



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 2023*



INFORME DE ANALISIS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN EL EJERCICIO 2023

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 2023, 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 2023 se ha realizado de forma generalizada de conformidad con la normativa aplicable.

Betean Auditoría, S.L.P.

José Ignacio Miguel Salvador
21 de marzo de 2024



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 2023*



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 2023.

Normativa reguladora

En primer lugar, cabe recordar que la *Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023*, establece en su *Disposición adicional vigésima primera* que 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.

Además, podrán contratar personal, funcionario, estatutario o laboral, con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local.

La contratación temporal únicamente será posible en los supuestos y con arreglo a las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, así como en el resto de normativa aplicable, previa autorización.

A las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales les serán de aplicación las reglas de articulación de la Oferta de Empleo Público del artículo 20.dos. En concreto, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20.dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en los mismos términos establecidos en dicho precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los términos establecidos en el artículo 20.dos.3.

La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20.tres.

Por otra parte, la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* establece que adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la *Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017* y 19.Uno.9 de la *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las



distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos *19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Así mismo la *Disposición adicional sexta* recoge una Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración. De esta forma, señala que las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Adicionalmente, estos procesos incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016

Ambos procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

Por último, indica que los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo *19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.



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 11/2022, de 1 de diciembre, de la Empleo Público Vasco*.

En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, y un incremento adicional del 0,5% vinculado a la evolución de Precios al Consumo Armonizado mediante acuerdo de 10 de octubre de 2023, con efectos de 1 de enero de 2023, 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 2023 respecto a los de 2022.

Del mismo modo, la Ley anterior establece un incremento del 0,5% vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023, incremento que ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el 6 de febrero de 2024 y que deberá ser abonado en el mes de febrero como atrasos de 2023.

En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo, siempre que no superen el incremento global fijado en el apartado Dos del artículo 19.

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

De acuerdo con lo establecido por el artículo 19.2 de la Ley 31/2022, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, y un incremento adicional del 0,5% vinculado a la evolución de Precios al Consumo Armonizado mediante acuerdo de 10 de octubre de 2023, con efectos de 1 de enero de 2023, 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 2023 respecto a los de 2022.

Hemos verificado que dicho incremento retributivo se ha calculado correctamente mediante el análisis de una muestra de recibos de nómina, elegidos al azar, en los que está incluida la subida salarial aprobada.

Del mismo modo, la Ley anterior establece un incremento del 0,5% vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023, incremento que ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el 6 de febrero de 2024 y que deberá ser abonado en el mes de febrero como atrasos de 2023. La Sociedad no ha provisionado dicho importe.



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.

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

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 2023.

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 Vº Bº del superior jerárquico y que son aprobadas en Consejo de Administración.

Tras el trabajo realizado, hemos comprobado que durante el ejercicio 2023 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 31/2022*, 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 las contrataciones indefinidas realizadas y tres de las contrataciones temporales producidas en el ejercicio 2023.

Contratación indefinida

Durante el ejercicio 2023 no se han formalizado contrataciones indefinidas.

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 el organismo dispone de una Normativa para la Gestión de las Bolsas de Trabajo.

En los expedientes de contratación temporal revisados existe informe 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 31/2022*.

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 está formado por 9 miembros.

En sesión celebrada el 27 de julio de 2023 la Junta General de la sociedad aprueba el cese de la totalidad de los miembros del consejo de Administración y la aprobación de la nueva composición y la designación de miembros. Posteriormente, en sesión extraordinaria de 20 de septiembre de 2023, la junta General acordó el nombramiento de un nuevo miembro del Consejo de Administración. Con fecha 17 de octubre de 2023 se inscriben en el Registro Mercantil los acuerdos alcanzados.

Las modificaciones realizadas en la RPT han sido publicadas en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. La empresa se encuentra adherida al Convenio de Udalhitz.

Resultados

El resultado ha sido satisfactorio, ya que hemos podido verificar que la Sociedad ha cumplido razonablemente durante el ejercicio 2023 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 2023.



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.

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 2023, 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	Observaciones
19/22-B	Abierto Simplificado (modificado)	Obras	Renovación de la Estación de Transferencia de Eibar: Vestuarios y baños, la cubierta de la zona de bombas y C.T. e instalación de celosía en la zona del compresor	ASKETA, S.L.	115.596,57	119.171,72	27/02/2023	22 semanas	-
22/22-B	Abierto Super-Simplificado	Servicios	Campaña de Refuerzo de Limpieza de Contenedores de Residuos Urbanos y el Refuerzo de Limpieza de Centros de Aportación (Islas de contenedores) ubicados en la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena. Lote 1: Servicio de limpieza manual zonas de aportación (islas contenedores) Lote 2: Servicio de limpieza mecánica de los contenedores de residuos	Lote 1: PREZERO ESPAÑA SA	Lote 1: precios unitarios. Presupuesto máximo: 33.050,33	33.057,85	03/02/2023	1 año	-
				Lote 2: PREZERO ESPAÑA SA	Lote 2: precios unitarios. Presupuesto máximo 16.524,08	16.524,08			
07/23-B	Abierto SARA	Suministro	Contenedores de carga lateral para la recogida de las fracciones de Papel y Cartón y Envases y el servicio de montaje y reparto en la vía pública, así como la retirada de los contenedores de tipo iglú a sustituir	SULO IBERICA SOCIEDAD ANONIMA	Precios unitarios Presupuesto máximo 471.403,25	817.464,45	12/07/2023	90 días naturales para suministro de contenedores 12 semanas para reparar y colocar los contenedores y retirada de los anteriores 8 años para piezas de respuesta	-
06/23-B	Negociado Sin Publicidad Urgente	Suministro	Vehículo eléctrico (furgoneta) para los encargados de los servicios de LV y RSU, así como la realización del servicio de mantenimiento preventivo durante los 2 primeros años de vida y el suministro de piezas de repuesto durante un periodo de 8 años.	CARZA GIPUZKOA, S.A.	39.520,47	61.446,28	04/05/2023	5 meses para suministro de vehículo 2 años servicio de mantenimiento 8 años para piezas de repuesto	-



Exp.	Procedimiento	Tipo	Objeto	Adjudicatario	Importe adjudicado (IVA excl.)	Valor estimado	Firma de contrato	Plazo de ejecución	Observaciones
194/2023	Menor	Servicios	Actualización de las licencias del equipo Diagnosis Jaltest	SUMINISTROS GURDI	1.875,00	12.000,00	24/05/2023	2 semanas	-
374/2023	Menor	Servicios	Servicio de recogida de residuos sandwich desde el Garbigne De Eibar	BARNA S.A.	10.460,12	10.460,12	20/10/2023	1 año	-
382/2023	Menor	Suministros	Instalación puertas antirobo en un mini garbigne de Debabarrena	ERAKUS ARQUITECTURA DE INTERIORES, S.A.	13.076,64	14.000,00	25/01/2023	2 meses	-

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.

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.