



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 2022*



INFORME DE ANALISIS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD EN EL EJERCICIO 2022

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 2022, 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 2022 se ha realizado de forma generalizada de conformidad con la normativa aplicable.

Betean Auditoría, S.L.P.

José Ignacio Miguel Salvador
27 de abril de 2023



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 2022*



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 2022.

Normativa reguladora

En primer lugar, cabe recordar que la *Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022*, establece en su *Disposición adicional décima séptima* 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.

Las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20.Uno.3 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 será del 110 por ciento. La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20.

Por otra parte, el artículo 11 del *Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueben medidas en materia de energía y en otros ámbitos para reactivación económica*, establece que, con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público, o instrumento similar de las Administraciones Públicas y 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 en el artículo 19.Uno.9 de la *Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021

Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de



estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior. En los demás extremos estos procesos se atenderán a los requisitos y condiciones establecidos en cada una de las citadas Leyes de Presupuestos, según corresponda.

Asimismo, 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 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca*.

En cuanto a las retribuciones de personal, La *Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, Ley 22/2021, de 28 de diciembre*, y el *Real Decreto-Ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público*, establecen que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos periodos 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 2022 respecto a los de 2021 y un incremento adicional del 1,5% con efecto desde el 1 de enero de 2022.

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 2021, con efectos 1 de enero de 2022, cumpliendo lo establecido en el artículo 19. Dos de la Ley 22/2021, de PPGGEE, y un incremento adicional del 1,5% con efecto desde el 1 de enero de 2022, recogido en el Real Decreto-Ley 18/2022, de 18 de octubre.

En todo caso, hemos verificado que las nóminas satisfechas en el año 2022 no superan los incrementos retributivos previstos en dicha Ley y Real Decreto-Ley.

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 2022.

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 2022 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 22/2021*, 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 cuatro de las contrataciones temporales producidas en el ejercicio 2022.

Contratación indefinida de 2 puestos de peón conductor/a polivalente del Servicio de Recogida de R.U. nocturno

La Junta General de Badesa, en sesión celebrada el 21 de julio de 2021, acordó la aprobación de la convocatoria y bases reguladoras del proceso de selección de personal para la provisión de dos puestos de peón conductor/a polivalente del servicio de R.U. contratos laborales de carácter indefinido (BOG 9 de septiembre de 2021). Asimismo, se procede al nombramiento del Tribunal Calificador. Estos dos puestos provienen de la Oferta de Empleo Pública de 2021.



El 12 de septiembre se publica en prensa el anuncio de la oferta de empleo, recogiendo 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 267/2021 de 28 de octubre se publica la lista definitiva de candidatos admitidos, recogiendo los excluidos y el motivo de su exclusión.

Tras la realización de la fase oposición y la valoración de méritos y experiencia, se propone por parte del Tribunal la contratación de A.U.A., que acepta el puesto, y de otro trabajador, que renuncia al mismo. Es por ello que se propone al siguiente en la lista de puntuación obtenida, A.M.R., que lo acepta.

Hemos podido verificar los contratos suscritos entre los trabajadores y la sociedad.

Contratación indefinida de 2 puestos de peón del servicio de limpieza viaria

La Consejo de Administración de Badesa, en sesión celebrada el 16 de diciembre de 2021, acordó la aprobación de la convocatoria y bases reguladoras del proceso de selección de personal para la provisión de dos puestos de peón limpieza viaria mediante contratos laborales de carácter indefinido (BOG 4 de febrero de 2021). Una de las plazas se encuentra reservada para personas con una discapacidad mayor del 33%.

Estos dos puestos provienen de la Oferta de Empleo Pública de 2019, en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal.

Las bases de la convocatoria se publican en la web de la empresa.

Por Decretos de Presidencia nº 267/2021 y 265/2021 de 28 de octubre se publica la lista definitiva de candidatos admitidos en ambos puestos, recogiendo los excluidos y el motivo de su exclusión.

Tras la realización de la fase oposición y la valoración de méritos y experiencia, se propone por parte del Tribunal la contratación de J.S.I. y J.I.P., que aceptan el puesto.

Hemos podido verificar los contratos suscritos entre los trabajadores y la sociedad.

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 22/2021*.

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. Durante el ejercicio 2022 la composición del consejo no sufrió variación alguna.

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 2022 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 2022.

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 2022, 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 2022 (IVA excl.)	Observaciones
CONS 18-05 1/2022	Menor	Obras	Renovación del vallado de los 4 Garbigunes	Ibur Erreka, S.L.	16.350	19.990	18/05/2022	1 mes	16.350	-
19/21-B	Abierto	Servicios	Proyecto/solución integral de digitalización del servicio de recogida de residuos y limpieza viaria, en los municipios de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena	Moba Ise Mobile Automation SL	Precios unitarios (pres Max 632.178)	1.498.080	05/04/2023	4 años + 6	-	-La adjudicación del contrato se realizó en diciembre de 2022, pero por la interposición de recurso especial, el cual fue desestimado por el OARC, no se realizó la formalización hasta 2023
02/22-B	Abierto Simplificado	Servicios	Servicio de limpieza de las oficinas centrales de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena y dependencias de la Estación de Transferencia de Eibar, más el servicio de limpieza de los locales utilizados como vestuarios por el personal del servicio de limpieza viaria-garbigunes de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena-Badesa	One Facility Services S L	85.685	136.364	23/06/2022	2 años + 1	24.849	-
CONS 28/9/22 2	Menor	Servicio	Repuestos vehículos IVECO	Resa Guipuzcoana, S.A.	14.999	15.000	28/09/2022	2 meses	5.076	-

Exp.	Procedimiento	Tipo	Objeto	Adjudicatario	Importe adjudicado (IVA excl.)	Valor estimado	Firma de contrato	Plazo de ejecución	Gasto 2022 (IVA excl.)	Observaciones
247/2022	Menor	Servicio	Campaña de refuerzo en materia de separación de residuos	Adaki.	14.899	14.990	10/10/2022	2 meses	14.899	-
07/22-B	Abierto SARA	Suministro	Lote 1: Suministro de una máquina barredora de aspiración con tres o dos cepillos, autopropulsadas y montadas sobre un chasis de cuatro ruedas, mantenimiento preventivo dos primeros años y suministro de piezas de repuesto período de ocho años	Lote 1: Acbi Schmidt Ibérica S.A	127.075	219.041	13/12/2022	4 meses	-	-
			Lote 2: Suministro de una máquina barredora de aspiración con dos cepillos, autopropulsadas y montadas sobre un chasis de cuatro ruedas, mantenimiento preventivo dos primeros años y suministro de piezas de repuesto período de ocho años	Lote 2: Karcher, S.A.	122.768	211.702	15/12/2022	4 meses	-	-
09/21-B	Abierto	Suministro	Suministro de 2 máquinas barredoras de aspiración autopropulsadas y montadas sobre un chasis de 4 ruedas y mantenimiento preventivo durante 2 años y repuestos durante 8 años	Intercly, M.S.A.	163.645	177.140	31/01/2022	90 días	109.075	-La recepción de documentación tuvo lugar el 23 de diciembre de 2021 y la resolución de adjudicación el 5 de enero de 2022, superando el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de documentación. (art. 150.3 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.
05/22-B	Negociado Sin Publicidad	Suministro	Lote 1: Contenedores tipo iglú de carga vertical, de 3.000 litros, para fracción papel y cartón	LOTE 1: Sulo Ibérica, S.A.	17.270	34.560	03/06/2022	120 días	11.990	-La presentación de documentación de ambos lotes tuvo lugar el 5 de mayo de 2022 y la resolución de adjudicación el 18 de mayo, superando el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de

Exp.	Procedimiento	Tipo	Objeto	Adjudicatario	Importe adjudicado (IVA excl.)	Valor estimado	Firma de contrato	Plazo de ejecución	Gasto 2022 (IVA excl.)	Observaciones
			Lote 2: Contenedores tipo iglú de carga vertical, de 3.000 litros, para fracción envases ligeros	LOTE 2: Sulo Iberica, S.A.	17.270				11.990	documentación. (art. 150.3 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.
18/22-B	Abierto Simplificado Urgente	Suministro	Suministro de neumáticos y de válvulas y la prestación del servicio de inflado de neumáticos en la jaula de seguridad, equilibrado de neumáticos, reciclaje de los neumáticos (coste signus), montaje y desmontaje, alineado y la reparación de pinchazos a rueda desmontada	Diaz Kremer S.L.	60.331	60.331	21/12/2022	1 año	-	-
09/22-B	Abierto Super-simplificado	Suministro	Suministro de repuestos originales o compatibles y el servicio de reparación de vehículos IVECO	Resa Guipuzcoana, S.A.	48.198	48.198	10/11/2022	1 año	-	-La presentación de documentación tuvo lugar el 11 de octubre de 2022 y la resolución de adjudicación el 26 de octubre, superando el plazo de 5 días hábiles desde la recepción de documentación. (art. 150.3 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
CONS 28/9/22 1	Menor	Suministro	Reparación vehículos IVECO	Autoreparaciones Mallabiena, S.L.	14.999	15.000	28/09/2022	2 meses	4.505	-
440/2022	Menor	Suministro	Equipo de limpieza a presión	Urlan, S.L.	13.700	14.000	30/12/2022	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.