCLUSIONES RÉGIMEN DISCIPLINARIO

I.5.A.11.A). Régimen disciplinario

- De las pruebas realizadas, se considera correcta la gestión, salvo la puntualización en un expediente que se detalla en el informe, en resultados de trabajo.

Por ello, no proceden recomendaciones.

I.5.A.11.B). Litigiosidad consecuencia del régimen disciplinario

- De las pruebas realizadas, se constata una gestión correcta del régimen disciplinario. Los expedientes disciplinarios que alcanzan la vía judicial y se han resuelto, son todos ellos favorables a la APV, lo que manifiesta la correcta gestión del área y, por lo tanto, no proceden recomendaciones.

I.5.A.12. CONCLUSIONES CANAL DE DENUNCIAS

La APV mantiene un Canal de Denuncias de gestión externa que ofrece garantías de integridad y credibilidad. Se han examinado estas, en su mayoría relativas a personal, y se han incluido en las muestras oportunas las que ofrecían mayor credibilidad.



En todos los casos consta que estas se han investigado por una comisión interna, lo más independiente posible, es más, en los casos en que uno de sus miembros podría verse afectado, ha sido sustituido.

Llama la atención que algunas de ellas, usan documentación interna de la APV, que no son de acceso generalizado.

Por considerar correcta la gestión, no se formulan recomendaciones específicas.

I.5.B.- RECOMENDACIONES

I.5.B.1.- RECOMENDACIONES ENTENDIMIENTO Y ANÁLISIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA APV EN MATERIA DE PERSONAL

- Se recomienda replantear la situación organizativa de personal, teniendo en consideración que no ha sido posible su implantación, dado que, en la actualidad, no se encuentra operativa. Además, ha resultado fallido el contrato de servicios en que se apoyan estos cambios organizativos y los Planes de Empresa ponen de manifiesto debilidades en materia de Recursos Humanos, que, en vez de reforzarse con los cambios organizativos, se refleja suprimida la unidad específica.

I.5.B.2. RECOMENDACIONES EVOLUCIÓN Y SUFICIENCIA DE LA PLANTILLA, OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y ESTABILIZACIÓN

- 1) Es necesario una mayor agilidad en la planificación y cobertura de la Oferta de Empleo Público en Valencia.

A la vista de los EEEF y la Cuenta de Resultados de la APV, se concluye que el gasto de personal no es muy representativo sobre el gasto total y, por lo tanto, carece de sentido una política de contratación de personal tan restrictiva, mas aun en la situación actual, con el puerto en crecimiento, y con grandes inversiones previstas.

Se recomienda reforzar la contratación de personal y agilizar los procesos de selección de personal.



- 2) Es necesario un plan especial de rejuvenecimiento de la plantilla, a la vista de los datos expuestos, de modo prioritario en personal excluido de convenio y que, además, transmita los conocimientos y formación necesarios, valorándose como positivas, pero insuficientes, las medidas ya implementadas por la APV.

I.5.B.3. RECOMENDACIONES ANÁLISIS DE LA CERTIFICACIÓN A PUERTOS DEL ESTADO DEL GASTO DE PERSONAL DE 2022 Y 2023

- Se recomienda valorar la llevanza de un registro auxiliar que recoja el verdadero coste de la plantilla/año, más allá de cuando este se devenga y se abone, y que facilite, en su caso, las declaraciones de gasto al EPPE.

La APV en sus alegaciones valora esta recomendación, pero sin embargo menciona que este registro auxiliar no aportaría información válida para la toma de decisiones porque la información que aportaría estaría desfasada y no está sujeta a un requerimiento formal.

- Asimismo, poner en conocimiento de dicho ente, si se considera, las conclusiones que le afectan sobre este punto, que no es de gestión exclusiva de la APV, en cuanto a la Oferta de Empleo Público para tratar de agilizarlo.
- Debe incluirse como retribución en especie el obsequio que, en su caso, se percibe, con motivo de la jubilación, a efectos del IRPF, y en las declaraciones de masa salarial.

I.5.B.4.-RECOMENDACIONES ANÁLISIS DEL NÚMERO DE JORNADAS Y MASA SALARIAL AUTORIZADAS

I.5.B.4.2. Control de Gasto en Personal (masa salarial).

- El procedimiento por el que se autorizan las masas salariales, debe revisarse para ser más efectivas y próximas a su percepción.



- El sistema debe replantearse a origen ante la situación descrita. Las recomendaciones procedentes irían más allá de la competencia de la APV, implicando en este caso al EPPE, incluso al Ministerio de Función Pública, que no son destinatarios de este informe, por lo que la única recomendación posible a la APV es que ponga, sí así lo considera, en conocimiento de dichos órganos la situación descrita e inste una revisión completa del sistema.

I.5.B.5.- RECOMENDACIONES RETRIBUCIONES

I.5.B.5.3 Retribuciones en especie

- Debe considerarse, a todos los efectos, como retribución en especie el obsequio que en su caso se entrega a los trabajadores con motivo de su jubilación.
- Sería recomendable realizar un desglose en las retenciones practicadas a nivel contable, diferenciando entre las retribuciones monetarias y las retribuciones en especie y, en su caso, diferenciando el tipo de retribución.

I.5.B.6.- RECOMENDACIONES CUPO DE TEMPORALES

La APV establece un plan concreto con hitos, número de empleados, categorías y calendario para la reducción de la temporalidad. Este debe ser revisado y evaluado anualmente, y en su caso, analizar los desvíos producidos y adoptar medidas para evitarlos si no son inexorables.

I.5.B.7.- RECOMENDACIONES ANÁLISIS DE PROCEDIMIENTOS

- Con cierto paralelismo al proceso de convocatoria, resolución y adjudicación de contratos, mucho más regulado en las leyes, se recomienda que, previo a hacer oficial la convocatoria de una plaza, los requisitos y méritos sean objeto de una valoración, en la mayor medida posible, de modo independiente. A falta de norma legal para ello, se considera que sería oportuno uno o dos informes internos desde el aspecto legal jurídico, por los órganos encargados de ello dentro de la APV, y otro dentro del área laboral, que se pronuncien sobre los requisitos y



méritos de dicha plaza, con carácter consultivo, estos informes se valoren, se deje constancia de ello en el expediente, y se motive expresamente la resolución acordada.

- Se recomienda homogeneizar, para plazas de igual categoría, la exigencia de experiencia mínima y de valoración del número de años de dicha experiencia que deben ser comunes, salvo excepciones justificadas.
- Asimismo, que el histórico de las plazas convocadas, requisitos, puntuaciones y resultado, al menos de los últimos 3 años, sean accesibles desde la página web de la Autoridad Portuaria, debidamente clasificadas por años, personal excluido o sujeto a convenio, denominación y categoría.
- Que las DACIS correspondientes figuren en todos los casos, tanto del personal que forma parte de los procesos de selección, como del que elabora las bases de las mismas.

I.5.B.8.- RECOMENDACIONES JUBILACIÓN LEGAL ORDINARIA (ART. 28)

- Se recomienda, en vista de la edad media de la plantilla y del elevado número de trabajadores que supera los 50 años, que se definan, en su caso, criterios de prelación para el caso en que pudieran rebasarse las limitaciones establecidas en función de las necesidades de personal y presupuestarias.

Asimismo, una planificación realista, y en revisión continua, del personal que pueda solicitar la jubilación a corto y medio plazo, y que esta sea objeto de revisión continua.

- Se recomienda mantener los expedientes de jubilación con una documentación que sustente la procedencia a la jubilación. La documentación debe tener unos criterios homogéneos.

I.5.B.9.- RECOMENDACIONES JUBILACIÓN PARCIAL (ART. 29)

- Se recomienda establecer un procedimiento que determine un plazo para la solicitud de jubilación parcial, de esta forma se evitaría imprevistos en la tramitación, y permitiría, en su



caso, ejecutar los contratos de relevo con una planificación más adecuada y con transmisión de conocimientos.

La APV alega que el formulario de solicitud de la jubilación parcial, incluye unas instrucciones donde se determina que esta debe solicitarse con una antelación de al menos 6 meses.

Esta Intervención considera importante desarrollar un manual completo que recoja todas las cuestiones relativas a la tramitación de la jubilación parcial.

I.5.B.10. RECOMENDACIONES BAJAS INCENTIVADAS

- Para evitar un perjuicio mayor y dar cobertura a una adecuada planificación, se recomienda que, previos los informes oportunos, se autorice a la APV a desistir de los procedimientos en marcha del personal excluido de convenio.
- La APV ha remitido escrito a Función Pública, con copia al EPPE, solicitando autorización para desistir de la demanda, en base a lo expuesto, sin que conste respuesta. Uno de dichos juicios se encuentra ya muy próximo.



II.- RESULTADOS DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

La Autoridad Portuaria de Valencia, en lo sucesivo APV, está considerada uno de los cuatro grandes puertos de España, y abarca los puertos de Valencia, que es el más grande, Sagunto, que está en crecimiento, y Gandia.

Su plantilla media a lo largo de los últimos años oscila en torno a 460 trabajadores, de los que, sin perjuicio de una posterior ampliación de datos, dos son altos cargos, unos 50 están excluidos de convenio, otros 50 son personal técnico y similares, y cuenta con una media de otros 350 trabajadores.

Según los últimos EEFF auditados, el importe de gastos de personal ascendió a 26,4 millones de euros, de los que 18,7 son sueldos y el resto básicamente cargas sociales.

Otras magnitudes relevantes a efectos de presentación son las siguientes:

Indicadores de negocio			
Años	2021	2022	2023
Tasas portuarias €	123.539.000	124.975.600	123.769.954
Tráfico total (t)	85.269.726	79.365.729	77.163.936
Buque (ud)	7.295	7.521	7.575
Contenedores (TEU)	5.604.478	5.052.272	4.796.985
Pasajeros (ud)	635.689	1.373.552	1.558.180
Automóviles (UD)	493.697	603.566	643.151
Tráfico RoRo (t)	12.863.187	12.946.088	13.272.265
Tráfico Ferroviario (t)	2.941.778	3.092.702	3.147.133

El puerto de Valencia básicamente está especializado en tráfico de contenedores, y hay que señalar que la disminución de este tráfico que se observa en el cuadro anterior, no se debe a razones particulares de este puerto, sino que está en sintonía con la evolución del tráfico mundial.

También hay que resaltar el crecimiento exponencial de pasajeros, al pasar a formar parte Valencia de las rutas de cruceros, como destino turístico, y que lleva años en desarrollo de un muelle específico para ello, que no se está ejecutando por diversos motivos que no son objeto de este informe.



Resulta importante resaltar, con carácter previo, que en el periodo objeto de control, inferior a dos años, la APV ha contado con tres Presidentes diferentes, el primero con larga presencia, cesado en 2023, un segundo de transición con un tiempo de presidencia inferior a medio año, y desde septiembre de 2023, una nueva Presidenta, como resultado de las elecciones celebradas a nivel autonómico, ya que la Presidencia la nombra el Presidente de la Generalitat Valenciana. Así mismo ha contado con dos Directores Generales diferentes.

Ello ha ocasionado un cambio de prioridades y criterios que, en parte, se reflejan en el área de personal, como se verá en los distintos organigramas que han estado vigentes a lo largo del periodo examinado.

Antecedentes

Por su parte, cabe decir que, en los Planes de Auditorías del ejercicio 2018 y del ejercicio 2020, se emitieron los respectivos informes de auditoría de cumplimiento y operativa de la Autoridad Portuaria de Valencia, ambos en el área de Gastos de Personal, con un alcance muy limitado en el correspondiente al ejercicio 2020, referido al área de jubilaciones.

A su vez, el Ente Público Puertos del Estado, en lo sucesivo EPPE, emitió un informe sobre el área de Gastos de Personal en el año 2022, referido al año 2020. Se ha tenido en cuenta que dicho informe, con algún matiz, no se somete a procedimiento contradictorio, sino que se emite como definitivo, sin trámite previo. Recoge unas conclusiones que, en escrito posterior, corrige, sin modificar el informe, sobre algunos de los temas de retribuciones en especie, y, más en concreto, sobre el tema de gastos de la cafetería de la propia APV, que debe dejarse de considerar como retribución en especie.

Por otra parte, y en relación con el informe de EPPE mencionado, se comprueba:

- que la APV realiza un seguimiento de las conclusiones y recomendaciones emitidas, y que se están adoptando medidas al respecto de las 10 conclusiones y 7 recomendaciones formuladas.
- que se ha producido el reintegro de las cuantías abonadas en exceso a uno de los expresidentes, verificándose la carta de pago.

En este sentido, la gestión de la APV se considera adecuada.



II.1.- ENTENDIMIENTO Y ANÁLISIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA APV EN MATERIA DE PERSONAL

II.1.1.- Estructura organizativa del sistema de personal.

Previamente hay que recordar que, como se ha señalado, en el periodo auditado, ha habido tres Presidentes distintos en la APV, uno histórico, otro de transición y, como consecuencia de las últimas elecciones, una Presidenta que ha introducido cambios sustanciales en el organigrama que afectan al área de personal.

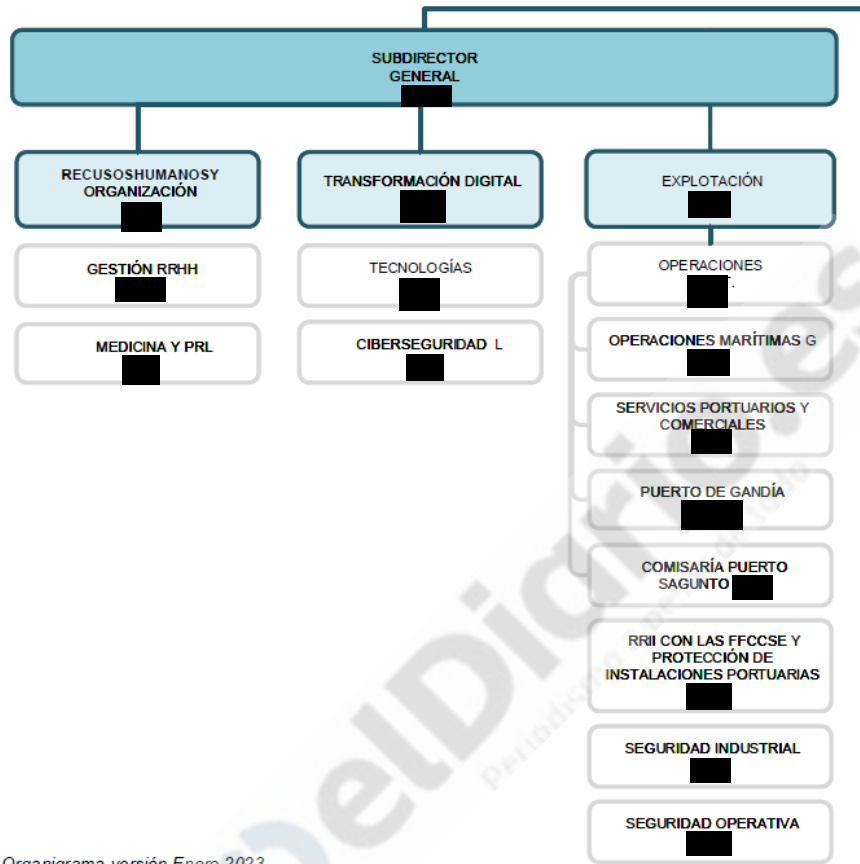
La estructura en materia de personal de la APV se delimita a través de organigramas que definen la organización del equipo directivo excluido de convenio y cuya aprobación está delegada en la Presidenta, por primera vez, por el acuerdo del Consejo de Administración desde febrero de 2024, competencia que anteriormente no estaba delegada.

El texto refundido de la Ley de Puertos determina, en su artículo 51, que corresponde al Consejo de Administración aprobar, a iniciativa del Presidente, la organización de la Entidad y sus modificaciones. En este sentido, se han producido los cambios significativos ya indicados.



Evolución del organigrama

Situación partida enero 2023 con vigencia anterior



Organigrama versión Enero 2023

En el organigrama se aprecia que, dependiente del Subdirector General, hay un departamento de

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Situación en noviembre de 2023:

Nuevo organigrama idéntico en este punto al anterior.

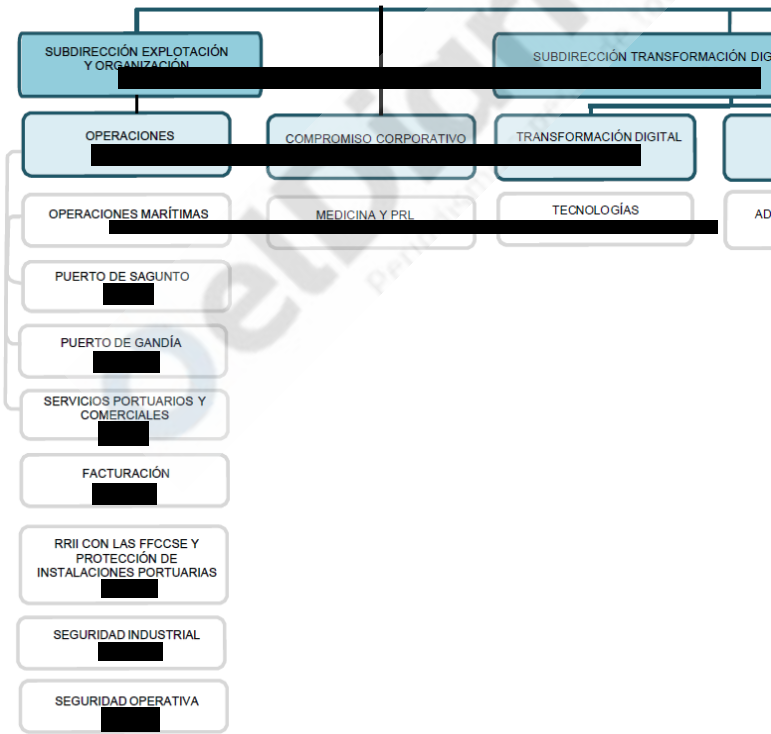


En noviembre de 2023 se aprueba el Manual Organizativo, coherente con el organigrama en que las funciones de RRHH se relacionan.

A su vez, y de acuerdo con dicho Manual Organizativo, hay que resaltar las competencias que asume en este momento el Director General, tales como la elaboración y sometimiento al Presidente, para su consideración y decisión de los objetivos de gestión y criterios de actuación de las necesidades de personal de la entidad.

Situación en agosto de 2024:

El organigrama en materia de RRHH refleja cambios sustanciales respecto al anterior. La versión aprobada no incorpora el departamento de RRHH.



Estructura organizativa a desplegar, junto con los detalles funcionales, a partir del 1/09/2024 y hasta 31/12/2024
(*) Reserva de plaza
(**) Marca de Garantía y SAC dependerán de esta UO.
Estadística y Gobernanza del Dato dependerán de la Subdirección Comercial y desarrollo de negocio.

El Subdirector de Explotación y Organización, [REDACTED], emite un informe explicando las



modificaciones del organigrama y justifica las mismas a la aplicación del Nuevo Marco Estratégico del Sistema Portuario de Interés General y, en concreto, a la resolución de la Presidencia de Puertos del Estado de 2 de octubre de 2023, por la que se determinan las retribuciones y estructuras del personal fuera de convenio de la APV.

Cabe mencionar que, previamente, en febrero de 2024, el Consejo de Administración de la APV aprueba la delegación de determinadas competencias en materia de personal y organización en la Presidenta y el Director General y que, de las decisiones tomadas, se da cuenta posteriormente al Consejo.

En este sentido, la delegación de competencias para el establecimiento de criterios de selección y organización de APV se delega en la Presidencia. Anteriormente, otros presidentes han tenido competencias delegadas, pero no tan amplias.

Así mismo, el Director General actualmente tiene delegadas competencias relativas a contratación del personal y cuantas funciones sean necesarias para tal fin, como los directores anteriores.

Del análisis del Manual Organizativo aprobado, se deduce que las funciones del Departamento de RRHH son asumidas dentro de la Subdirección de Explotación y Organización, con múltiples funciones, pero sin unidades específicas de Recursos Humanos. Las personas que hasta el momento gestionaban el Departamento, están integradas en otras unidades, y, en concreto, el ~~_____~~, ~~_____~~, sigue desarrollando de forma transitoria las funciones anteriores de en materia de RRHH.

Situación en octubre de 2024

La situación desde octubre de 2024 se refleja a través del Manual de Organización que es aprobado en esta fecha. Las funciones del anterior Departamento de RRHH se mantienen integradas dentro del Departamento de Explotación y Organización, sin una unidad específica.



Analizadas las funciones propias del anterior Departamento, en el Manual Organizativo se detectan ciertas funciones que son importantes y que no se detallan como funciones propias del Departamento, como puede ser la elaboración de las nóminas, las altas y bajas de empleados, el control horario, entre otras. Aunque es posible que estas funciones estén asignadas a una persona responsable sujeto a convenio.

En resumen, en los dos primeros organigramas figura un Subdirector General, con muy amplias competencias, y, entre otros, dependiente de éste, un “*Departamento de Recursos Humanos y Organización*”, liderado por personal excluido de convenio. Sin embargo, en el organigrama vigente desde agosto de 2024, y aún en desarrollo, estas unidades desaparecen como tal, y se integran estas competencias en la Subdirección de Explotación y Organización.

Los Planes de Empresa ponen de manifiesto debilidades en materia de Recursos Humanos, lo que debería llevar a un refuerzo del Departamento, y, sin embargo, de acuerdo con el organigrama, no parece que se esté reforzando, sino que se ha suprimido la citada unidad organizativa.

Estas modificaciones caminan y evolucionan junto con el contrato a que a continuación se hace referencia.

Contrato de Apoyo a la Gestión de Personas

Por otra parte, y de modo simultáneo y cronológicamente se estaba tramitando un contrato relacionado con la “*Gestión de personas*”.

La APV se opone en las alegaciones a la vinculación entre la tramitación del contrato de Apoyo a la Gestión de Personas y las modificaciones en la Gestión de Recursos Humanos. Lo cierto es que son coincidentes en el tiempo.

El 20 de octubre de 2024 y de forma concomitante a la aprobación del último cambio organizativo de la APV, se adjudica por presidencia, el contrato de licitación de Apoyo a la Gestión de personas.



El PPT de la licitación determina las siguientes funciones a contratar, con amplísimas competencias en materia de personal, pero que en ningún caso supone una dejación de funciones. Entre otras muchas, las siguientes: “

- ✓ *Análisis integral de la plantilla de la APV.*
- ✓ *Propuesta de optimización de la estructura organizativa, en su caso.*
- ✓ *Asesoría y acompañamiento en procesos de negociación colectiva y relaciones laborales en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Valencia.*
- ✓ *Asistencia, colaboración y resolución de consultas, incluso acompañamiento y asistencia a las reuniones necesarias para resolver las cuestiones planteadas por esta Autoridad Portuaria.*
- ✓ *Defensa jurídica.*
- ✓ *Redacción de documentos (escritos de alegaciones, recursos, diligencias, etc.) en materia laboral, incluyendo informes sobre contestación o análisis de demandas judiciales en el ámbito social. En los aspectos litigiosos, se recabará, con carácter previo, la opinión de la Secretaría General de la Autoridad Portuaria de Valencia, unidad organizativa sobre la que recae la defensa legal de la entidad.*
- ✓ *Apoyo a la implantación en la organización de las novedades legislativas en derecho laboral, cambios en documentación generada en el ámbito de la Autoridad Portuaria de Valencia, y en los procedimientos, para adaptarse a la nueva normativa.”*

Los pliegos están firmados por el [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]

El contrato es adjudicado a la única oferta presentada, el 8 de agosto de 2024.

El valor estimado del contrato para 2 años es de 229.900 euros, pero con la posibilidad de prórroga, por lo tanto, con un valor estimado de 475.000 euros. La oferta presentada es por un valor de 160.930 euros IVA incluido, es decir, por debajo del valor estimado.

La licitación estaba adjudicada, pendiente de formalizar, aunque finalmente no se adjudica, por lo que más adelante se señala.

Desde el año 2021, la APV mantiene un contrato de asistencia en el ámbito laboral cuyo objeto era “el asesoramiento jurídico y defensa en el ámbito procesal de la APV”, ya que la función de la



Abogacía del Estado no cumplía dicho servicio, sino únicamente en vía contencioso-administrativa.

La licitación era de 15.000 euros/año, sin IVA, con un plazo máximo de 4 años, pero que, en la actualidad, pese a haber sobrepasado este, se encuentra prorrogado. Se adjudicó por 13.500,81 euros, con una baja sensible.

En este caso, se adjudica el contrato, aunque no llegó a formalizarse, por lo que se advierte que, en su caso, el adjudicatario y único licitador, podría reclamar los gastos que hubieran incurrido, de acuerdo con lo señalado en el art. 152.2 de la Ley de Contratos.

El contrato de 2024 es mucho más amplio que el suscrito anteriormente, e incluye las actuaciones detalladas anteriormente.

Dicho contrato fue anulado por la APV a instancias de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, que había iniciado expediente, al considerar que el requisito de experiencia previa del Pliego para acreditar la solvencia no se encontraba justificado, limitando la competencia. Con posterioridad a unas alegaciones, la APV, en vista de que dicha Comisión va a recurrir a la vía contencioso-administrativa, desistió del procedimiento de adjudicación.

Delegación de competencias del Consejo en Presidencia

Señalada la existencia de tres Presidentes, se ha comprobado, mediante el examen de las actas del Consejo de Administración, las diversas delegaciones de competencias en el área de personal.

El resultado es que, con la nueva Presidencia, nombrada en septiembre de 2023, se han delegado más competencias en materia de personal que en los anteriores Presidentes. Esta mayor delegación, en concreto, se refiere a:

- Aprobación del Organigrama, documento organizativo básico, que, precisamente, en cuanto a la gestión de Recursos Humanos, ha sido objeto de una modificación en profundidad.



- Definición de los criterios generales de selección, admisión y retribución, sin perjuicio de lo establecido en la normativa laboral y presupuestaria.

Las competencias del Director General, no se han modificado, pese a que este fue renovado el 31 de enero de 2024, y, anteriormente, ya se han hecho constar.

Sin entrar en las valoraciones en referencia a la concentración de competencias, y dependiendo del uso que se haga de ellas, y de la información que se da al Consejo de Administración, en el acta de 26 de septiembre de 2024 (acta 07/2024), se informa al Consejo del despliegue del nuevo organigrama y ajustes en la organización.

En resumen, en relación con el Manual de Organización, aprobado unos días después de la adjudicación del contrato de licitación finalmente no formalizado.

- De la eliminación del Departamento de RRHH, las funciones propias del mismo se han asignado principalmente al Responsable de Explotación y Organización. Otras funciones asignadas al Responsable de Gestión de RRHH se han eliminado. Estas son funciones como elaboración de nóminas, control de nóminas, horarios..., que son actuaciones que deben ser supervisadas.
- Las competencias del Consejo de Administración, en material de personal, se han delegado a la Presidencia y al Director General.

En lo que se refiere al nuevo contrato:

- No se detecta la externalización de funciones propias del personal contratado por la Autoridad Portuaria.
- El contrato se suscribe para actuaciones en general de consultoría, asesoramiento legal, orientación y apoyo en cuestiones relativas a materia laboral y seguridad social.
- El valor de adjudicación es por debajo del presupuesto base de licitación, lo que indica que el adjudicatario tenía razones para pensar que un valor superior podría suponer la no adjudicación del mismo.



II.2.-EVOLUCIÓN Y SUFICIENCIA DE LA PLANTILLA, OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y ESTABILIZACIÓN

II.2.1.- Evolución de la plantilla.

Se ha estudiado la evolución de la plantilla a lo largo de los últimos años, tomando la información de los EEEF y los Planes de Empresa de estos últimos años. En cuanto a la plantilla, ésta, con pequeñas oscilaciones, permanece estable alrededor de los 460 trabajadores, y el detalle figura en el siguiente cuadro:

Número medio de empleados de la APV, desglosado por categorías:					
Año	2019	2020	2021	2022	2023
Altos Cargos	2	2	2	2	2
Otros Directivos, técnicos y similares	91	91	96	103	104
Administrativos y auxiliares	117	123	128	125	129
Otro personal	248	255	211	225	232
Total	458	471	437	455	467

Se ha intentado comprobar la coherencia entre dichas plantillas y sus pequeñas oscilaciones y la cuenta de gastos de personal de los diversos años, resultando poco congruente, ya que como se detalla en otro apartado del presente informe, el coste de las nóminas reales, no se refleja en los EEEF anuales, presentando incidencias en los pagos atrasados de retribuciones.

En todo caso, las cuentas asociadas son las siguientes, con los importes que figuran:

Gasto de personal de la APV periodo 2019-2023					
	2019	2020	2021	2022	2023
Gastos de personal	23.122.733,65	24.619.500,48	22.414.433,25	27.048.207,32	26.380.903,01
Sueldos y salarios y asimilados	16.702.722,62	17.669.998,31	16.164.386,21	19.455.162,57	18.706.866,17
Indemnizaciones	0	515.052,73	51.836,27	0	0
Cargas sociales	6.420.011,03	6.434.449,44	6.198.210,77	7.593.044,75	7.674.036,84

Sobre la cifra contable de gastos de personal se harán diversas consideraciones a lo largo del informe, únicamente anticipar que responden a un correcto criterio de devengo, pero no representan el coste real de la plantilla en dichos años.



La comparación entre las plantillas y su evolución y las tasas portuarias, arrojan, a su vez, escasos cambios, aunque sí se refleja una pequeña bajada, pero hay que considerar que la evolución de las tasas está sometida a otras circunstancias ajenas a la plantilla de la APV.

Ratios comparativas

Ratios comparativas	2019	2020	2021	2022	2023	Promedio
Tasas portuarias/Empleado	270.832,58 €	241.596,58 €	282.697,94 €	274.671,65 €	265.032,02 €	266.966,15 €
Tasas portuarias/Gasto de personal	5,36	4,62	5,51	4,62	4,69	4,96 €

La primera ratio compara los ingresos de tasa portuaria por empleado en la APV para cada año. Se ingresan alrededor de 267.000 € en tasas portuarias por empleado.

No es representativa la comparación entre las tasas portuarias y los gastos de personal por lo ya descrito, por lo que no se valora en el informe.

Edad media de la plantilla

A través del Plan de Empresa y de las memorias de los EEFF de la Comunidad Autónoma, se ha obtenido información sobre las edades medias de la plantilla de la APV, obteniendo unos resultados muy significativos sobre el envejecimiento de ésta, y que se detallan de forma resumida. La APV es consciente de ello. Así, el porcentaje de trabajadores fijos de la APV, mayor de 50 años, es de en torno al 55%, según el Plan de Empresa 2024, basado en datos de 2022, reduciéndose proporcionalmente de modo significativo, conforme disminuye la edad. Dicho porcentaje no alcanza ni el 1% para los menores de 30 años, según el Plan de Empresa 2024.

Resulta un riesgo muy significativo el envejecimiento de la plantilla.

La APV alega, sin contradecir los resultados del informe, que la edad media ha disminuido y que se están implementando medidas para reducir la edad media, entre otras se citan la introducción de una cláusula contractual de jubilación obligatoria, la tramitación de jubilaciones parciales y la identificación de personal próximo a su sustitución.



Distribución de la plantilla por género

En ese sentido también hay que destacar que el % de mujeres en la plantilla fija de la APV es de un 20%, aunque con mayor presencia, en personal fuera de convenio, 15 sobre 52, es decir, casi un 30%. Además, y por primera vez en su historia, cuenta con una Presidenta.

Plan de Empresa y Recursos Humanos

El Plan de Empresa para 2024 lo aprueba el EPPE, el 9 de mayo de 2023, y es un elemento fundamental en la gestión y planificación de los Recursos Humanos, con un horizonte de 3 años.

El análisis del Plan de Empresa y previsión de los RRHH se desarrolla en la sección 4ª.

Los recursos humanos y la ampliación de plantillas, a fecha de la reunión -9 de mayo de 2023-, desde RRHH de Puertos del Estado se informó que aún no había sido publicada la Oferta de Empleo Público 2023, en lo sucesivo OEP, y, por tanto, aún no se había realizado el análisis y correspondiente reparto. Se ha constatado el retraso de la implementación de las OEP en las entrevistas realizadas.

Así, de la Oferta de Empleo Público del año 2024, a 31 de diciembre de este año, no se ha convocado ninguna plaza.

En el análisis DAFO, la APV muestra como principales debilidades, en materia de RRHH:

D4. Insuficiencia de recursos humanos para gestionar el volumen de trabajo derivado de la actividad (3 puertos) y todavía elevada temporalidad. Problemática que se acrecienta en la asociada a la reposición de las prejubilaciones por Convenio Colectivo vigente. Discriminación salarial respecto de puertos similares españoles. Elevada edad de las plantillas, especialmente en personal directivo. Falta de un plan de regeneración para las plantillas, sobre todo en el personal directivo.

Las pruebas realizadas en el trabajo de campo de esta auditoría constatan los resultados antes señalados.



El trabajo realizado se refiere a qué plazas y perfiles en concreto se van a convocar y, de la de 2023, quedaban a finales de 2024, 6 plazas por convocar.

II.2.2.- Análisis de la evolución de la temporalidad.

El Plan de Empresa 2024 dispone lo siguiente sobre temporalidad:

S_02 *Porcentaje de trabajadores/as eventuales sobre el total de fijos. Para el cálculo de este indicador, en del cómputo de trabajadores eventuales se excluirán los contratos condicionados a circunstancias de la producción*

Aunque, en cifras generales, la APV cuenta con un entorno de trabajo estable, pero sigue preocupando el elevado porcentaje de trabajo temporal alcanzado en los últimos ejercicios que progresivamente va disminuyendo. Además, tal y como establece la normativa legal, un 2% de la plantilla de la APV lo constituye personal con algún tipo de minusvalía.

La situación de la evolución del empleo temporal en la APV es la siguiente:

Evolución porcentaje de trabajadores/as eventuales de la Autoridad Portuaria				
	2019	2020	2021	2022
Porcentaje de trabajadores/as eventuales	27%	29%	14%	17%

Como se observa, la disminución es sustancial y refleja el compromiso de la APV en su reducción.

Por otra parte, en el Plan de Empresa de la APV 2023, en la sección 4ª *Análisis y previsión de los RRHH*, se autoriza a la APV 38 plazas y en segunda autorización realizada por resolución del Ministerio de Hacienda se concedieron 20 plazas de contratación indefinida y 3 indefinidos fijos-discontinuos.



II.2.3.- Dotación y estructura de personal.

En cuanto a la dotación y estructura del personal, hay que señalar que, en general, permanece estable en una Autoridad Portuaria en crecimiento, destacando, como ya se ha hecho, la edad media con un porcentaje de plantilla muy elevado que supera los 50 años. Se hace necesario unas sustanciales previsiones al respecto. Muchos de los puestos requieren una formación previa y específica, por lo que el rejuvenecimiento de la plantilla no es una mera sustitución, sino que requiere muchas más tareas adicionales de preparación previa.

Tanto el EPPE como la APV son conscientes de ello.

II.2.4.- Evolución de la siniestralidad.

Cabe destacar la evolución del índice de frecuencia anual de accidentes (IF), expresado como la relación del número de accidentes con baja registrados en un año, respecto del número total de horas trabajadas en dicho año, calculado como: $IF = (\text{número total de accidentes con baja} / \text{número de horas trabajadas}) \times 106$.

Según información de los Planes de Empresa:

Cuadro accidentes

Evolución del Índice de frecuencia anual de accidentes (IF)										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nº de accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas	11,32	9,05	7,82	15,56	20,93	19,00	5,34	5,43	8,06	13,22

Como se observa, la tendencia es a la baja, salvo repunte en año 2022.

No se puede realizar un mayor análisis al carecer de información de otras Autoridades Portuarias, a efectos comparativos.



II.3.- ANÁLISIS DE LA CERTIFICACIÓN A PUERTOS DEL ESTADO DEL GASTO DE PERSONAL DE 2022 Y 2023

Todos los años, APV remite a EPPE las cifras de gasto de personal, a través de las certificaciones, separando la información por tipo de personal, de la siguiente forma:

- Presidenta.
- Personal excluido de convenio.
- Personal sujeto a convenio personal fijo. No se solicita el dato del personal temporal en los últimos ejercicios.

Las certificaciones se remiten a EPPE en el segundo semestre del año siguiente al que hacen referencia, es decir, con una demora significativa, lo que la hace inoperativa a efectos de control, siendo únicamente eficaz a efectos estadísticos, pero no de ejecución ni actuación inmediata.

Para la categoría de Presidente y personal excluido de convenio, la certificación se realiza a través de un modelo normalizado para Entidades Públicas Empresariales, y es firmado por el Director General.

Para el caso de personal sujeto a convenio fijo, el documento se centra en la cumplimentación de un cuadro, que EPPE remite a APV para cumplimentar con la información, y es firmado por [REDACTED]

En relación con el número medio de efectivos, la APV remite a EPPE la información, a través de las certificaciones de personal sujeto a convenio fijo, pero no se certifica este dato para el conjunto de empleados. A través de las Cuentas Anuales, en la memoria, la APV aporta información del número medio anual de empleados de cada ejercicio, pero no ha sido posible comparar estas cifras dado que no son homogéneas.



En referencia al número de jornadas efectivas, no se ha obtenido una autorización de jornadas efectivas por parte de EPPE. En el Convenio Colectivo se establece una jornada anual de 1.647 horas anuales por empleado y en base a ello, APV controla, a través de la aplicación de fichajes, el cómputo de horas anuales, de forma que se cumpla la asistencia al puesto de trabajo y no haya desviaciones significativas. El cómputo se aplica a todo el personal.

En las certificaciones se aporta información clasificada en las categorías mencionadas anteriormente, y se detalla:

- Presidente: retribución anual, separando entre sueldo base, complementos, antigüedad, asistencias a Consejos de Administración.
- Excluido de convenio: incluido el Director General, y separando por puestos de trabajo, se detalla el número de trabajadores por puesto, y las retribuciones básicas, variables en especie... Se detallan otros conceptos salariales aprobados por la CECIR, como es cestas de Navidad, seguro médico y seguro de vida, en número y cuantía total por concepto. Se detallan también otras percepciones como es si se facilita vivienda, coche, fondo de pensiones, gastos de representación y otros. En su caso, la APV no incluye un obsequio por jubilación, a que se hace referencia en otro punto del informe.
- Dentro de convenio, personal fijo: se detalla en modo cuadro el número de efectivos por ocupación. Altas y bajas del ejercicio y previsiones para el ejercicio siguiente. Previsión de antigüedad, discapacidad, y las cuantías que se han retribuido en el ejercicio, detallado por conceptos retributivos tales como salario base, antigüedad, productividad etc.. También el número de efectivos medios del ejercicio y se clasifica el personal por grupos y bandas, según las tablas aprobadas en convenio.

Para revisar que la información detallada en las certificaciones es correcta, se ha comprobado que las cifras de las cuentas contables que recogen los gastos de personal, de los ejercicios 2022 y 2023, concilian con la totalidad de los gastos que se detallan en los certificados.

Hay que considerar que, en cada ejercicio, hay una parte del gasto contabilizado en cuentas de personal 64* que corresponde a atrasos de ejercicios anteriores. Principalmente porque se ha



demorado la aprobación de los incrementos retributivos, de forma que se han hecho efectivos en ejercicios posteriores. Por ejemplo, en 2023 se han pagado incrementos por productividades, correspondientes a 2018, 2019, 2020 y 2021. Esto, además, tiene repercusiones a nivel fiscal, dado que los empleados tienen que hacer declaraciones complementarias a las anualidades de los retrasos cobrados.

II.4.- ANÁLISIS DEL NÚMERO DE JORNADAS Y MASA SALARIAL AUTORIZADAS

II.4.1. Control de Jornadas efectivas

En el oficio de la Dirección General de Costes de Personal (Orden HAP/1057/2013) figura la limitación tanto del número de efectivos como del número de jornadas.

La autorización de masa salarial de EPPE a APV, y para el periodo objeto de control, no se fijan limitaciones adicionales en este sentido.

En las autorizaciones de masa salarial de EPPE, encontramos limitaciones en relación con el número de efectivos en personal fuera de convenio, pero no en cuanto al número de jornadas.

En relación con las jornadas efectivas, la APV dispone de una aplicación de fichaje encaminada a controlar las ausencias o las deficiencias en las jornadas, considerando la jornada anual aprobada que, tanto para personal dentro de convenio como para excluido de convenio, es de 1.647 horas anuales.

II.4.2. Control de Gasto en Personal

El EPPE distribuye a APV anualmente los valores de masa salarial a través de resoluciones que se emiten clasificados por tipo de personal, ya sea presidencia, personal incluido de convenio y personal excluido de convenio. Esta distribución se lleva a cabo, de acuerdo con los valores



autorizados por la Dirección General de Costes de Personal. EPPE tiene en consideración las previsiones reflejadas en los Planes de Empresa acordados previamente con la APV en un proceso de planificación a corto y medio plazo.

Analizadas las resoluciones de EPPE de autorización de masas salariales para los ejercicios 2023 y 2024, se ha comprobado que, para el ejercicio 2023, se resuelven con posterioridad a que se haya retribuido al personal de la APV, es decir en febrero y abril de 2024. Para las retribuciones de 2024, las resoluciones de EPPE de autorización de masas salariales están firmadas con fecha julio de 2024. Este retraso en la autorización resulta inoperativo en términos de eficiencia y control del gasto de personal.

El resumen de los gastos de personal, de acuerdo con los EEFF, es el siguiente:

Tabla Gastos de personal y su tasa de variación simple con respecto al año anterior.					
Concepto Retributivo/ Año	2019	2020	2021	2022	2023
Gastos de personal (GP)	-23.122.733,65	-24.619.500,48	-22.414.433,25	-27.048.207,32	-26.380.903,01
Tasa de Variación (GP)	-	6,47%	-8,96%	20,67%	-2,47%
Sueldos y salarios y asimilados (SS)	-16.702.722,62	-17.669.998,31	-16.164.386,21	-19.455.162,57	-18.706.866,17
Tasa de Variación (SS)	-	5,79%	-8,52%	20,36%	-3,85%
Indemnizaciones	0	-515.052,73	-51.836,27	0	0
Cargas sociales	-6.420.011,03	-6.434.449,44	-6.198.210,77	-7.593.044,75	-7.674.036,84
Tasa de Variación (CS)	-	0,22%	-3,67%	22,50%	1,07%

Como podemos observar en la tabla de evolución del gasto de Sueldos y Salarios, las variaciones entre ejercicios oscilan considerablemente y no resulta concluyente su análisis.

El motivo de esta variación está fundamentado en que, anualmente, la masa salarial que la APV no distribuye entre el personal, supone un ahorro y esto se ve reflejado años después como dotaciones adicionales con cargo al ejercicio del ahorro, en concepto de complementos de puesto, pluses de actividad y evaluación del desempeño, entre otros.

Esto implica una distorsión del gasto real del ejercicio dado que, por ejemplo, en el ejercicio 2022 se registra un gasto que corresponde al ejercicio 2019 para personal sujeto a convenio de aproximadamente 108.000 euros.



En enero de 2023 se autoriza una dotación adicional con respecto al ahorro de 2021, en personal sujeto a convenio, de 83.000 euros para desarrollo y 85.000 euros para productividad.

A estas cifras habría que sumarle la masa adicional autorizada para personal excluido de convenio.

Este procedimiento se repite anualmente siempre que haya un ahorro de masa salarial autorizada que viene siendo recurrente en APV.

Se ha analizado que el gasto de personal se ajusta a las masas autorizadas en el ejercicio 2023, dado que el ejercicio 2024 no está cerrado a fecha del análisis.

Tanto el gasto de personal para presidencia como el excluido de convenio, se ajusta a la masa salarial autorizada en 2023. En concreto para el personal excluido de convenio, el salario distribuido es inferior al autorizado, dejando un margen de aproximadamente 700.000 euros sin aplicar en 2023.

Para el caso de personal sujeto a convenio, este se rige por las tablas aprobadas en el III Convenio Colectivo y se aprueban, a través de la Comisión Paritaria, unos incrementos retributivos determinados de acuerdo con la Ley General de Presupuestos del ejercicio. Del análisis se determina que, con la información disponible, no es posible comprobar que el gasto en este tipo de personal se ajuste a la masa salarial autorizada.

II.4.3. Gastos de Acción Social

El gasto por acción social en el ejercicio 2023 se contabiliza en la cuenta de *"Fondo para fines sociales"* y su saldo no representa materialidad respecto al gasto total de personal del ejercicio.



II.5.- RETRIBUCIONES

El objetivo de esta prueba es analizar las retribuciones de todo el personal de la Autoridad Portuaria y comprobar que se ajusta al III Convenio Colectivo, a los Acuerdos de Empresa y a la legislación vigente.

La prueba está distribuida en varias partes, básicamente un análisis jurídico de la legislación vigente, las retribuciones monetarias, y las retribuciones en especie.

II.5.1 Marco de Actuación

Las retribuciones del personal sujeto a convenio vienen reguladas en el Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. El Acuerdo de Empresa, para el periodo 2019-2026, de la Autoridad Portuaria de Valencia, de aprueba por la Secretaría de la Comisión paritaria por Resolución de Puertos del Estado el 27 de octubre de 2023, del que llama la atención la demora con que se aprueba, a finales de 2023, con un horizonte 2019-2026.

Se ha realizado un análisis del Convenio y el Acuerdo de Empresa con el objetivo de realizar una valoración de las retribuciones que perciben los empleados de la APV.

Las retribuciones del personal excluido de convenio son aprobadas por EPPE, que establece unas limitaciones de masa salarial para dar cumplimiento al marco de actuación.

Analizados los documentos del Acuerdo de Empresa, se observa que, de los 4 documentos recibidos es difícil establecer un orden cronológico. Concretamente, el Acuerdo de Empresa de la APV 2019-2026, carece de fecha y, por otro lado, dispone de multitud de firmas en el margen, sin identificación, sin pie de firma, ni firma digital.



Sería recomendable que se firmaran por medios digitales, con identificación de personas e identidades firmantes y las fechas, y que permitan dar una mayor seguridad jurídica al documento, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 39/2015 PAC.

La APV da por supuesto que, cuando el EPPE distribuye las masas salariales, cuenta con las autorizaciones respectivas, que no figuran en esta Autoridad, y es razonable esta suposición.

II.5.2 Retribuciones monetarias

Se comprueba que las retribuciones del personal laboral sujeto a convenio se ajustan a las autorizadas en el III Convenio colectivo, para el grupo, banda y nivel correspondiente, siendo sus complementos correctos.

Los incrementos anuales vienen marcados por resolución del Presidente de Puertos del Estado, en el que se aplica, para el año 2023, un incremento que se corresponde con los derivados del art. 24 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, para el personal de dentro y fuera de convenio.

Se realiza una prueba analítica del conjunto de retribuciones recogidas en las cuentas de gastos, que tiene por objetivo realizar un estudio comparativo de la evolución porcentual de las retribuciones, para valorar las modificaciones, en función de los incrementos previstos y de la evolución de la plantilla.

El resultado de las pruebas no es, ni puede ser, concluyente, dado que las variaciones de las cuentas de gasto de personal recogen atrasos correspondientes a ejercicios anteriores, tal y como se puede observar en la tabla del objetivo 4.2.

Así, los incrementos de retribución o de algunos complementos, y a título de ejemplo, se producen con la siguiente demora:



“Las masas adicionales de los ejercicios 2019, 2020 y 2021, asignadas a esta Autoridad Portuaria y comunicadas según Oficios de Puertos del Estado, son las siguientes:

Año 2019

Oficio 15 de marzo de 2022; Desarrollo (general y liberados sindicales) 21.881,03 €, productividad 28.192,57 €.

Oficio 26 de mayo de 2022; Productividad 56.490,57 €

Año 2020

Oficio 21 de julio de 2022; Desarrollo (general y liberados sindicales) 80.019,71 €, productividad 81.636,27 €

Año 2021

Oficio 11 de enero de 2023; Desarrollo (general y liberados sindicales) 83.235,65 €, productividad 85.469,30 €

Una vez recibidas las últimas asignaciones de 2021 se da comienzo a la negociación con la parte sindical de la asignación de los importes, proceso que culmina en mayo del 2023 con la firma de los acuerdos tanto en el redactado del acuerdo local como en los importes a asignar. Previamente con fecha 8 de marzo del 2023 se reúne la comisión local de gestión por competencias para tratar el tema de las asignaciones de desarrollo profesional de los diferentes trabajadores que a través de los informes preceptivos desarrollaban su categoría profesional.

En 2024 se reciben las asignaciones del año 2022, las cuales se abonan en enero del año actual, cerrando de esta forma el reparto de las asignaciones correspondientes antes de la entrada en vigor del acuerdo local de empresa.”

Con esta situación, no es posible realizar ninguna prueba analítica, ya que los incrementos se producen con tantas demoras que, además de perjudicar a los trabajadores, con el cobro con gran retraso, obligando a practicar liquidaciones complementarias en el IRPF ante la AEAT, ocasiona que las cifras contables, aunque legales desde ese punto de vista, no reflejen el coste de la plantilla y año.



Se comprueba que en la APV tienen un sistema establecido en el que, un superior jerárquico valora el cumplimiento de los objetivos y, posteriormente, y en base a ello, el reparto de la retribución variable, constan diversos objetivos prefijados. Y para las valoraciones para posibles subidas de bandas, se tramitan con un informe de un superior jerárquico.

Con respecto a retribuciones de dietas y desplazamientos, se ha comprobado a través de Auditorías de Cuentas de la entidad, que las dietas cobradas por el Consejo de Administración son correctas, tanto el importe cobrado en dietas y desplazamientos como las retribuciones por asistencia al Consejo.

Se realiza una prueba para el año 2023, que consiste en cruzar los datos de las cuentas anuales y el total de devengos de retribuciones desglosado por categoría dentro de convenio y fuera de convenio, con resultado satisfactorio.

Del mismo modo, se comprueba que para la figura del Presidente de la APV, Puertos del Estado establece un límite máximo en retribuciones básicas y variables, llegando a su tope retribuido, con resultado satisfactorio.

II.5.3 Retribuciones en especie

Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.

En primer lugar, se identifican las retribuciones para todo el personal, comprobándose que están recogidas en el Convenio Colectivo y en el Acuerdo de Empresa, con resultado satisfactorio.

El informe a que se ha hecho mención al inicio del trabajo, realizado por el EPPE, detectó diversos incumplimientos al respecto, habiéndose adoptado las medidas correspondientes por la APV y, además, reconociendo el EPPE que el servicio de restauración del puerto de Valencia, es gasto



social, y no retribución en especie, cuestión no reflejada en el informe pero sí en un escrito interno.

El análisis se ha centrado en la cesta de navidad, el seguro médico y el seguro de vida abonado a préstamos, y se ha verificado que:

- Están expresamente incluidas en los artículos del Convenio Colectivo y en el Acuerdo de Empresa.
- En cuanto a los importes satisfechos, no se puede determinar que no se excedan los límites establecidos. No se establecen unos límites individuales por trabajador, o bien por grupo de trabajadores, por categorías o a nivel de autoridad portuaria determinables o determinadas.

Para las cestas de navidad, en concreto, la única referencia explícita recogida en la normativa en cuanto a limitaciones se encuentra en: "Acta de Cierre de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias", celebrada el día 23 de abril de 2019, en su punto 6 cita *"En relación al artículo 58 del preacuerdo del III Convenio Colectivo, significar que el compromiso social aplicable con las **limitaciones presupuestarias y autorizaciones correspondientes**, corresponde al hábito consuetudinario de la Cesta de Navidad."*

- Que son informadas a Puertos del Estado para que éste, a su vez, los comunique a la Dirección General de Costes de Personal.

La APV todos los años remite certificaciones a Puertos del Estado, donde informa de las retribuciones por estos conceptos.

Se ha procedido a realizar una prueba en la que se cruzan los datos de los EEEF presentados por la APV y los datos de las certificaciones presentadas a Puertos del Estado para los años 2022 y 2023, presentándose diferencias:



- Cestas de Navidad: en el ejercicio 2023 se observa una diferencia de 11.000 euros aproximadamente entre la cifra de contabilidad y el dato certificado a EPPE.
- Seguro médico: en el ejercicio 2022 y 2023 se obtiene una diferencia de 7.000 y 40.000 euros respectivamente.
- Seguro de vida asociado a préstamos: se observa una diferencia en 2022 de 17.000 euros, certificado en exceso, y de 50.000 euros en 2023, contabilizado en exceso.

La cuenta contable recoge las retenciones efectuadas por los rendimientos del trabajo. En la certificación presentada a Puertos del Estado, se recogen retenciones por las retribuciones en especie. Sin embargo, es difícil establecer la cantidad de retenciones efectuadas por las retribuciones en especie, puesto que no hay un desglose de las distintas retribuciones en contabilidad.

Sería recomendable realizar un desglose en las retenciones practicadas a nivel contable, diferenciando entre las retribuciones monetarias y las retribuciones en especie.

- Respecto a otras retribuciones en especie efectuadas por la APV, se analizan los relojes de jubilación.

El personal que se jubila recibe a modo de obsequio un reloj.

El reloj es un obsequio que tiene un valor monetario y se obtiene fruto de ser empleado de la APV en el momento de la jubilación. Por ello, se debe calificar como retribución en especie e incluirlo en la nómina con sus oportunas retenciones.



II.6.-COMPROBAR QUE SE CUMPLE LA AUTORIZACIÓN DE CUPO DE TEMPORALES

A través de los Planes de Empresa, se determinan las contrataciones temporales que se van a necesitar en los diversos años por la Autoridad Portuaria. El Plan de Empresa de 2024 recoge las cifras a cierre de 2023, por lo tanto, el análisis se va a centrar principalmente en el ejercicio 2023, ya que el ámbito temporal del control no abarca todo el año 2024.

El Plan de Empresa de 2023 recoge como debilidad una elevada temporalidad, con el compromiso de ir reduciéndola poco a poco. Aunque hay que considerar también que la APV no puede prever algunas de las necesidades a cubrir en función de permisos, licencias o enfermedades.

Además, de acuerdo con el Plan de Empresa, se autoriza por el Ministerio de Hacienda y de acuerdo con el Real Decreto 408/2022, de desarrollo de la Ley 20/21, la estabilización de 20 plazas de contratación indefinida y 3 indefinidos fijos discontinuos, con objeto de disminuir la temporalidad existente. La APV tramita la contratación de las 20 plazas autorizadas. Actualmente, la conversión de las 3 personas temporales a la categoría de indefinido fijo discontinuo está en tramitación.

En relación con las autorizaciones de cupo de temporales, el análisis se centra en las contrataciones temporales por razón de la producción. La APV solicita a EPPE un número de contrataciones que van a necesitar y EPPE emite una resolución en que autoriza a realizar un número de contrataciones determinadas, de acuerdo con la solicitud.

Para el ejercicio 2023, se autoriza la contratación de 5 temporales por razón de la producción.



Los temporales se asignan o se determinan por anualidades, es decir, se autoriza a contratar un número de temporales al año. Así que, para realizar las comprobaciones, resulta práctico transformarlo en meses. Como resultado, la APV tendría autorizado para 2023 un total de 60 mensualidades de temporales.

La APV ha contratado en 2023 un total de 63 mensualidades y, por lo tanto, resulta una desviación de 3 mensualidades. Pero teniendo en cuenta que los cálculos son aproximados, concluimos que la desviación no es significativa.

Por su parte, se ha comprobado que se respetan los límites establecidos para evitar la adquisición de la condición de indefinidos no fijos, no observándose ninguna contratación en esta categoría.

celDiario.es
Periodismo a pesar de todo



II.7.- ANÁLISIS DE PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN

La normativa básica se encuentra en el artículo 50 del TRLPEMM que señala:

“Artículo 50. Selección de personal.

La selección del personal se realizará de acuerdo con sistemas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad y mediante convocatoria pública. Esta última, no será de aplicación para el personal directivo y de confianza. Puertos del Estado elaborará directrices y procedimientos en materia de selección del personal que garanticen dichos principios, incluyendo los requisitos de titulación exigible para el personal excluido de convenio.”

Así mismo, el EPPE ha elaborado un documento sobre el procedimiento de contratación del personal laboral fijo no sujeto a convenio colectivo, de 13 de octubre de 2021, firmado por el Presidente del EPPE, que en su introducción señala:

“La selección del personal en el ámbito del sistema portuario de titularidad estatal se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública. Adicionalmente, dicha selección deberá responder a procedimientos de transparencia, paridad, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; y agilidad sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.”

Para la realización de esta prueba se ha obtenido un listado con todas las altas, promociones, movilidad funcional, excedencias y licencias que se hayan realizado durante el periodo objeto de control. Se ha obtenido una muestra de 14 expedientes, en parte aleatoria y en parte alimentada por el Canal de Denuncias en aquellas que parecen más creíbles, relevantes y fundamentadas, y que afectan básicamente plazas convocadas para personal excluido de convenio.

De la selección realizada, se comprueba que el procedimiento general para el personal incluido en convenio, resulta correcto.

Existen recursos de alzada, ante posibles alegaciones de méritos que la presidencia de la APV contesta, y valora, y rechaza.

El resultado de la selección externa de personal excluido de convenio, sí que plantea graves problemas, básicamente en los requisitos de los candidatos.



Cabe precisar que, las distintas plazas corresponden a diversas categorías, que se enumeran a continuación. Por debajo de la Presidenta y del Director General se encuentran, los Subdirectores, las Jefaturas de Área, las Jefaturas de Departamento y, por último, las de División.

Las plazas a que se hace referencia corresponden a diversas categorías, y se sobreentiende que a mayor nivel se exija una mayor formación, requisitos y experiencia.

Plazas de personal excluido de convenio en que las bases se consideran excesivas

- Plaza 271. [REDACTED]

Se trata de una [REDACTED]
[REDACTED] y las funciones son coherentes con el puesto a desempeñar. Sin embargo, entre los méritos figura uno muy específico como es:

“Acreditar haber trabajado en puestos de Dirección/Gerencia en una empresa de la comunidad portuaria de Valencia Port y ser miembro activo de dicha comunidad portuaria.”

A continuación, añade que *“se requiere justificar mediante declaración responsable que no posee ningún conflicto de intereses con armador o naviera, de las que escalan regularmente en ValenciaPort”,* limitándose esto a lo señalado, armador o naviera.

Se considera que esta exigencia final es muy restrictiva, además de poder generar conflictos de intereses, y más que como requisito, en su caso podría haber sido tenido en cuenta como mérito a puntuar. Al igual que algunas de las otras descritas en este apartado.

- Plaza 272. [REDACTED]

Entre los requisitos figura textualmente:



- “- será necesario estar en posesión de la doble licenciatura en Derecho y Administración de Empresas,*
- Haber trabajado en puestos de responsable de transporte en una empresa cargadora cuyo volumen de facturación en el ejercicio fiscal 2022 sea superior a 29.000 millones de euros.”*

No se considera justificada dicha exigencia, muy pocas empresas alcanzan dicho volumen. Además, la manifestación de la expresión *“empresa cargadora”*, no tiene el mismo significado en el ámbito comercial que en el ámbito portuario.

Además, en este caso no sólo se exige una licenciatura sino dos, y se concreta cual, a diferencia de otras de Jefatura de Área.

De las alegaciones recibidas por APV, en ninguna de las plazas adjuntadas se solicita acreditar una doble licenciatura.

Se presentan 3 instancias, sólo admitiéndose 1 de ellas, que es la persona que gana la plaza.

Además, comparando con otras similares, resalta que no se pidan ningún tipo de conocimientos en lenguas extranjeras, más en un departamento comercial de un puerto internacional como es el de Valencia.

Resulta haber un único candidato, trabajadora en [REDACTED], que en el año fiscal 2022 acredita una facturación de [REDACTED] *factura 31.041 millones en 2022.*

- Plaza 276. [REDACTED]*

Entre las funciones figura

- “- Apoyo en la planificación presupuestaria, en la gestión de tesorería, en el control de gastos, en el control de las deudas pendientes (especialmente, las del Consorcio Valencia 2007 en liquidación), en la gestión administrativa del ejercicio hasta la formulación de cuentas y en cualquier otra tarea que le sea encomendada por la Jefa Económico-Financiera.”*



Esta función se considera excesivamente detallada, más en un organismo en liquidación, próximo a su fin.

Así, en coherencia con ello figura entre los requisitos a cumplir, la exigencia de un mínimo de experiencia de 10 años en administración, organismo, o ente de derecho público, realizando funciones similares a las requeridas para este puesto.

Obviamente y de modo final, de los 11 candidatos que se presentan sólo 2 superan la primera fase de experiencia. Hay un candidato que ha trabajado en el ente a que se hace referencia expresa en las funciones.

Así mismo, las bases exigen una licenciatura, y a diferencia de otros, no señala expresamente cuales concretas. Se da la circunstancia que la persona que finalmente obtiene la plaza, es Licenciada en Ciencias Empresariales.

Se excluye a un trabajador para el citado puesto por ser de un grupo de cotización 02 en lugar de 01, alegando que las funciones del puesto requerido *“son las propias de planificación, asesoramiento, gestión, inspección, ejecución, control, evaluación, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior, no puede considerarse que las funciones desempeñadas por el responsable de oficina permitan acreditar la experiencia requerida para el puesto convocado cuya clasificación se corresponde con la Jefatura de Área, muy alejada de las funciones que desde el puesto de Responsable de Oficina puede haber desempeñado el aspirante.”*

Si bien es cierto en cuanto al tipo de tareas, en su base no se ha delimitado de esta forma y no hay soporte legal para dicha exclusión.

- Plaza 277. [REDACTED]

Entre las funciones se encuentran:



"Supervisar la correcta gestión del dominio público poniendo especial énfasis en el entorno puerto ciudad habida cuenta de la inminente liquidación del Consorcio Valencia 2007".

En este caso sí se califica de inminente la liquidación del Consorcio.

En coherencia con ello, entre los requisitos a cumplir figura el siguiente:

"estar en posesión de Licenciatura en Derecho o el grado en Derecho más Máster Habilitante para el ejercicio de la Abogacía."

Adicionalmente,

"diez años de experiencia profesional en el departamento legal de empresa privada multinacional dedicada a la logística y al transporte multimodal titular de concesiones y terminales en puertos"

Se destaca que se solicita el ejercicio de la Abogacía, que no es necesario para las funciones, y que se solicita experiencia en sector privado únicamente, cuando se va a desarrollar una función pública.

- Plaza 278. [REDACTED]

De 11 solicitudes presentadas, resultan sólo 5 admitidas.

Se trata de otra plaza de [REDACTED] y entre las funciones figura:

- *Verificar la planificación de inversiones y velar por la ejecución del plan de inversiones.*
- *Supervisar la correcta ejecución de las obras, poniendo especial énfasis en el entorno puerto ciudad, habida cuenta de la inminente liquidación del Consorcio Valencia 2007".*

Los requisitos que se solicitan están, en principio, en sintonía, *"Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, o equivalente, pero con 10 años de experiencia profesional en administración, organismo o ente de derecho público, en un entorno puerto ciudad..."*



Las funciones que se exigen no sólo están relacionadas con la próxima liquidación del Consorcio, que se encuentra en dicho entorno, sino que las inversiones más relevantes no son precisamente esas del entorno puerto ciudad, y que la experiencia, en este caso, excluye totalmente al sector privado, circunstancia que prima sobre la experiencia en obra portuaria, sea del sector que sea.

En resumen, y por lo que respecta a las plazas, candidaturas presentadas y admitidas tras la primera fase, se presenta cuadro que contiene sistemáticamente la información detallada anteriormente:

Tabla comparativa de instancias presentadas y admitidas							
Número de proceso	270	277	278	271	272	274	276
Nombre	Subdirector de Secretaría General	Subdirector/a de Gestión de Dominio Público	Subdirector/a de Infraestructuras, Instalaciones y Conservación	Jefatura de Roro y SSS	Jefatura de experiencia del Cliente	Jefatura Multimodal	Jefe de apoyo a la Gestión Económico-Financiera
Categoría laboral	Subdirector	Subdirector	Subdirector	Jefatura de división	Jefatura de división	Jefatura de Área	Jefatura de Área
Instancias presentadas	4	3	11	2	3	3	11
Instancias admitidas	3	1	5	2	1	1	2

Por otra parte, en cuanto a la experiencia valorada en las diversas plazas, resulta que, en líneas generales, existe cierta inconsistencia con respecto a la experiencia mínima requerida y máxima puntuada, aun en plazas de la misma escala. Es cierto que la experiencia máxima valorada es mayor en plazas de superior nivel, pero, sin embargo, no existe un patrón donde se pueda inferir una relación lógica entre jerarquía y experiencia a valorar, muy dispares dentro incluso de plazas de la misma categoría.

Se observa que para los puestos de Subdirector, una categoría que está justo por debajo del Director General, no solicitan experiencia previa, y, sin embargo, para las plazas de Subdirector de Gestión de Dominio Público y de Infraestructuras, Instalaciones y Conservación, solicitan una experiencia previa de 10 años.

La experiencia máxima valorada en las dos primeras Subdirecciones es de 15 años y en la Subdirección de Infraestructuras es de 20 años.



Con respecto a las plazas de Jefaturas de Área, que siguen en la escala después de la Subdirección, se observa que, para la Jefatura Multimodal, se exige una experiencia mínima de 5 años y se puntúa hasta una experiencia máxima de 10 años. Sin embargo, para la Jefatura de Área de Apoyo a la Gestión Económico-Financiera, la experiencia mínima y máxima son justo el doble, 10 años de experiencia mínima y 20 años como máximo puntuado.

Para las plazas de Jefatura de División, que se encuadran en cuarto lugar, por debajo de Jefatura de División, la experiencia mínima requerida para la Jefatura de RORO y SSS es de 10 años, y en esta plaza se puntúa una experiencia máxima de 14 años.

Para la plaza de Jefatura de Experiencia del Cliente, la solicitud de experiencia mínima requerida es de 4 años y la experiencia máxima es de 6 años.

Por lo tanto, no existe un criterio común para dicha valoración. Se sistematiza en un cuadro la información anterior.

Tabla comparativa de experiencia mínima y máxima valorada en los procedimientos selectivos del Personal de la APV de fuera de convenio							
Número de proceso	270	277	278	271	272	274	276
Nombre	Subdirector de Secretaría General	Subdirector/a de Gestión de Dominio Público	Subdirector/a de Infraestructuras, Instalaciones y Conservación	Jefatura de Roro y SSS	Jefatura de Experiencia del Cliente	Jefatura Multimodal	Jefe de apoyo a la Gestión Económico-Financiera
Categoría laboral	Subdirector	Subdirector	Subdirector	Jefatura de División	Jefatura de División	Jefatura de Área	Jefatura de Área
Experiencia mínima requerida	0 años	10 años	10 años	10 años	4 años	5 años	10 años
Número de años donde se valora experiencia máxima	15 años	15 años	20 años	14 años	6 años	10 años	20 años

Al respecto, las alegaciones señalan que los requisitos exigidos se consideran pertinentes, y que la competencia corresponde a cada Autoridad Portuaria, teniendo cada una de ellas personalidad jurídica propia y capacidad de obrar. Que, en la selección, se han respetado los principios de igualdad mérito y capacidad, y a través de convocatoria pública. Que en su momento nadie impugnó las bases.

Aportan las alegaciones ejemplos de convocatorias recientes de otras Autoridades Portuarias, y analizadas las mismas, no son comparables a las



descritas en este informe.

Se justifica la necesidad de cubrir urgentemente una serie de plazas, necesarias para la APV y se señalan listas de candidatos, que no contradicen lo señalado en el cuadro anterior.

A la luz de las plazas que figuran en las alegaciones, se insiste en que una cosa son los méritos valorables, y otra distinta los requisitos exigibles. Y se resalta que, en una de dichas plazas, el propuesto no ha superado el periodo de prueba, finalizando su relación laboral con la APV en dicho periodo. Esta puntualización es al menos excepcional en el sistema.

Por otro lado, en cuanto a las Declaraciones de Ausencia de Interés, DACI en adelante, no en todas las plazas figura.

Se ha comprobado si los miembros del Tribunal tienen una DACI firmada, detectando su falta en los procesos selectivos correspondientes con las plazas: 270, 276 y 277.

La APV alega que no era obligatorio la implantación de las DACIS hasta el 17 de octubre de 2024, a recomendación de la Unidad Orgánica Operativa de Recursos Humanos. Sin perjuicio de ello, se resalta que la existencia o no de dichas DACIS en los procesos selectivos, no responde a un orden cronológico.

Promociones o cobertura interna.

Se ha solicitado una muestra de 4 expedientes, del conjunto de 18 expedientes, para el periodo auditado 2023 y 2024, lo que supone un 22% del universo.

Un conjunto de 3 plazas de personal dentro de convenio y 1 plaza de fuera de convenio.

Para estos 4 expedientes, en 3 expedientes se ha comprobado que existen unas bases, una propuesta de provisión y una resolución de nombramiento, así como un nombramiento.

En el 4º expediente no se ha aportado las bases del trabajador fuera de convenio.



II.8.- JUBILACIÓN LEGAL ORDINARIA (ART. 28)

Para el personal sujeto a Convenio Colectivo, y de acuerdo con el artículo 28 del mismo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad legal fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la misma y vigentes en cada momento.

Para dar cumplimiento a este artículo, la APV realiza una planificación de las personas que cumplen la edad de jubilación y transmite la información a EPPE. Además, a través de los Planes de Empresa se detalla esta información y, en base a ello, la APV solicita las plazas para gestionar la correspondiente OEP.

En caso de personal excluido de convenio, y tras el estudio de la normativa reguladora, se concluye que, para este personal, no es de aplicación el artículo 28 del Convenio Colectivo, estando sujetos en esta materia al TRLSS (aprobado por RD 8/2015 de 30 de octubre) y el Estatuto del Trabajador.

Se ha analizado la planificación de APV para las jubilaciones y, a través de un listado de trabajadores que se han jubilado en el ejercicio 2023 y 2024, se ha comprobado el cumplimiento de los requisitos para su jubilación, de acuerdo con la normativa aplicable.

En relación con la planificación que realiza la APV, en el ejercicio 2023 se han jubilado, de acuerdo con los datos facilitados por la APV, un total de 13 trabajadores, de los cuales 11 son trabajadores sujetos a convenio, 1 trabajador excluido de convenio y 1 alto cargo. Sin embargo, las cifras detalladas en el Plan de Empresa de 2024, en que se hace la previsión de 2023, es de 9 dentro de convenio y 0 fuera de convenio. Estas diferencias reflejan una desviación en el ejercicio 2023 y como resultado, las jubilaciones efectivas son superiores a las previstas.

En el ejercicio 2024 no podemos realizar este análisis dado que, a fecha del trabajo de campo, no se dispone del Plan de Empresa de 2025 aprobado.



Se ha comprobado, sobre una muestra de las personas jubiladas en 2023 y 2024, si se cumplen con los requisitos para la jubilación, y si se realiza un seguimiento por parte de APV para requerir la jubilación en caso del cumplimiento de la edad legal en el personal incluido en convenio.

Sobre una muestra del 13% se ha solicitado información a la APV. De la muestra seleccionada, indicamos que, en 1 trabajador sujeto a convenio, se disponen de las correspondientes autorizaciones administrativas e información concluyente del cumplimiento de los requisitos de jubilación. Sin embargo, en los otros dos expedientes, correspondientes a personal excluido e incluido de convenio, la APV no nos ha facilitado documentación suficiente como para concluir el cumplimiento de los requisitos de jubilación. Por tanto, entendemos que los expedientes pueden estar incompletos y por ello no podemos confirmar que se lleve una correcta gestión del procedimiento.

Hasta la fecha, todos los trabajadores que cumplen los requisitos de jubilación lo han hecho voluntariamente y no han puesto objeciones a la misma. Por este motivo, la APV no ha tenido que poner en marcha el procedimiento previo a la jubilación forzosa, dictado por EPPE, para la aplicación del artículo 28 del Convenio Colectivo.



II.9.- JUBILACIÓN PARCIAL (ART. 29)

De acuerdo con la información facilitada por APV, los trabajadores que se han acogido a la jubilación parcial durante el ejercicio 2023 y el periodo analizado de 2024, han sido 13. Se han analizado un 15% sobre el total, tanto en personal sujeto a convenio como excluido de convenio.

Se comprueba que, tanto para el trabajador incluido como para el excluido de convenio, se aplican los preceptos del artículo 29 del Convenio Colectivo referente a la Jubilación Parcial que indica, entre otros, que se debe suscribir un contrato de relevo, siempre y cuando se cumpla unas condiciones determinadas.

La APV suscribe contratos de relevo para sustituir a los trabajadores que se acogen a la jubilación parcial, revisa el cumplimiento de las condiciones que determina la Seguridad Social para la adquisición del derecho a la jubilación parcial y tramita las correspondientes comunicaciones y autorizaciones administrativas.

Sin embargo, llama la atención que las solicitudes no se tramitan por los interesados con una antelación suficiente con respecto a la fecha efectiva de jubilación. Así, una de ellas se solicita 2 meses antes, pero la otra, 3 días antes de la fecha de efectos, lo que obligó a retrasar un mes la resolución y la fecha solicitada.

No consta regulación de plazo mínimo entre la solicitud y la fecha de efectos.



II.10.- BAJAS INCENTIVADAS

Con relación al seguimiento de las bajas incentivadas detectadas en el informe emitido en 18 de noviembre de 2020 a que se hace referencia al inicio del informe como antecedente, se recuerda que afectaban a tres trabajadores, dos por aplicación a personal excluido de convenio, en que se estimaban en el informe como improcedentes, y uno a personal sujeto a convenio, en que se cuestionaba la tabla aplicada y que afectaba a la cuantía abonada al trabajador.

Los importes de los dos casos excluidos de convenio son de 227.381,20 euros y 151.627,82 euros, respectivamente. En cuanto al sujeto a convenio, la diferencia se cuantificó en 51.061,37 euros.

Ninguno de los tres ha finalizado sus procedimientos en vía judicial, habiendo superado la mediación para acuerdo, sin lograrlo.

A raíz de dicho informe, la APV paralizó la tramitación de la aplicación a todo el personal, verificándose que no se ha tramitado ningún expediente más.

Como consecuencia, un trabajador de la APV, sujeto a convenio, presenta demanda solicitando daños y perjuicios al no habersele concedido la baja incentivada, que solicita 105.063,68 en concepto de baja y 5.703,94 euros en concepto de daños.

La situación actual de los procedimientos para el personal excluido de convenio es la siguiente:

- 1.- Por lo que respecta al afectado de menor importe, el procedimiento judicial ha sido suspendido por providencia de septiembre de 2024, por un plazo de 6 meses.
- 2.- En lo que concierne al otro afectado, se ha suspendido el procedimiento y a la vez se ha señalado para vista en mayo de 2025.

La situación actual del procedimiento para el incluido en convenio es que se ha suspendido *sine die*.



Al respecto, la aplicación de la tabla de indemnización incorrecta ha sido objeto de reclamación de conflicto colectivo, desestimada por la Audiencia Nacional, sentencia 77/2022, de 20 de mayo de 2022 y recurrida ante el Tribunal Supremo.

Consideraciones sobre el pago al personal excluido en convenio.

Las diversas sentencias de las que se tiene conocimiento han sido desfavorables todas ellas para las Autoridades Portuarias, por lo que se espera, en su caso, el mismo resultado en Valencia.

Sin embargo, se quiere señalar el siguiente riesgo:

- Si los trabajadores se oponen y obtienen una sentencia favorable, se puede incurrir en responsabilidad contable ante el Tribunal de Cuentas, procedimiento no iniciado porque la Autoridad Portuaria ha tomado medidas para su reclamación y, por lo tanto, no existe aún dicho perjuicio.
- Si el trabajador se pliega a la demanda, en contra de lo que puede aparentar, la situación empeorará para la Autoridad Portuaria, porque, aunque se reintegran dichas cuantías, el trabajador puede pedir el abono de los salarios de tramitación. Esta cantidad sería más elevada que los reintegros obtenidos, pero sin la contraprestación del trabajo, debido al tiempo transcurrido. Además, sin perjuicio a su derecho a la jubilación ordinaria, que, considerando los intereses correspondientes, daría como resultado un perjuicio económico superior para la APV.

Por ello, y para evitar un perjuicio mayor y dar cobertura a la APV, se recomienda que, previos los informes oportunos, se autorice a la APV a desistir de los procedimientos en tramitación del personal excluido de convenio.

La APV ha remitido escrito a Función Pública, con copia al EPPE, solicitando autorización para desistir de la demanda, en base a lo expuesto.



II.11.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

II.11.A) Régimen disciplinario

El objetivo ha consistido en comprobar si se han incoado expedientes sancionadores por comisión de faltas y analizar el procedimiento sancionador.

Se ha comprobado que para el periodo 2023 y 2024 se han registrado 10 expedientes sancionadores, que afectan a 6 trabajadores distintos, lo que supone una concentración de varias sanciones en ciertos trabajadores.

Se analiza una muestra del 20% de los expedientes del total del universo, y un 30% de las distintas personas a las que se abre un expediente disciplinario. Se comprueba que dichos procedimientos se han tramitado correctamente, salvo que la iniciación debe ser, según el artículo 47 del TRLPEMM, por el Director, y, sin embargo, en uno de ellos se ha iniciado por la Jefa de Recursos Humanos, sin que conste delegación.

La calificación del hecho y de la sanción correspondiente en cada uno de ellos, se considera correcta.

II.11.B) Litigiosidad consecuencia del régimen disciplinario

Por otra parte, se ha hecho un seguimiento de las medidas disciplinarias adoptadas en años anteriores y su seguimiento en vía judicial.

Para ello, la APV cuenta con una empresa externa que realiza el seguimiento y emite informes periódicos.

El informe que presenta la citada empresa externa es un memorándum, que elabora a petición de la Autoridad Portuaria de Valencia, con el objetivo de informar, mediante un criterio de valoración ponderada, de la probabilidad de éxito de las reclamaciones judiciales, de obtener una resolución favorable a la APV.



En dichos informes, se realiza un seguimiento de los casos con el objetivo de hacer un análisis del seguimiento de los conflictos laborales y obtener unos resultados y, en su caso, comparar con el Informe de Conflictividad de Usuarios (ICU en adelante).

La APV elabora el ICU que contiene el Índice de Conflictividad y que es la base para la provisión contable correspondiente. Se desprende que, a 31 de diciembre de 2023, hay un total de 19 casos, de los que 17 están o han estado judicializados en un Juzgado de lo Social o el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, y 2 casos están en el SMAC o Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación.

Para valorar el criterio, a efectos del ICU, se utiliza el siguiente criterio, previos los informes, valoraciones y ponderaciones procedentes:

- Remoto: Grado de probabilidad de que la APV pague o pierda es inferior al 10%.
- Posible: Grado de probabilidad de que la APV pague o pierda es igual o superior al 10% pero inferior a 50%.
- Probable: Grado de probabilidad de que la APV pague o pierda es igual o superior al 50%. Únicamente en este caso se provisiona.

Dicho juicio de valor vendrá, en su caso, contenido en el apartado CRITERIO de cada litigio y se provisionan los probables.

La situación final es el siguiente:

Situación Jurídica a 10/06/2024 de cuestiones laborales del Informe Ética Jurídica.	
FAVORABLES PARA LA APV	8
EN CONTRA DE LA APV	0
EN PROCESO	9
TOTAL	17

Los casos en situación de favorables para la APV son un total de 8 de los 17 casos tratados en el informe. El resto de casos, 9 en concreto, se encuentran, a 10 de junio de 2024, en proceso. Por lo tanto, la gestión se valora como correcta.



II.12.- CANAL DE DENUNCIAS

La APV, en su página web, tiene un acceso a un Canal de Denuncias.

Este canal, para garantizar su independencia, es de gestión externa, lo que se valora favorablemente.

Se solicita a la APV una muestra de su canal de denuncias.

Se solicita y obtiene un certificado firmado por el administrador de la empresa Asesores Forenses y Financieros, S.L., que es el gestor externo, en el que se aporta un listado con 31 entradas de las que 28 constan como denuncias.

Se examina la totalidad, descartando las que no tienen relación con el puerto, y centrándose en las relativas al objeto del control y a contrataciones, excluyendo 8 de ellas.

Se solicita y obtiene una muestra de 10 expedientes de 20 casos relacionados con los recursos humanos, lo que supone un 50%, escogiendo los más relevantes y documentados, y los resultados están incorporados en las distintas pruebas del presente control.

Por lo que al canal se refiere, estas denuncias se han investigado por una comisión de la Autoridad Portuaria, en teoría lo más independiente posible, formada por 3 miembros de, entre otros, los siguientes departamentos: Auditoría Interna, Secretaría General, Gabinete de Presidencia o Recursos Humanos, según el objeto y contenido de la denuncia.



Y en los casos en que potencialmente uno de los miembros puede verse afectado, se le excluye, siendo sustituido por otro departamento. Incluso se llegó a paralizar un proceso selectivo ante el posible riesgo de filtración de preguntas.

Por ello, la existencia de dicho canal de denuncias y la evidencia de que todas ellas, en lo que afecta a la APV, se tramita e investiga, llegando a una decisión y, en su caso, a compromisos adquiridos, con propuestas concretas, se valora positivamente.

El presente informe ha sido firmado electrónicamente en Valencia, con fecha 30 de mayo de 2025 por el Interventor Regional, [REDACTED] según se refleja en la validación que consta en el margen izquierdo de cada página.

El presente informe puede contener información sensible o de carácter reservado y le ha sido remitido por la Intervención General de la Administración del Estado por ser usted uno de los destinatarios legales del mismo conforme a lo previsto en el Título VI de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y su normativa de desarrollo. Fuera de estos supuestos la Intervención General de la Administración del Estado está sometida por ley al deber de confidencialidad y secreto en relación con su contenido, por lo que queda usted responsable de su tratamiento y difusión, la cual deberá respetar en todo caso la normativa de protección de datos y demás que pudiera resultar de aplicación