



BADESA, S.A.U.

*INFORME DE ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD
EN LA CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL Y EN LA
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DURANTE EL EJERCICIO 2020*



INFORME DE ANALISIS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN EL EJERCICIO 2020

Al accionista único de Badesa, S.A. Unipersonal:

1. Hemos revisado el cumplimiento de la legalidad en la gestión de fondos públicos de BADESA, S.A.U. (en adelante, la Sociedad), durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020, y nuestro trabajo ha sido efectuado de acuerdo con las normas de auditoría del sector público y, en consecuencia, ha incluido la realización de pruebas selectivas sobre muestras que se han considerado necesarias para alcanzar los objetivos establecidos en relación a la verificación del cumplimiento de los aspectos relevantes de la normativa aplicable.

2. En nuestra opinión, la gestión de fondos públicos por parte de BADESA, S.A.U. durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020 se ha realizado de forma generalizada de conformidad con la normativa aplicable.

Betean Auditoría, S.L.P.

José Ignacio Miguel Salvador

6 de mayo de 2021



BADESA, S.A.U.

*NOTAS EXPLICATIVAS AL INFORME DE ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE
LA LEGALIDAD EN LA CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL Y, EN LA
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DURANTE EL EJERCICIO 2020*



1- ANÁLISIS DE LA LEGALIDAD EN LA GESTIÓN DE PERSONAL

Hemos revisado el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de gestión de personal por parte de la Sociedad durante el ejercicio de 2020.

Normativa reguladora

En primer lugar, cabe recordar que la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 prorrogado automáticamente para el año 2020, establece en su Disposición adicional vigésima novena que, en el presente ejercicio, las Sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales podrán proceder a la contratación de nuevo personal con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

Las indicadas limitaciones no serán de aplicación cuando se trate de contratación de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente entidad pública empresarial o Sociedad mercantil.

Solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales.

Además, las Sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19. Uno. 3 de esta Ley tendrán, como máximo, la tasa de reposición establecida para el respectivo sector en el citado precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad.

Las Sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales distintas de las comprendidas en el párrafo anterior que hayan tenido beneficios en dos de los tres últimos ejercicios podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.7 de esta Ley. Las que no hayan tenido beneficios en dos de los tres últimos ejercicios, podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 75 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.7 de esta Ley.

Además, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales podrán disponer de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de las plazas, dotadas presupuestariamente, que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.



Los procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los ejercicios 2018 a 2020. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación colectiva.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en ellos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

En segundo lugar, el procedimiento empleado para la contratación del personal debe respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, tal y como establece la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

En cuanto a las retribuciones de personal, el artículo 3.Dos del Real Decreto – Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (en adelante RDL 2/2020) establece que en el año 2020, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2020 respecto a los de 2019.

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2019 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 por ciento de incremento salarial.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,30 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.



Objetivos y alcance del trabajo

Se ha realizado una revisión de la gestión de personal llevada a cabo por la Sociedad, mediante la que hemos verificado el cumplimiento de las disposiciones legales anteriormente mencionadas.

Nuestro trabajo ha consistido en:

- 1.- Verificar que las nóminas satisfechas en el año no superan los incrementos retributivos previstos en el artículo de la LPPGGEE.
- 2.- Verificar que las retribuciones en concepto de productividad están recogidas en convenio y que se determinan atendiendo a criterios objetivos y, en su caso, establecidos por el Pleno (artículo 5 RDRAL).
- 3.- Verificar que las horas extraordinarias están sujetas a un adecuado control para que las personas trabajadoras no sufran un exceso de encargo o realización de horas extraordinarias, salvo las de emergencia; así como que se respeta el límite máximo anual (artículo 35 ET).
- 4.- Verificar que no se retribuye a los trabajadores por conceptos que estén fuera de convenio.
- 5.- Verificar que en caso de personal laboral fijo o indefinido que se han llevado a cabo procesos selectivos en los que se han respetado los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y que se ha cumplido la tasa de reposición de efectivos prevista en la LPPGGEE del año.
- 6.- Verificar que en caso de personal temporal, además de estos principios de acceso mínimos, existe informe justificando la urgencia y el carácter de inaplazable de dicho acceso tal y como se regula en la LPPGGEE del año.
- 7.- Verificar la composición del consejo de administración o patronato durante el ejercicio, los acuerdos de modificación de su composición y su inscripción en el Registro Mercantil.
- 8.- Verificar el cumplimiento en todos sus extremos de lo dispuesto en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 7/1985, de 2 de abril reguladora de las Bases del Régimen Local, respecto a los contratos mercantiles y de alta dirección, así como número máximo de este tipo de personal conforme al acuerdo de Pleno.

1.1 Retribuciones y seguridad social

Hemos verificado que las retribuciones básicas y complementarias del personal de la Sociedad han sido incrementadas en un 2% respecto a las establecidas para el 2019, con efectos 1 de enero de 2020, cumpliendo lo establecido en el artículo 3. Dos del RDL 2/2020.

En todo caso, hemos verificado que las nóminas satisfechas en el año 2020 no superan los incrementos retributivos previstos en dicho RDL.



Las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Sociedad están reguladas en el “Convenio Udalhitz.”, vigente desde el 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2010.

Mediante acuerdo de la Junta General, de fecha 19 de noviembre de 2008, se amplía la vigencia del Convenio hasta final del año 2011.

Por su parte, según el artículo 2 de Udalhitz, si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del acuerdo, se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año y de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de Udalhitz, *“hasta que no llegue a un nuevo acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación”*.

Posteriormente, en la Junta General de la Sociedad celebrada el día 19 de febrero de 2014, se aprobó una “Adenda al Convenio Colectivo de Badesa Udalhitz”.

El Convenio regulador de la Sociedad reconoce entre sus conceptos retributivos el concepto de productividad, sin embargo, no ha aprobado, ni abonado retribución alguna por este concepto en el ejercicio 2020.

Por otra parte, en el transcurso de nuestro trabajo, no hemos detectado ningún concepto retributivo que se haya incluido en las nóminas del personal que no estuviera recogido en el Convenio.

En cuanto al control de las horas, cabe mencionar que la Sociedad utiliza un sistema de “fichaje” para contabilizar las horas trabajadas por cada empleado, aunque las horas extraordinarias se controlan, además, por medio de sistemas adicionales, mediante hojas de trabajo firmadas, con el visto bueno del superior jerárquico y que son aprobadas en Consejo de Administración.

Tras el trabajo realizado, hemos comprobado que durante el ejercicio 2020 la Sociedad ha retribuido a algunos de sus trabajadores en concepto de horas extraordinarias, respetando el límite máximo anual establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Selección

Nuestro análisis se ha centrado en verificar si se han respetado los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, por un lado, y si se justifica adecuadamente la necesidad de contratar de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 6/2018, por otro. Adicionalmente, se procede a comprobar el cumplimiento de la tasa de reposición.

Para verificar si la gestión de personal realizada por la Sociedad ha sido la correcta, hemos analizado la única contratación indefinida realizada y las cuatro contrataciones temporales producidas en el ejercicio 2020.



Contratación indefinida de A.L.A.

La Junta General de la Sociedad, en sesión celebrada el 27 de marzo de 2019, aprobó la convocatoria y bases de un puesto de gerente para ser provista mediante concurso-oposición libre, mediante contrato laboral indefinido (BOG 15 de abril de 2019).

El 14 de abril se publica en prensa el anuncio de la oferta de empleo, recogándose en dicho anuncio los requisitos y el plazo para presentación de instancias. Las bases de la convocatoria se publican en la web de la empresa.

Por Decreto de Presidencia nº 376/2019, de 19 de junio, se publica la lista definitiva de candidatos admitidos, recogándose los excluidos y el motivo de su exclusión.

Tras la realización de los dos ejercicios y la valoración de méritos y experiencia, se propone por parte del Tribunal la contratación de A.S.U.. La contratación está supeditada a la superación del período de prueba. Al no superar el período de prueba y proceder al desistimiento del contrato laboral de A.S.U. se procede a la contratación de A.L.A., segundo en el proceso de selección.

Hemos podido verificar el contrato temporal suscrito entre el trabajador y la Sociedad el día 6 de mayo de 2020. Transcurridos 6 meses, el Consejo de Administración aprobó la propuesta de superación de período de prueba del Gerente.

Contrataciones temporales

Las vacantes de carácter temporal son cubiertas, principalmente, por personal adscrito a las bolsas de trabajo de las que dispone la Sociedad.

Para la correcta gestión de la contratación temporal, la Sociedad dispone de una Normativa para la Gestión de las Bolsas de Trabajo.

En los expedientes de contratación temporal revisados, se incluyen informes en los que se justifica que la contratación temporal que se desea realizar responde a un caso excepcional, servicio esencial o que pretende cubrir necesidades urgentes e inaplazables en el sentido que establece la mencionada Ley 6/2018.

En cuanto a la gestión de la bolsa de trabajo, habitualmente, se utiliza el método más rápido, es decir, las llamadas telefónicas para poder cubrir cuanto antes las bajas mediante la utilización de la Bolsa de Trabajo.

En este sentido, sería conveniente incorporar en cada expediente información o documentación que permita verificar que la gestión que se ha realizado de la Lista de la Bolsa de Trabajo es correcta y que las propuestas de contratación se han dirigido a las personas mejor clasificadas en



ese momento, indicando y soportando documentalmente en caso de no aceptación, las razones por las que no aceptan dicho puesto.

Otros aspectos a tener en cuenta

El actual Consejo de Administración de la Sociedad está formado por 9 miembros. En sesión celebrada el 30 de abril de 2020, la Junta General de la Sociedad aprueba el nombramiento de R.M.C.S. como nuevo miembro del Consejo de Administración, en sustitución de J.L.A.A., cuyo cese se aprueba en el mismo acto. A día de hoy, no se ha producido la inscripción en el Registro Mercantil de dicho acuerdo.

En fecha 13 de mayo de 2020, se publicó en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, la Relación de Puestos de Trabajo de la Sociedad aprobada en 2019 para 2020, con las modificaciones aprobadas en la Junta General de 29 de abril de 2020.

Resultados

El resultado ha sido satisfactorio, ya que hemos podido verificar que la Sociedad ha cumplido razonablemente durante el ejercicio 2020 con la normativa legal que regula su actividad en material de gestión de personal.



2- ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

Hemos revisado el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de contratación administrativa por parte de la Sociedad durante el ejercicio 2020.

Normativa reguladora

Como Sociedad del Sector Público está sujeta, en materia de contratación, a la legislación sobre contratación del sector público. Se considera Poder Adjudicador que no tiene el carácter de Administración Pública, y por tanto, le es de aplicación la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP) por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La LCSP hace referencia a la legislación aplicable a los entes como la Sociedad, en el apartado 3 del artículo 26, estableciendo que se regirán por lo dispuesto en el Título I del Libro Tercero de la misma, en cuanto a su preparación y adjudicación, y que en cuanto a sus efectos y extinción les serán aplicables las normas de derecho privado, y aquellas normas a las que se refiere el párrafo primero del artículo 319 en determinadas materias.

Con carácter extraordinario, durante el ejercicio 2020 será de aplicación la normativa en materia de contratación generada en respuesta a la coyuntura de emergencia sanitaria ocasionada a nivel mundial por el COVID-19 que ha tenido un impacto singular sobre la contratación pública. En particular, lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, así como, en el Artículo 34 del RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Objetivos y alcance del trabajo

Nuestro trabajo ha consistido en:

- 1.- Verificar el cumplimiento de lo previsto en la LCSP sobre el procedimiento seguido en contratos ya ejecutados y si existe acta de recepción.
- 2.- Verificar el cumplimiento de lo previsto en la LCSP sobre el procedimiento de adjudicación seguido en contratos en fase de ejecución.

Para cada contrato analizado hemos analizado lo siguiente:

- La fecha de conformidad de las facturas y la de su correcta contabilización.



- Que no haya facturas recibidas dentro del ejercicio contable que no estén contabilizadas, así como facturas recibidas con registro de entrada anterior a un mes y pendientes de ser conformadas.
- Las modificaciones de los contratos: cuantía y justificación.
- La adecuación de los gastos realizados a los fines estatutarios de la entidad.

Por otra parte, nuestra revisión ha incluido lo siguiente:

3.- Análisis de los contratos menores.

2.1 Análisis de contratos

Partiendo de la relación facilitada por la Sociedad en la que se incluyen todos los contratos adjudicados y vigentes en el ejercicio 2020, nuestro trabajo ha consistido en analizar los procedimientos de contratación empleados en una muestra representativa de ellos.

Exp.	Procedimiento	Tipo	Objeto	Adjudicatario	Importe adjudicado (IVA excl.)	Valor estimado	Firma de contrato	Plazo de ejecución	Gasto 2020 (IVA excl.)	Observaciones
03/20-B	Abierto Simplificado	Servicios	Limpieza de oficinas centrales, dependencias de la estación de transferencia de Eibar y vestuarios	Limpiezas Joxean, S.L	79.844	87.741	30/07/2020	2 años	16.634	-La resolución de adjudicación se realiza el 22 de julio de 2020 tras pasar quince días desde el siguiente a la apertura de proposiciones que fue el 30 de junio de 2020 (art. 158 LCSP). Cabe mencionar que al ser el Órgano Competente el Consejo se hace difícil cumplir el plazo dado que la periodicidad de reunión es mensual.
21/19-B	Abierto	Servicios	Servicio de comunicación	Adaki Publizitatea eta Diseinua S.L.	33.541	124.800	03/06/2020	2 años +1+1	16.170	-El presupuesto base de licitación se ha calculado por un año, sin tener en cuenta que la duración del contrato es de dos años.
01/20-B	Abierto	Suministro	Bolsas compostables	Lote 1: ID Waste S.L.	91.752	111.020			77.732	
				Lote 2: ID Waste S.L.	13.650	16.517	12/05/2020	12 meses		
				Lote 3: Moñeda & Rañal S.L.	20.453	24.748			19.696	
13/19-B	Abierto SARA	Servicios	Mantenimiento de contenedores soterrados	Contenur S.L.	Precios unitarios	397.936	26/03/2020	1 año +1	130.732	-Se resuelve la adjudicación tras pasar dos meses desde la apertura de plicas, incumpliendo el plazo establecido en el art. 158.2 de la LCSP. -Está publicado en DOUE el anuncio de la licitación, no así el de formalización por no haber marcado esta opción al publicar el contrato (el anuncio se envía directamente desde la Plataforma).
19/19-B	Negociado sin publicidad	Suministros	Suministro de neumáticos	First Stop Southwest S.A.U.	57.711	63.445	20/01/2020	Desde 01/01/2020 a 31/12/2020	43.716	-La resolución de adjudicación se realiza tras pasar cinco días desde la recepción de la documentación, sobrepasando el plazo establecido en el art 150 de la LCSP. Cabe mencionar que al ser el Órgano Competente el

Exp.	Procedimiento	Tipo	Objeto	Adjudicatario	Importe adjudicado (IVA excl.)	Valor estimado	Firma de contrato	Plazo de ejecución	Gasto 2020 (IVA excl.)	Observaciones
										Consejo se hace difícil cumplir el plazo dado que la periodicidad de reunión es mensual.
09/20-B	Abierto	Suministros	Suministro de una máquina baldeadora lava aceras	Ros Roca S.A.	99.750	164.228	25/01/2021	17 semanas	-	-La resolución de adjudicación se realiza tras pasar dos meses desde la apertura de plicas (art. 158.2 LCSP).
20/19-B	Abierto Simplificado	Suministros	Suministro e instalación de 306 pedales de contenedores de carga lateral de la fracción resto y bioresiduo	Sulo Ibérica S.A.	Precios unitarios	98.000	21/02/2020	15 semanas	69.330	-
08/19-B	Abierto super Simplificado	Suministros	Suministro de tres máquinas expendedoras	Dorlet S.A.	Precios unitarios	32.385	20/02/2020	60 días	23.519	-





2.2 Revisión de contratos menores

Tras el análisis realizado no se han detectado volúmenes significativos de gasto acumulado por contratos menores con ninguno de los terceros. También hemos verificado, a través de una muestra de ellos que no se ha alterado el objeto del contrato para evitar las reglas generales de contratación, y que éstos cumplen las exigencias establecidas en la normativa que regula los contratos menores.

Para aquellos terceros analizados que superan los umbrales de contrato menor, (suministro de combustible a los vehículos que hacen la ruta de la costa) hemos observado que, se ha justificado la incidencia y que se ha comenzado la tramitación de su licitación.

Resultados

La Sociedad ha tramitado conforme a la legislación vigente la licitación de los contratos, así como, su adjudicación y ejecución. Asimismo, hemos verificado que los gastos están aprobados, justificados y correctamente contabilizados y pagados, siendo acordes con los fines estatutarios de la Sociedad.