

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

A la Intervención General del Ayuntamiento de Alaquàs

1. INTRODUCCIÓN

La Intervención General del Ayuntamiento de Alaquàs, en uso de las competencias que le atribuye el artículo 220 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, con el objeto de comprobar que el funcionamiento, en su vertiente de cumplimiento de la legalidad, del sector público se ajusta al ordenamiento jurídico y a los principios generales de buena gestión financiera ha auditado a la ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL S.L.U., en colaboración con la auditora Carmen Gomis Rico en virtud de las Resolución de Alcaldía número 2020-2268 de fecha de 9 de julio de 2020, para dar cumplimiento al Plan Anual de control Financiero 2020.

Como resultado de los trabajos de control, se emite el presente informe que, realizado en base a las Normas de Auditoría del Sector Público y Normas Técnicas de Auditoría, tiene el carácter de **definitivo**.

2. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA EMPRESA AUDITADA Y NORMATIVA APLICABLE

Consideraciones Generales

ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL S.L.U. (en adelante ALEM) constituida en Alaquàs el 13 de marzo de 2012, es una entidad mercantil en forma de Sociedad Limitada, de duración indefinida, que se rige por sus Estatutos sociales y por el Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital. La Sociedad está íntegramente participada por el Ayuntamiento de Alaquàs, teniendo la condición de medio propio y servicio técnico de dicho Ayuntamiento.

ALEM tiene como objeto social la gestión de servicios propios del Ayuntamiento de Alaquàs, principalmente del área de bienestar social y de deportes, así como el mantenimiento y mejora de los edificios municipales e infraestructura básica.

Para la consecución de sus objetivos, la Sociedad ejecuta prestaciones de servicios mediante encomiendas de gestión del Ayuntamiento de Alaquàs, básicamente relativas a la gestión de los servicios de l'Escoleta Municipal y l'Escola Matinera, del Centro de Día para la tercera edad, limpieza de colegios públicos y recintos municipales, así como programas dirigidos a la infancia y la adolescencia, socioculturales, deportivos, de atención a la dependencia y de ayuda a domicilio.

La estructura organizativa de ALEM está configurada por la Junta General, el Consejo de Administración y el Consejero Delegado. El Pleno del Ayuntamiento de Alaquàs asume las funciones y competencias de la Junta General. La gestión ordinaria corresponde al Consejero Delegado.

Carmen. Gomis Rico

Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Sociedad se considera en contabilidad nacional una unidad institucional pública dependiente del Ayuntamiento de Alaquàs, quedando sujeta al control de gestión económico-financiero y fiscalización por parte del citado Ayuntamiento.

Normativa aplicable

A continuación se relaciona la normativa fundamental que regula la gestión económica de la Empresa:

a) General

- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado prorrogados para el año 2019.
- Real Decreto 1040/2017, de 22 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 635/2014, de 25 de julio, por el que se desarrolla la metodología de cálculo del período medio de pago a proveedores de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, modificada por la Ley 15/2012, de 5 de julio.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de incentivos fiscales al mecenazgo.
- Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

b) Contratación

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen 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
- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.
- Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, en cuanto no se oponga a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en cuanto no se oponga a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

c) Contabilidad

- Resolución de 26 de marzo de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se aprueba el Plan de Contabilidad de pequeñas y medianas empresas sin fines lucrativos.

d) Personal

- Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Alaquàs Empresa Municipal S.L.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 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.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 12/1995, de 11 de mayo, de incompatibilidades de altos cargos y Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

e) Normas específicas:

- Estatutos sociales y demás normativa interna.

3. OBJETO Y ALCANCE

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

La aplicación de técnicas de auditoría supone la realización de pruebas selectivas sobre las muestras que se han considerado necesarias para alcanzar los objetivos del trabajo y, en consecuencia, significa que la opinión reflejada en este informe se emite con una seguridad razonable, aunque no absoluta, acerca de si la gestión de fondos públicos efectuada por la entidad se ha ajustado a su marco jurídico de referencia.

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

El alcance del trabajo ha sido el determinado por las Normas de Auditoría del Sector Público de la Intervención General de la Administración del Estado y las Normas Técnicas emitidas por dichos organismos. En lo no previsto por las anteriores, se aplicarán las normas internacionales de auditoría (NIA-ES) aprobadas y publicadas por el ICAC como resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de la Auditoría.

4. RESULTADOS DEL TRABAJO

4.1 CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD EN MATERIA DE GESTIÓN DE PERSONAL

4.1.1 ANÁLISIS DE LA RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Se ha aprobado la masa salarial para el ejercicio 2019 del personal de ALEM, tal como prevé el artículo 103 bis de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

El desglose de los gastos relacionados con este epígrafe de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de forma comparada es el que se indica en el siguiente cuadro:

Concepto	2018	2019	Diferencia	%
Sueldos y Salarios	1.293.019,55	1.413.174,97	120.155,42	9,29%
Seguridad Social C/Empresa	390.182,16	418.287,22	28.105,06	7,20%
Otros gastos sociales	7.892,74	1.987,28	(5.905,46)	(74,82)%
Total	1.691.094,45	1.833.449,47	142.355,02	8,42%

- Cuadro 1 -

Por lo que se refiere al gasto de "Sueldos y Salarios" ha experimentado un incremento del 9,29 % con respecto al ejercicio anterior, la variación experimentada en el epígrafe de Gastos de Personal, ha venido determinada principalmente por las siguientes circunstancias:

- La media de personal del presente ejercicio se ha incrementado en 2 personas.
- En el presente ejercicio se han incrementado los sueldos y salarios. El incremento aplicado representa aproximadamente un 8,4% sobre la variación de gastos de personal.

Hemos comprobado que ALEM ha aplicado la variación retributiva que, establece anualmente la Ley de Presupuestos para el personal al servicio del sector público. En concreto hemos verificado que de acuerdo con lo previsto en el RD Ley 24/2018 de diciembre, se han adecuando las condiciones retributivas del personal, que las mismas no podrán sufrir ningún incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, y adicionalmente otro 0,25% con efectos de 1 de julio.

Los incrementos aplicados por ALEM exceden en términos homogéneos, de los máximos a aplicar según el RD Ley 24/2018 de 21 de diciembre en varias categorías profesionales, ocasionado por un incremento retributivo debido a la fijación del salario mínimo interprofesional para 2019 según el Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre. El salario mínimo quedaba fijado en 900 euros al mes.

El Consejo de Administración con fecha de 14 de enero de 2019 aprobó la modificación de las tablas salariales por actualización del salario mínimo profesional de 2019, además se pactó con los sindicatos un porcentaje de subida en función de lo previsto en los Presupuestos del Estado.

En el ejercicio 2019 el personal laboral de ALEM se regía por el convenio colectivo de trabajo de dicha empresa. Las retribuciones contempladas en los contratos de trabajo se ajustan a las consignadas en el convenio. Este análisis se ha efectuado mediante prueba en detalle de nóminas del personal laboral.

Las condiciones de trabajo del personal laboral de ALEM se regulaban, tal como se ha indicado en el párrafo anterior, en el convenio colectivo.

Se ha comprobado a su vez, que el importe de las retenciones y deducciones aplicadas en las hojas de salario, cumplen con la legislación fiscal y laboral. En la revisión efectuada sobre una muestra de nóminas, se ha comprobado además que la gestión y contabilización se ha realizado de forma adecuada.

De acuerdo con la información recibida de la letrada asesora laboral de ALEM, existen reclamaciones por diferencias salariales presentadas por 2 trabajadores de la Sociedad ante los Juzgados de lo Social nº 6 y 8 de Valencia. La reclamación total asciende a 960,00 euros.

4.1.2 INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO

En ALEM no hay indemnización alguna por razón de servicio.

4.1.3 PERSONAL DIRECTIVO

La estructura organizativa de ALEM S.L. se divide conceptualmente en dos subáreas, la de Dirección, formada por los órganos colegiados, Junta General y Consejo de administración, y la de Gestión aprobada en el primer Consejo de Administración de la empresa cuando esta fue constituida.

En el presente ejercicio se ha cambiado el Consejo de Administración, designado por Junta General de 19 de diciembre de 2019.

Se ha cambiado la gestión ordinaria, pasando de realizarla dos Consejeros Delegados de forma mancomunada a realizarla solo uno.

Ninguno de los órganos directivos es remunerado.

4.1.4 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

El número total de empleados al término del ejercicio ha variado, siendo los movimientos de la plantilla por categorías como sigue:

Puesto de Trabajo	Plantilla al 31.12.18	Altas	Bajas	Plantilla al 31.12.19
Educador	4	7	-	11
Monitor	21	-	9	12
Técnico socioeducativo	9	2	-	11
Monitor deportes	30	-	5	25
Auxiliar enfermería	4	-	-	4
Enfermera	1	-	-	1
Auxiliar SAD	7	5	-	12
Auxiliar servicios	3	-	1	2
Médico	1	-	-	1
Psicólogo	2	-	-	2
Fisioterapeuta	1	-	-	1
Administrativo/TASOC	2	-	1	1
Cocinero/auxiliar	2	1	-	3
Coordinador	1	-	-	1
Conductor	1	-	-	1
Técnico superior	1	-	1	0
Limpieza	34	-	-	34
Conserje	7	3	-	10
Mantenimiento	2	1	-	3
Socorrista	5	-	1	4
TOTAL	138	19	18	139

- Cuadro 2 -

Debido al cambio de categorías profesionales como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, la comparativa lineal entre ambos ejercicios resultan más complejas al producirse cambios de denominación en determinadas figuras profesionales. No obstante, se ha intentado agrupar por actividad a desarrollar.

La empresa nos ha facilitado una situación general de los puestos de trabajo y organización de la misma. Además, tiene aprobadas la relación de puestos de trabajo con la denominación de los mismos, clasificación profesional, sistemas de provisión y retribuciones complementarios atendiendo al convenio colectivo.

4.1.5 PROCEDIMIENTO CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La empresa dispone de un protocolo de gestión de la contratación de personal temporal aprobada por el Consejo de Administración el 13 de mayo de 2019, y analizado previamente mediante informe jurídico del Secretario General del Ayuntamiento. Éste pretende regular los principales aspectos de la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal, necesarias para atender los programas de duración determinada o acumulación de tareas.

Carmen. Gomis Rico

Todas las altas del ejercicio se han efectuado con duración determinada cumpliendo con lo indicado en el art. 19. Uno 3 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, sobre oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de necesidades de personal, por lo que tienen una tasa de reposición del 100% por ser del sector de “personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos”.

No obstante, atendiendo al informe jurídico del Secretario, existen diez vacantes con distintas dedicaciones que obedecen a puestos estructurales que han estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente durante tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017. Dichos puestos son sin aumento de gasto, obedecerían a la tasa adicional para estabilización de empleo temporal. Y cuya previsión se ha de hacer con respecto a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad que obedecerían a la tasa adicional para atender a la estabilización de empleo temporal de las plazas, dotadas presupuestariamente, que han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente.

Además, atendiendo al convenio colectivo de la empresa, en su artículo 17, para los puestos de vacantes indefinidas a cubrir se promoverá la promoción interna. Se reservará un cupo del 50% para convocatorias de promoción interna, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo de los puestos de trabajo en igualdad de condiciones.

La Entidad cumple con el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto que reserva un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas para alcanzar progresivamente el alcance de 2% de los efectivos totales.

Se ha seleccionado una muestra de varios procesos selectivos temporales de contratación para la creación de bolsas de trabajo de personal que tienen altas rotaciones en función de las necesidades puntuales en determinadas fechas, para analizar que cumplen con el protocolo de gestión de los mismos y que, además los expedientes contienen la modalidad contractual que se pretende formalizar y las bases que regirán la selección.

Se ha verificado que dichos procesos de selección cumplen con el protocolo de gestión de la contratación de personal temporal aprobada por el Consejo de Administración el 13 de mayo de 2019. No obstante, la publicidad se ha efectuado a través de la web del Ayuntamiento, en el tablón de anuncios de la Agencia de Colocación y de la empresa de ALEM, pero no en la web de ALEM porque no tiene. Además, lo que se publica en la web del Ayuntamiento son las bases de los procesos de selección, donde se incluye la fecha de publicación y dentro de las bases se indica el plazo de presentación en días y descripción de la oferta de empleo.

Además, recomendamos que sería conveniente publicar en su página web la totalidad de los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, constatando la fecha de publicación, plazo de presentación y descripción de la oferta de empleo, y posteriormente, los listados provisionales y definitivos de admitidos y excluidos, así como los listados definitivos de los procesos de selección.

Se ha corregido con respecto al ejercicio anterior, la preferencia en la selección de personas de Alaquàs, aspecto que entraba en conflicto con la obligación de garantizar procesos de contratación, aplicando el principio de igualdad.

Incidencia sobre la contratación

La empresa debería hacer previsiones de estabilización de empleo temporal para las diez vacantes de puestos estructurales que han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente durante tres años sin aumento de gastos, cumpliendo con la tasa de reposición. Y debería redactar las bases que regirán la selección de los mismos.

La publicidad de la selección de personal, se ha efectuado a través de la web del Ayuntamiento, en el tablón de anuncios de la Agencia de Colocación y de la empresa de ALEM, pero no en la web de ALEM. La empresa debería dar cumplimiento a lo que establece sus bases generales.

Recomendación sobre la contratación

Sería recomendable que la empresa publicara en la web del Ayuntamiento y en la suya propia, los listados provisionales y definitivos de admitidos y excluidos, así como los listados definitivos de los procesos de selección.

4.1.6 PLAN DE IGUALDAD

ALEM se ha adherido al I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alaquàs (2017-2020), aprobado en el pleno ordinario de 23 de febrero de 2017, y que posteriormente se inscribió en la Consellería de Igualdad y políticas inclusivas, publicándose en el DOCV. Cumpliendo así con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 9/2003 de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres.

4.2 CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

4.2.1 CONSIDERACIONES GENERALES

4.2.1.1 Consideración de la entidad a efectos del régimen de sujeción a la LCSP.

La Empresa se rige en su actividad contractual por lo dispuesto en la Ley de contratos del Sector Público, al tener aportación de una entidad integrante del sector público, el Ayuntamiento de Alaquàs, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.1.h de la LCSP.

La Empresa se considera como poder adjudicador distinto de la Administración Pública, tal y como establece el artículo 3.3.d de la LCSP.

El régimen jurídico aplicable a los contratos celebrados por la Empresa viene determinado por lo dispuesto en los arts. 318 y 321 LCSP, que son de aplicación a los poderes adjudicadores que no tienen el carácter de Administración Pública, distinguiendo básicamente entre contratos que están sujetos a regulación armonizada (por razón de la cuantía y del contenido de las prestaciones) y contratos que no están sujetos a esa regulación armonizada.

La entidad no nos ha facilitado una relación certificada por el consejero delegado de los contratos formalizados en el ejercicio 2019, así como de prorrogas, liquidaciones, extinciones y modificaciones.

4.2.1.2 Perfil de contratante y Plataforma de Contratación.

Hemos comprobado que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 del LCSP, y con el fin de asegurar la transparencia y el acceso público a la información relativa a su actividad contractual, la Empresa no difunde su perfil del contratante en el apartado específico que debería disponer para tal efecto en su propia página web.

De acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional 3ª de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, la Empresa publica en la Plataforma de Contratos del Sector Público la convocatoria de las licitaciones, la adjudicación y formalización de los contratos, si bien en el presente ejercicio no se ha efectuado ninguno.

4.2.1.3 Contratos adjudicados, prorrogados y modificados durante el ejercicio.

La empresa no ha efectuado contratos de adjudicación ni de modificación.

Recomendación a la empresa

Recomendamos a la empresa que se confeccione trimestralmente una relación de los contratos formalizados en el ejercicio, así como prórrogas, liquidaciones, extinciones y modificaciones, si hubiera.

4.2.2 CONTRATACIÓN MENOR

Con el objetivo de verificar que la Empresa cumple con lo preceptuado en los artículos 29.8, 63.4, 118 y 131.3 de la LCSP se han realizado las siguientes comprobaciones:

1-. Que la entidad no ha publicado la información relativa a los contratos menores, al menos trimestralmente en el perfil del contratante, tal y como dispone el artículo 63.4 de la LCSP. En dicha publicación debería detallar el objeto, duración, importe de adjudicación, incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, identidad de adjudicatario, y ordenar los contratos por la entidad del adjudicatario.

2-. Con objeto de analizar si la Empresa ha tramitado adecuadamente los contratos menores en el ejercicio 2019, se ha analizado el único contrato formalizado por ALEM en 2019 con Quirón Prevención S.L. y se ha comprobado:

- Que están dentro de los límites del artículo 131.3 de la LCSP.
- Que el gasto está autorizado y se ha realizado por el órgano competente.
- Que el bien o servicio se ha recibido.
- Que en el expediente figura la factura debidamente aprobada.
- Que su duración no supera un año, pero es objeto de prórroga.
- Que el expediente incluye informe del órgano de contratación motivando la necesidad del contrato.
- Que en el expediente se justifica que no se está alterando el objeto del contrato para evitar la aplicación de las reglas generales de contratación.
- Que el contratista no ha suscrito más contratos menores que individual o conjuntamente superen la cifra que consta en el apartado primero del artículo 118 LCSP.
- Que siguiendo lo establecido en la Resolución de 6 de marzo de 2019, de la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación, por la que se publica la Instrucción 1/2019, de 28 de febrero, sobre contratos menores, el órgano de contratación no ha solicitado, al menos, tres presupuestos, debiendo quedar suficientemente acreditado en el expediente.

3-. Se han realizado pruebas con el objeto de comprobar que no se trata de servicios o suministros recurrentes y/o de la misma naturaleza cuyo importe acumulado supera el importe máximo establecido en la normativa de contratación para su consideración como contrato menor.

A partir del análisis de los gastos contabilizados en los ejercicios 2018 y 2019 agrupados por acreedores, se ha puesto de manifiesto la existencia de gastos repetitivos, en concepto de: compra de equipos o ropa, frutería, prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, asesoría fiscal y gestoría o material de oficina que se adquieren de forma habitual a los mismos acreedores.

Estos gastos se adjudican directamente, al no exceder, individualmente, los límites que establece el artículo 118.1 de la LCSP para la contratación menor, 40.000 euros cuando se trate de contratos de obras o 15.000 euros cuando se trate de otros contratos. Incluso no se dispone de expediente de contratación como tal.

Si bien estos gastos en su conjunto no superan los límites indicados anteriormente, debe señalarse que no pueden ser objeto ni de un contrato menor ni comprar directamente, que tiene un carácter excepcional, ya que son prestaciones de carácter recurrente. La contratación de gastos que, año tras año, responden a una misma necesidad para la entidad contratante, y que, por tanto, puede planificarse y hacerse su contratación mediante los procedimientos ordinarios previstos en la LCSP, debe considerarse un fraccionamiento del contrato, dando origen a un incumplimiento del artículo 99.2 de la LCSP.

Incidencia y recomendación

La empresa debería publicar la información relativa a los contratos menores, al menos trimestralmente en el perfil del contratante, tal y como dispone el artículo 63.4 de la LCSP. En dicha publicación debería detallar el objeto, duración, importe de adjudicación, incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, identidad de adjudicatario, y ordenar los contratos por la entidad del adjudicatario.

En aras a la consecución de una mayor eficiencia, sería recomendable que la empresa solicitara tres ofertas o presupuestos para formalizar los contratos menores, siguiendo lo establecido en la Resolución de 6 de marzo de 2019, de la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación, por la que se publica la Instrucción 1/2019, de 28 de febrero.

Los gastos recurrentes, con prórrogas y repetitivos de la empresa, que año tras año responden a una misma necesidad para la entidad contratante, y que por tanto puede planificarse y hacerse su contratación mediante procedimientos ordinarios previstos en la LCSP, debe considerarse un fraccionamiento del contrato, dando origen a un incumplimiento del artículo 99.2 de la LCSP.

4.3 MOROSIDAD

El objeto que persigue la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, es establecer medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, reduciendo los plazos excesivamente amplios del pago en las operaciones comerciales que den lugar a la entrega de bienes o a la prestación de servicios realizadas entre empresas o entre empresas y la Administración, incluyendo en ésta última los organismos y entidades que forman parte del sector público, de acuerdo con el artículo 3.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Para las muestras de gastos e inversiones seleccionadas para la realización del trabajo de auditoría de cuentas, se ha comprobado que los pagos efectuados superan el plazo de 30 días previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, modificada por la Ley 15/2010, de 5 de julio.

El periodo medio de pago de la empresa para el ejercicio 2019 es de 39 días, atendiendo al cálculo que indica el Real Decreto 1040/2017 de 22 de noviembre.

ALEM ha cumplido con el deber de información requerido respecto a la remisión trimestral al Ayuntamiento de Alaquás sobre la información del periodo medio de pago a proveedores, inclusión de dicha información en la memoria de Cuentas Anuales y publicación en el perfil de transparencia de la entidad.

4.4 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA PRESUPUESTARIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

A partir de los datos que presentan las cuentas anuales del ejercicio 2019, y una vez efectuados los ajustes requeridos por la normativa de estabilidad presupuestaria, se obtiene que ALEM ha presentado un equilibrio estructural, lo que supone un cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.1 de Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

4.5 CUMPLIMIENTO EN MATERIA FISCAL

- Impuesto sobre el Valor Añadido: ALEM no realiza liquidaciones de IVA, al tener exención por las actividades que desarrolla según el artículo 20.1 apartado 8 de la Ley 37/1992 de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, quedando por tanto exenta del Impuesto sobre el Valor Añadido en los términos indicados.

-Impuesto Sobre Sociedades: Conforme a lo previsto en la Ley 49/2002, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo las entidades sin fines lucrativos que cumplan los requisitos para disfrutar del régimen fiscal especial, gozan de la exención de determinadas rentas en el IS, relacionadas fundamentalmente con su actividad ordinaria, sin embargo, no quedan exentos los rendimientos ajenos a su objeto o finalidad estatutaria, siendo el tipo de gravamen aplicable el 10%.

En relación con lo anterior, en el presente ejercicio la totalidad de las actividades realizadas están comprendidas en el objeto de la Entidad, no habiendo llevado a cabo actividades o explotaciones económicas sujetas al impuesto, tal y como establecen los artículos 6 y 7 de la Ley 49/2002.

- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: En conexión con las pruebas de gastos de personal efectuadas y con la revisión de las liquidaciones que presentan los modelos oficiales en relación a este impuesto, hemos verificado los siguientes aspectos:

1. Que los tipos de retención aplicados al personal de ALEM, en función de la situación familiar, son correctos y se ajustan a los niveles de retribución salarial, y han sido ingresados en periodo voluntario.

2. Que los tipos de retención aplicados por los profesionales son correctos, y que se han incluido en las correspondientes declaraciones de impuestos.

3. Que las liquidaciones realizadas se han presentado en los plazos y forma adecuados.

-Seguridad Social: En conexión con las pruebas de gastos de personal efectuadas y con la revisión de los boletines de cotización a la seguridad social presentados por la empresa, hemos verificado los siguientes aspectos:

1. Que la entidad dispone de una cuenta de cotización a la Seguridad Social.
2. Que las bases de cotización declaradas por cada uno de sus trabajadores incluyen además de las retribuciones mensuales, la parte proporcional de las pagas extraordinarias satisfechas en el ejercicio, comprobando que en los conceptos retributivos declarados no se incluyen aquellos que no deben formar parte de las mismas (dietas, transporte, etc...), teniendo en consideración a su vez las bases máximas y mínimas de cotización establecidas en cada caso.
3. Que los tipos de cotización para cada tipo de contingencia, se corresponden con los fijados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
4. Que la empresa ha ingresado dentro del plazo reglamentario las cuotas de cotización a la Seguridad Social propias y de sus trabajadores, que previamente han sido descontadas en sus hojas salariales.

En base al trabajo realizado, consideramos que ALEM ha cumplido adecuadamente las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social para todos aquellos impuestos y obligaciones que le son de aplicación en función de las actividades desarrolladas, no habiendo detectado posibles contingencias.

No obstante lo anterior, y según la normativa fiscal vigente, las liquidaciones de impuestos no pueden considerarse definitivas hasta que no han sido inspeccionadas por las autoridades fiscales o hayan transcurrido el plazo de prescripción de cuatro años, si bien y en opinión de la Dirección y sus asesores fiscales, la posibilidad de que se materialicen contingencias fiscales es remota y, en cualquier caso, la deuda tributaria que de ellos pudiera derivarse no afectaría significativamente a las cuentas anuales adjuntas.

4.6 EN MATERIA DE TRANSPARENCIA

En relación con la transparencia, se ha comprobado que la Empresa no ha cumplido con lo dispuesto en la Ley 19/2013 de Transparencia y Buen Gobierno; y la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

Para el cumplimiento de sus obligaciones de transparencia, la Sociedad debe publicar en la página web información fácilmente localizable, actualizada y estructurada. Asimismo, toda la información suministrada debe figurar en formatos accesibles y comprensibles.

La Entidad no adopta las medidas necesarias para que su información sea accesible por medio del correspondiente enlace desde el portal de transparencia del Ayuntamiento de Alaquàs.

ALEM no tiene página web propia, el acceso a los datos de la empresa son difíciles de encontrar. Tanto en lo referente a la contratación de personal, como de contratos y encomiendas.

No tiene publicado el organigrama de la empresa, tal como establece el artículo 6.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAB).

No tiene publicado ningún plan ni programa de actuación, en los que se fijen objetivos concretos. Ni su grado de cumplimiento y resultados, tal como exige el artículo 6.2 de la LTAB.

No se ha publicado las Cuentas Anuales de ejercicios anteriores, ni el informe de auditoría del ejercicio 2018, tal como indica el artículo 8.1 de la LTAB.

No se ha publicado datos estadísticos sobre el porcentaje, en volumen presupuestario, de contratos adjudicados a través de cada uno de los procedimientos previstos en la legislación de contratos del sector público, según establece el artículo 9.1 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

No tiene publicados los presupuestos, con descripción de los programas presupuestarios e información sobre su estado y grado de ejecución, así como sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, tal como indica el artículo 9 de la Ley 2/2015 de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

No tiene publicado el plazo medio de pago a proveedores, tal como indica el artículo 9 de la Ley 2/2015.

Recomendaciones sobre transparencia

Atendiendo a lo que indica la Ley 2/2015 de Transparencia y Buen Gobierno, debería incorporar la información de estructura organizativa, la plantilla, la relación de puestos de trabajo y retribución económica anual, así como la oferta anual de empleo público. También se debería publicar los presupuestos anuales, las modificaciones presupuestarias realizadas, información sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y regla de gasto, la liquidación del presupuesto, y el periodo medio de pago.

Además, debería publicar su plan o programa de actuación, en los que se fijen objetivos concretos, y su grado de cumplimiento y resultados, tal como exige el artículo 6.2 de la LTAB. También debería publicar las Cuentas Anuales junto con los informes de auditoría, tal como indica el artículo 8.1 de la LTAB.

A su vez, debería publicar datos estadísticos sobre el porcentaje, el volumen presupuestario, de contratos adjudicados a través de cada uno de los procedimientos previstos en la legislación de contratos del sector público, según establece el artículo 9.1 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

5. CONCLUSIONES

5.1. CONCLUSIONES RELATIVAS AL EJERCICIO AUDITADO

De acuerdo con los resultados del trabajo expuestos en el apartado anterior, los principales incumplimientos e irregularidades detectados que requiere de medidas correctoras por parte de los responsables de la entidad han sido los siguientes:

- La empresa debería hacer previsiones de estabilización de empleo temporal para las diez vacantes de puestos estructurales que han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente durante tres años sin aumento de gastos, cumpliendo con la tasa de reposición. Y debería redactar las bases que regirán la selección de los mismos.
- La publicidad de la selección de personal, se ha efectuado a través de la web del Ayuntamiento, en el tablón de anuncios de la Agencia de Colocación y de la empresa de ALEM, pero no en la web de ALEM. La empresa debería dar cumplimiento a lo que establece sus bases generales para los diferentes procesos selectivos.
- Se ha puesto de manifiesto la existencia de gastos repetitivos, en concepto de: compra de equipos o ropa, frutería, prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, asesoría fiscal y gestoría o material de oficina que se adquieren de forma habitual a los mismos acreedores. Los gastos recurrentes, con prórrogas y repetitivos de la empresa, que año tras año responden a una misma necesidad para la entidad contratante, y que por tanto puede planificarse y hacerse su contratación mediante procedimientos ordinarios previstos en la LCSP, debe considerarse un fraccionamiento del contrato, dando origen a un incumplimiento del artículo 99.2 de la LCSP.
- La empresa debería publicar la información relativa a los contratos menores, al menos trimestralmente en el perfil del contratante, tal y como dispone el artículo 63.4 de la LCSP. En dicha publicación debería detallar el objeto, duración, importe de adjudicación, incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, identidad de adjudicatario, y ordenar los contratos por la entidad del adjudicatario.
- En aras a la consecución de una mayor eficiencia, sería recomendable que la empresa solicitara tres ofertas o presupuestos para formalizar los contratos menores, siguiendo lo establecido en la Resolución de 6 de marzo de 2019, de la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación, por la que se publica la Instrucción 1/2019, de 28 de febrero.
- En relación con la transparencia, se ha comprobado que la Empresa no ha cumplido con lo dispuesto en la Ley 19/2013 de Transparencia y Buen Gobierno; y la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

6. RECOMENDACIONES

6.1. RECOMENDACIONES RELATIVAS AL EJERCICIO AUDITADO

Adicionalmente, la entidad podría adoptar las siguientes medidas que podrían redundar en una mejora de la eficacia, eficiencia y transparencia de su gestión así como de los demás principios que deben regir la actuación de las entidades del sector público:

- Sería recomendable que la empresa publicara en la web del Ayuntamiento y en la suya propia, los listados provisionales y definitivos de admitidos y excluidos, así como los listados definitivos de los procesos de selección.
- Recomendamos a la empresa que se confeccione trimestralmente una relación de los contratos formalizados en el ejercicio, así como prórrogas, liquidaciones, extinciones y modificaciones, si hubiera.
- Además, debería difundir en su perfil de contratante en su página web, para cumplir con el artículo 63 del LCSP y asegurar la transparencia.
- También debería publicar en la Plataforma de Contratos del Sector Público la convocatoria de licitaciones si tuviera, adjudicaciones y formalización de contratos, de acuerdo a la Disposición Adicional 3ª de la Ley 20/2013 de 9 de diciembre.
- Atendiendo a lo que indica la Ley 2/2015 de Transparencia y Buen Gobierno, debería incorporar la información de estructura organizativa, la plantilla, la relación de puestos de trabajo y retribución económica anual, así como la oferta anual de empleo público. También se debería publicar los presupuestos anuales, las modificaciones presupuestarias realizadas, información sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y regla de gasto, la liquidación del presupuesto, y el periodo medio de pago.
- Además, debería publicar su plan o programa de actuación, en los que se fijen objetivos concretos, y su grado de cumplimiento y resultados, tal como exige el artículo 6.2 de la LTAB. También debería publicar las Cuentas Anuales junto con los informes de auditoría, tal como indica el artículo 8.1 de la LTAB.
- A su vez, debería publicar datos estadísticos sobre el porcentaje, el volumen presupuestario, de contratos adjudicados a través de cada uno de los procedimientos previstos en la legislación de contratos del sector público, según establece el artículo 9.1 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana.

2.1. SEGUIMIENTO DE LA ADOPCIÓN DE RECOMENDACIONES DEL EJERCICIO ANTERIOR.

A continuación, se exponen las medidas adoptadas por ALEM respecto de las recomendaciones contenidas en el informe de auditoría del ejercicio anterior y que hemos podido comprobar durante el desarrollo de nuestro trabajo.

- Se ha corregido con respecto al ejercicio anterior, la preferencia en la selección de personas de Alaquás, aspecto que entraba en conflicto con la obligación de garantizar procesos de contratación, aplicando el principio de igualdad.

Fdo.: Carmen Gomis Rico
Inscrita en el R.O.A.C. nº 21321

Cullera, 16 de diciembre de 2020

M^aJosé López Campos
Interventora del
Ayuntamiento Alaquàs