

Revisión de cumplimiento de legalidad

Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A. –
EMPROACSA

**PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO
EN MATERIA DE PERSONAL**

KPMG Abogados, S.L.P.

Este informe consta de 27 páginas
Informe sobre selección de personal (Ejercicio 2017)

EMPRESA PROVINCIAL DE AGUAS DE CÓRDOBA, S.A. - EMPROACSA

B.1 PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PERSONAL

1	INTRODUCCIÓN.....	Pág. 4
2	PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO.....	Pág. 5
	a. Inclusión de los principios rectores del EBEP en sus normas internas para selección de personal y en los Convenios Colectivos en vigor.....	Pág. 5
	b. Cumplimiento de los límites derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado respecto a incrementos retributivos y aportaciones a planes de pensiones.....	Pág. 7
	c. Establecimiento de sistemas para determinar el cumplimiento de la jornada laboral.....	Pág. 8
	d. Verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguros sociales y tributarios.....	Pág. 8
	e. Conformidad a derecho de las contrataciones temporales y las posibles prórrogas. Adecuación del contrato de trabajo a las necesidades de contratación.....	Pág. 9
3.	EXPEDIENTES ANALIZADOS: ASPECTOS OBSERVADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	Pág. 24

ANEXO I: ALEGACIONES

El presente Informe ha sido realizado en los términos expuestos en las “*Normas para la preselección de auditoría financiera y pruebas de cumplimiento, de conformidad con el Plan de Auditorías de la Diputación Provincial de Córdoba, para las empresas con capital total o mayoritariamente provincial*”.

Propósito de este documento

Este documento constituye el trabajo de análisis y revisión de diversos aspectos relacionados con la gestión y selección de personal de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A. - EMPROACSA en el ejercicio 2017, realizado con el objetivo de comunicar asuntos puestos de manifiesto durante nuestro trabajo que consideramos podrían ser de interés, a los efectos de realizar propuestas de mejora en los procesos de selección de personal.

Restricciones a la distribución

Este Documento está sujeto a las restricciones a la distribución contempladas en nuestra carta de encargo. No admitimos responsabilidad alguna frente a terceros, en relación a este Documento, o por los comentarios técnico-jurídicos expresados en el mismo.

Limitaciones inherentes al trabajo realizado

Los asuntos comunicados en este Documento se basan exclusivamente en el conocimiento obtenido como resultado de nuestra actuación en base a la información suministrada. No hemos verificado la exactitud o integridad de información alguna adicional a aquella relacionada con la facilitada y con el alcance requerido para la misma. El análisis realizado no engloba actuaciones de carácter material (comprobaciones in situ, cotejo de la documentación proporcionada con documentación original). Las conclusiones contenidas en el presente informe se limitan a la documentación obrante en los expedientes aportados por la Sociedad.

1 INTRODUCCIÓN

La Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A. (EMPROACSA o la Sociedad, en lo sucesivo) es una sociedad mercantil, dependiente de la Diputación de Córdoba, responsable de realizar cuantas actividades estén encaminadas a la gestión y administración del Ciclo Integral del Agua (CIA), actuando en colaboración con los Ayuntamientos de la provincia en todos los aspectos del uso urbano del agua.

Partiendo de su configuración jurídica como empresa pública dependiente de la Excm. Diputación de Córdoba, y en lo concerniente a materia de personal, EMPROACSA se encontraría sujeta, en virtud de la Disposición adicional primera del 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 (en adelante, EBEP), a la aplicación de los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 de dicho cuerpo legal.

Es el artículo 55 el regulador de los principios rectores relativos al acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, tanto para personal laboral como para personal funcionario.

Atendiendo, en particular, al personal laboral al servicio del sector público, y más concretamente del sector público empresarial en el que se incardina EMPROACSA, junto con la regulación del EBEP en lo que específicamente sea de aplicación para esta tipología de personal, habrá de atenderse al contenido de la legislación laboral y de los convenios colectivos, siendo así que el régimen jurídico aplicable al personal laboral de las empresas públicas se encuentra compuesto por un conjunto de leyes y disposiciones normativas que habrán de ser interpretadas conjuntamente, siempre atendiendo a la especial naturaleza pública del empleador.

2 PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO

Respecto al alcance de la revisión de cumplimiento de la legalidad en materia de personal, serán analizados diversos aspectos que afectan al procedimiento de selección de personal desde su inicio hasta la contratación definitiva y que son de especial relevancia en el ámbito de los RRHH en el sector público empresarial, caracterizado por una dualidad de regímenes que coexisten y que aplican, en mayor o menor grado, por la naturaleza pública del empleador y por la tipología de personal ante el que nos encontremos. Se indicará el nivel de cumplimiento de EMPROACSA a través de una serie de símbolos¹.

a. Inclusión de los principios rectores del EBEP en sus normas internas para selección de personal y en los Convenios Colectivos en vigor → ✓

En primer lugar, se analizará la existencia de normas internas que rigen la contratación de personal de EMPROACSA y, en su caso, la inclusión de los principios rectores para el acceso al empleo público en esta normativa.

Asimismo, se procederá a verificar que estos principios rectores se encuentran debidamente comprendidos en el Convenio Colectivo en vigor².

El artículo 55 del EBEP, anteriormente referenciado, exige la observancia de los siguientes principios en los procedimientos de selección de personal:

- Igualdad.
- Mérito.
- Capacidad.
- Publicidad de la convocatoria y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

❖ Normas que rigen la contratación de personal → ✓

Habiéndose solicitado la remisión de las Normas internas en materia de contratación y/o selección de personal en caso de que hubiesen existido cambios o modificaciones respecto al ejercicio 2016, y no habiendo sido trasladada información alguna en este sentido, entendemos que a día de hoy EMPROACSA continúa inmersa en el proceso negociador para la aprobación de las Normas de Contratación de Personal, cuyo borrador fue aprobado por el Pleno del Comité de Empresa en fecha 17 de marzo de 2017.

¹ **Leyenda** → ✓ Obligación observada correctamente / ✓ Obligación observada pero no de forma completa o correcta/ ✗ Obligación no observada / ? No consta.

² Atendiendo al alcance del presente informe, no se entrará a valorar la conformidad a derecho del contenido del Convenio Colectivo vigente en la Sociedad.

Asimismo, ha de indicarse que con ocasión de la revisión de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, se aportaron Reglamentos de funcionamiento de las Bolsas de Trabajo de la Sociedad, los cuales, al no haberse remitido nueva documentación al respecto, entendemos permanecen vigentes para el ejercicio 2017 auditado.

❖ Inclusión de los principios en el Convenio Colectivo en vigor → ✓

El texto del Convenio Colectivo (CC o Convenio, en lo sucesivo) de EMPROACSA fue suscrito el día 25 de marzo de 2010, entre la representación legal de la empresa y sus trabajadores, y publicado en el BOP de Córdoba en fecha 3 de mayo del mismo año, habiendo sufrido posteriormente diversas modificaciones (publicadas en fecha 31 de enero de 2011, 6 de febrero de 2013, 25 de febrero de 2015, 2 de septiembre de 2016 y 30 de octubre de 2017), y encontrándose actualmente en vigor.

Es el artículo 12 del CC el que regula el acceso al puesto de trabajo, indicándose que –el subrayado es nuestro– *“la selección y contratación de trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, responderá a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad”*. En este sentido, se establece el Concurso como forma general de selección para el ingreso en plantilla. Deberá ser publicado en un diario de ámbito provincial, así como en la página web de la empresa, debiendo efectuarse la selección, una vez baremados los méritos de los aspirantes, a través de una ponderación del currículum profesional y una entrevista personal por la Comisión Evaluadora.

Atendiendo a lo expuesto, y analizado igualmente el *“Acta de la Comisión Evaluadora para la configuración y funcionamiento de la bolsa de trabajo de 23 de julio de 2013”*, en virtud de la cual se aprueba el Reglamento de configuración y funcionamiento de la bolsa de trabajo del personal operario y administración de EMPROACSA, así como las diversas bases de convocatorias públicas para la selección de trabajadores publicadas en la página web de la Sociedad, puede concluirse que EMPROACSA contempla adecuadamente la observancia de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad de la convocatoria y de sus bases, transparencia, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Dicho lo cual, y respecto al principio de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, se observa que es frecuente la incorporación de miembros asistentes *“por la representación social”*. En este sentido, ha de traerse a colación el artículo 60 del EBEP, relativo a la composición de los órganos de selección de personal, por el que se proscribía la participación de personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual, así como establece la obligación de que la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual (lo que en la práctica excluye la participación de representantes sindicales o de los trabajadores), no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Si bien este precepto no es de aplicación a EMPROACSA, sin embargo, sí ha de abogar por garantizar la independencia y la discrecionalidad técnica de sus órganos de selección de personal.

Lo hasta este momento razonado, será completado con el análisis de la casuística concreta de las incorporaciones realizadas en el ejercicio 2017 y que se llevará a cabo en el apartado correspondiente, donde se analizará la sujeción real en la práctica de la contratación de personal de la Sociedad a estos principios contemplados tanto en el CC como en los Reglamentos de funcionamiento de las bolsas de trabajo.

b. Cumplimiento de los límites derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado respecto a incrementos retributivos y aportaciones a planes de pensiones → ✓

De conformidad con la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (en adelante, LPGE), de aplicación a las Corporaciones locales y a los Organismos de ellas dependientes, en el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo (*ex. artículo 18.Dos*).

Según la documentación suministrada, analizando las tablas salariales relativas al ejercicio 2016 y 2017, puede concluirse que, respecto a los **incrementos retributivos**, se observan adecuadamente las disposiciones legales de aplicación, procediéndose para el ejercicio 2017 a un incremento consistente en el reparto del 1% de la Masa Salarial Bruta, con carácter lineal en los conceptos de Salario Base y Complementos de Puesto de Trabajo y con carácter directo para el resto de conceptos salariales variables.

Por lo que respecta a la **masa salarial del personal laboral**, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto mencionado *ut supra*, ésta se encuentra integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 18.Cuatro de la LPGE.

Se exceptúan, en todo caso:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

El último de los conceptos objeto de estudio en este apartado se encuentra regulado en el apartado Tres del mismo artículo 18, el cual establece que, durante el ejercicio 2017, las Administraciones, entidades y sociedades incluidas en el ámbito de aplicación de la LPGE no podrán realizar **aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos** que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

No obstante lo anterior y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de la Administración de referencia, en los términos que establece la LPGE, las citadas Administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación. Asimismo, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

En base a la cláusula adicional tercera del CC de EMPROACSA suscrito en mayo de 2010, las representaciones social y de la empresa se comprometen a la implantación de un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo para el colectivo de los trabajadores, siendo así que, con ocasión de la revisión de legalidad concerniente al ejercicio 2016, se aportó Acta de la reunión de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo a favor de los empleados de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A., de fecha 16 de diciembre de 2010, así como

posterior integración del Plan de Pensiones e inscripción en el Registro administrativo especial de fondos de pensiones³.

Tal y como se puso de manifiesto en la auditoría de legalidad realizada para el ejercicio 2016, se infiere que los planes o contratos de seguro de EMPROACSA han sido suscritos con anterioridad al mes de diciembre de 2011, por lo que las aportaciones al mismo son conformes a la legislación de aplicación.

c. Establecimiento de sistemas para determinar el cumplimiento de la jornada laboral → ✓

La propia configuración de EMPROACSA determina el hecho de que existan diversos centros de trabajo geográficamente dispersos, siendo muchos de ellos unipersonales. Es por ello que, según aduce la propia Sociedad, el control de la jornada laboral y/o absentismo deviene complejo y no es uniforme en todos los centros de trabajo. En este sentido, actualmente se encuentran establecidos los siguientes mecanismos de control:

- Control de entradas y salidas mediante reloj Maxcode equipado con lector de huella digital en las Oficinas Centrales, Etap Martín Gonzalo, Etap Iznájar y Etap Sierra Boyera.
- Se complementa el sistema anterior mediante los correspondientes partes de trabajo y/o ausencias que se registran la correspondiente base de datos.
- Control de vacaciones mediante el correspondiente formulario y registro en tabla de Excel confeccionada al efecto.
- No se admiten partes de ausencias sin el visto bueno previo del responsable que corresponda.

Según la documentación e información aportada por la Sociedad, y asumiendo que los mecanismos expuestos son debidamente utilizados, puede afirmarse que EMPROACSA cumple satisfactoriamente con el establecimiento de sistemas para determinar el cumplimiento de la jornada laboral y el absentismo de sus trabajadores.

d. Verificación del cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de seguros sociales y tributarios → ✓

En materia de Seguridad Social, resulta de aplicación el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el cual entró en vigor en fecha 2 de enero de 2016.

Con el objeto de verificar el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de seguros sociales y tributarios (en particular, la verificación de los tipos de IRPF y de cotización a la seguridad social) se ha procedido a realizar un test de nóminas, el cual ha arrojado un resultado favorable en ambos aspectos.

Por otro lado, se aporta “Certificado de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social”, expedido en fecha 11 de julio de 2018 y mediante el cual se acredita que EMPROACSA no tiene pendiente de ingreso ninguna reclamación por deudas ya vencidas con la Seguridad Social.

³ En virtud de lo dispuesto en el artículo 19 de la ORDEN EHA/407/2008, de 7 de febrero, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 60.4 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

e. Conformidad a derecho de las contrataciones temporales y las posibles prórrogas.
Adecuación del contrato de trabajo a las necesidades de contratación → ✓

De acuerdo con el tenor literal de la LPGE para el año 2017 y, en particular, con la Disposición adicional décima quinta, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas pueden proceder a la contratación de nuevo personal, si bien con las limitaciones y requisitos establecidos en la propia disposición:

- Sólo 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 hayan tenido beneficios en dos de los últimos tres ejercicios podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición.

Estas 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.

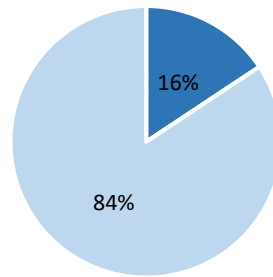
En virtud del contenido de las pruebas de cumplimiento en materia de personal, se analizarán en este apartado las contrataciones realizadas en el ejercicio 2017, así como sus posibles prórrogas, desde el punto de vista de la justificación y la idoneidad del tipo de contrato a las necesidades de contratación.

En este sentido, y de acuerdo con la información suministrada, durante el ejercicio 2017 se llevaron a cabo un total de 51 contrataciones: 4 por obra o servicio determinado; 24 contratos de interinidad y 23 eventuales por circunstancias de la producción.



Del total de las contrataciones, ha sido seleccionada una muestra de 8 expedientes, lo que supone un 16% de la contratación temporal total llevada a cabo en el ejercicio.

Elementos objeto de muestra. Incorporaciones 2017



■ Expedientes objeto de muestra ■ Expedientes excluidos de la muestra

Respecto a cada uno de estos expedientes, se analizarán los siguientes extremos:

- i. Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP. A pesar de que el personal de las sociedades mercantiles está excluido del ámbito de aplicación del EBEP, rigiéndose por la legislación laboral, en virtud de la Disposición Adicional Primera de dicho texto legal, a estas sociedades les son de aplicación los artículos 52, 53, 54, 55 y 59, incluyéndose en el artículo 55 los principios que deberán regir en el acceso al empleo público: “*Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (...)*”. Así, y como establece el apartado 2º del mencionado artículo 55, EMPROACSA seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales expresados, además de los siguientes: (i) publicidad de las convocatorias y de sus bases; (ii) transparencia; (iii) imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; (iv) independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; (v) adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; y (vi) agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
- ii. Correcta justificación de la necesidad de la contratación temporal, en los términos expresados por la LPGE para el año 2017.
- iii. Causa de temporalidad. En los términos del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- iv. Idoneidad del contrato celebrado y las necesidades de contratación.

Se procede a continuación al análisis de cada uno de estos elementos para los concretos expedientes objeto de muestra:

1. DNI: 30485211-E (A, M.C.) → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual dirigida al Director Gerente, en fecha 5 de diciembre de 2016, justificando la excepcionalidad y las necesidades urgentes e inaplazables a cubrir.
- Contrato de trabajo por obra y servicio determinado, de fecha 18 de enero de 2017.
- Comunicación del contrato de trabajo.

El proceso selectivo en el que participa este trabajador se encuentra regulado a través de las “*Bases de la convocatoria para la selección de trabajadores oficiales de tercera de planta (depuradoras de aguas residuales EDAR gestionadas por EMPROACSA Aguas de Córdoba) que integren la bolsa de trabajo correspondiente*”. Esta convocatoria tiene como objetivo regular la selección de trabajadores para cubrir necesidades de contratación laboral, principalmente contratos de relevo y eventuales, que puedan producirse en la empresa en un periodo de dos años a partir de la publicación de los resultados del proceso selectivo (prorrogables un año más). Es en fecha 3 de febrero de 2015 cuando se publican las listas definitivas del total de puntos de los aspirantes.

En este sentido, será examinada la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

- Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017 → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada se indicaba que, dadas las nuevas instalaciones de depuración que entraban en servicio a partir del día 9 de enero de 2017, y la reorganización interna necesaria para atender con mayor garantía tanto las nuevas como las anteriormente gestionadas, era necesario proceder a cubrir el puesto de trabajo mediante contrato de obra o servicio en tanto se consolidaba la situación del servicio.

Teniendo en cuenta dicha justificación, la contratación pudiera resultar conforme a las exigencias previstas en la LPGE para 2017.

- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EMPROACSA ha observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo.
- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.
- **Transparencia** → ✓ Se garantiza el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se observa igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo que se efectuará durante las fases del procedimiento, y que permiten a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos que serán valorables de cara a la clasificación final.
- **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.
- **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.

- **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** →

✓ La aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 2 de febrero de 2015, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.

• **Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado** → ✓

De conformidad con la legislación de aplicación, podrán celebrarse contratos de duración determinada en varios supuestos, entre los que se encuentra la contratación del trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

En el contrato en cuestión se aporta información adecuada sobre la obra o servicio concreto para la que se acuerda la contratación del trabajador (Servicio Supramunicipal de Depuración de Aguas Residuales, que engloba las infraestructuras adscritas al mismo –EDARs, EBARs, redes e instalaciones accesorias-), por lo que la causa de temporalidad se encontraría amparada legalmente.

2. **DNI: 48874387-P (M, C.M.)** → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual dirigida al Director Gerente, en fecha 16 de marzo de 2017, justificando la excepcionalidad y las necesidades urgentes e inaplazables a cubrir.
- Contrato de trabajo de interinidad, de fecha 21 de marzo de 2017.
- Comunicación del contrato de trabajo.

El proceso selectivo en el que participa este trabajador se encuentra regulado a través de las “*Bases de la convocatoria para la selección de trabajadores oficiales de tercera de planta (depuradoras de aguas residuales EDAR gestionadas por EMPROACSA Aguas de Córdoba) que integren la bolsa de trabajo correspondiente*”. Esta convocatoria tiene como objetivo regular la selección de trabajadores para cubrir necesidades de contratación laboral, principalmente contratos de relevo y eventuales, que puedan producirse en la empresa en un periodo de dos años a partir de la publicación de los resultados del proceso selectivo (prorrogables un año más). Es en fecha 3 de febrero de 2015 cuando se publican las listas definitivas del total de puntos de los aspirantes. Dado que no se dispone de información al respecto, entendemos que dicha Bolsa de trabajo fue prorrogada un año más.

En este sentido, será examinada la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

• **Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017** → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada se indica que, estando en situación de incapacidad temporal el trabajador sustituido, y no teniendo previsión de situación de alta, resulta necesario proceder a la contratación de un trabajador que

realice los trabajos de operación y mantenimiento de las EDAR's de la Zona Guadiato (Villaviciosa, El Vacar, Espiel, Villanueva del Rey, Belmez, Fuente Obejuna, Piconcillo) y los trabajos de secado de lodos en la Zona de Belalcázar, y ello dadas las distancias existentes y el tiempo que se pierde en el transporte que origina desatención al servicio, causando daños en las instalaciones o vertidos indeseados.

Teniendo en cuenta dicha justificación, la contratación pudiera resultar conforme a las exigencias previstas en la LPGE para 2017.

- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓
 - **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EMPROACSA ha observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo.
 - **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.
 - **Transparencia** → ✓ Se garantiza el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se observa igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo que se efectuará durante las fases del procedimiento, y que permiten a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos que serán valorables de cara a la clasificación final.
 - **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.
 - **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.
 - **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ La aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 2 de febrero de 2015, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.

- Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado → ✓

De conformidad con la legislación de aplicación, podrán celebrarse contratos de duración determinada en varios supuestos, entre los que se encuentra la contratación del trabajador para sustituir a otro trabajador que se reincorporará a su puesto de trabajo.

En el contrato en cuestión se aporta información adecuada sobre la causa que ampara la celebración de un contrato de interinidad (sustituir a un trabajador en situación de incapacidad temporal con derecho a reserva del puesto de trabajo).

3. DNI: 75709739-H (E, B.P.) → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual dirigida al Director Gerente, en fecha 19 de mayo de 2017, justificando la excepcionalidad y las necesidades urgentes e inaplazables a cubrir.
- Contrato de trabajo de interinidad, de fecha 24 de mayo de 2017.
- Comunicación del contrato de trabajo.

El proceso selectivo en el que participa este trabajador se encuentra regulado a través de las “*Bases de la convocatoria para la selección de trabajadores oficiales de redes de EMPROACSA -Aguas de Córdoba- que integren la bolsa de trabajo correspondiente*”. Esta convocatoria tiene como objetivo regular la selección de trabajadores para cubrir necesidades de contratación laboral, principalmente contratos de relevo y eventuales, que puedan producirse en la empresa en un periodo de dos años a partir de la publicación de los resultados del proceso selectivo (prorrogables un año más). Es en fecha 5 de marzo de 2015 cuando se publican las listas definitivas del total de puntos de los aspirantes. Dado que no se dispone de información al respecto, entendemos que dicha Bolsa de trabajo fue prorrogada un año más.

En este sentido, será examinada la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

- Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017 → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada se indica que, debido a la situación de baja en que se encuentra el trabajador sustituido, y a la carga de trabajo de explotación en el Municipio y sus tres Aldeas, se hace necesario la contratación de un operario a la mayor brevedad.

Teniendo en cuenta dicha justificación, la contratación pudiera resultar conforme a las exigencias previstas en la LPGE para 2017.

- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EMPROACSA ha observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo.
- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.
- **Transparencia** → ✓ Se garantiza el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se observa igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo que se efectuará durante las fases del procedimiento, y que permiten a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos que serán valorables de cara a la clasificación final.

- **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.
- **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.
- **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ La aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 5 de marzo de 2015, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.
- **Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado** → ✓
 De conformidad con la legislación de aplicación, podrán celebrarse contratos de duración determinada en varios supuestos, entre los que se encuentra la contratación del trabajador para sustituir a otro trabajador que se reincorporará a su puesto de trabajo.
 En el contrato en cuestión se aporta información adecuada sobre la causa que ampara la celebración de un contrato de interinidad (sustituir a un trabajador en situación de baja laboral con derecho a reserva del puesto de trabajo).

4. DNI: 80140832-T (J.R, B.J.) → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual dirigida al Director Gerente, en fecha 9 de octubre de 2017, justificando la excepcionalidad y las necesidades urgentes e inaplazables a cubrir.
- Contrato de trabajo de interinidad, de fecha 18 de octubre de 2017.
- Comunicación del contrato de trabajo.

El proceso selectivo en el que participa este trabajador se encuentra regulado a través de las “*Bases de la convocatoria para la selección de trabajadores oficiales de tercera de planta (depuradoras de aguas residuales EDAR gestionadas por EMPROACSA Aguas de Córdoba) que integren la bolsa de trabajo correspondiente*”. Esta convocatoria tiene como objetivo regular la selección de trabajadores para cubrir necesidades de contratación laboral, principalmente contratos de relevo y eventuales, que puedan producirse en la empresa en un periodo de dos años a partir de la publicación de los resultados del proceso selectivo (prorrogables un año más). Es en fecha 3 de febrero de 2015 cuando se publican las listas definitivas del total de puntos de los aspirantes. Dado que no se dispone de información al respecto, entendemos que dicha Bolsa de trabajo fue prorrogada un año más.

En este sentido, será examinada la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

- **Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017** → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada se indica que, debido a la situación de baja en que se encuentra el trabajador sustituido –la cual puede prolongarse–, se hace necesario la contratación de un oficial de planta que cubra esta baja para cumplimentar el cuadrante de turnos de la ETAP.

Teniendo en cuenta dicha justificación, la contratación pudiera resultar conforme a las exigencias previstas en la LPGE para 2017.

- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓
 - **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EMPROACSA ha observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo.
 - **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.
 - **Transparencia** → ✓ Se garantiza el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se observa igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo que se efectuará durante las fases del procedimiento, y que permiten a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos que serán valorables de cara a la clasificación final.
 - **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.
 - **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.
 - **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ La aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 3 de febrero de 2015, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.
- Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado → ✓

De conformidad con la legislación de aplicación, podrán celebrarse contratos de duración determinada en varios supuestos, entre los que se encuentra la contratación del trabajador para sustituir a otro trabajador que se reincorporará a su puesto de trabajo.

En el contrato en cuestión se aporta información adecuada sobre la causa que ampara la celebración de un contrato de interinidad (sustituir a un trabajador en situación de baja laboral con derecho a reserva del puesto de trabajo).

5. DNI: 30973820-L (J, P.C.) → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual dirigida al Director Gerente, en fecha 18 de diciembre de 2017, justificando la excepcionalidad y las necesidades urgentes e inaplazables a cubrir.
- Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, de fecha 10 de octubre de 2017.
- Comunicación del contrato de trabajo.
- Comunicación de prórroga de contrato de trabajo, de fecha 19 de diciembre de 2017.
- Comunicación de la prórroga.

El proceso selectivo en el que participa este trabajador se encuentra regulado a través de las “*Bases de la convocatoria para la selección de trabajadores oficiales de tercera de planta (depuradoras de aguas residuales EDAR gestionadas por EMPROACSA Aguas de Córdoba) que integren la bolsa de trabajo correspondiente*”. Esta convocatoria tiene como objetivo regular la selección de trabajadores para cubrir necesidades de contratación laboral, principalmente contratos de relevo y eventuales, que puedan producirse en la empresa en un periodo de dos años a partir de la publicación de los resultados del proceso selectivo (prorrogables un año más). Es en fecha 3 de febrero de 2015 cuando se publican las listas definitivas del total de puntos de los aspirantes. Dado que no se dispone de información al respecto, entendemos que dicha Bolsa de trabajo fue prorrogada un año más.

En este sentido, será examinada la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

• Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017 → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada y en el contrato de trabajo se indica que existe la necesidad de cubrir el turno de trabajo en la ETAP de Iznájar, hasta tanto se formalice el correspondiente concurso de traslado de David Pintor Carneros, que se integrará en Servicios Auxiliares a lo largo del próximo mes de noviembre. Por consiguiente, de la información proporcionada, pudiera concluirse la adecuación de la contratación a las previsiones de la LPGE para 2017.

• Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EMPROACSA ha observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo.
- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.

- **Transparencia** → ✓ Se garantiza el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se observa igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo que se efectuará durante las fases del procedimiento, y que permiten a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos que serán valorables de cara a la clasificación final.
- **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.
- **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.
- **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ La aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 3 de febrero de 2015, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.

- Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado → ✓

De conformidad con el artículo 15.1.b) del ET, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Según la documentación proporcionada por la Sociedad, la contratación trae causa de la movilidad de otro de los trabajadores y la consecuente necesidad de cubrir dicho puesto de trabajo. A pesar de que puede entenderse que concurre causa de temporalidad, se recomienda la aportación de un informe justificativo en el que se haga constar expresamente la existencia de alguna de las circunstancias mencionadas *ut supra*.

- Prórroga → ✓

Con respecto a la prórroga, la misma se encontraría amparada legalmente, por cuanto la duración total del contrato, de acuerdo con la información suministrada, no superaría los doce meses de duración. En cualquier caso, nos remitimos a las consideraciones realizadas en relación con la causa de temporalidad e idoneidad del contrato.

6. DNI: 48870501-D (J.L, P.P.) → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual, de fecha 18 de julio de 2017.
- Contrato de trabajo de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción), con fecha 25 de julio de 2017.
- Comunicación de prórroga de contrato de trabajo, de fecha 25 de enero de 2018.

Sin embargo, no constan los siguientes documentos:

- Solicitud para participar en la convocatoria de selección de personal.
- Documentación acreditativa de las titulaciones, experiencia profesional y méritos, en su caso.
- Documentación relativa al procedimiento de selección, en la que se haga constar que el trabajador pertenecía a la Bolsa de Trabajo de Oficiales de Tercera de Redes de EMPROACSA.

Sin perjuicio de lo expuesto en relación con la ausencia de documentación, será examinada a continuación la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

- Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017 → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada y en el contrato de trabajo se indica que existe una importante carga de trabajo en la Zona II-Doña Mencía, por lo que se hace necesario la contratación de un Operario CIA a la mayor brevedad.

Si bien materialmente puede concluirse que se acredita debidamente que la necesidad de contratación es urgente e inaplazable, se recomienda justificar con mayor grado de detalle la acumulación de tareas, explicando los motivos que han ocasionado dicha acumulación.

- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ Según la documentación analizada para la revisión de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, en cuyo Informe se puso de manifiesto que EMPROACSA había observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo, puede concluirse igualmente la observancia de estos principios en el ejercicio 2017 auditado.

- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.

- **Transparencia** → ✓ Como se puso de manifiesto en el Informe correspondiente al ejercicio 2016, se ha garantizado el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se ha observado igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo a utilizar durante las fases del procedimiento, y que han permitido a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos a valorar de cara a la clasificación final.

- **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.

- **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos

y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.

- **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** →

✓ De conformidad con la información proporcionada para la revisión de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, la aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 5 de marzo de 2015, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.

• **Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado** → ✓

De conformidad con el artículo 15.1.b) del ET, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Según la documentación proporcionada por la Sociedad, la contratación trae causa de una importante acumulación de carga de trabajo existente en la Zona II-Doña Mencía, lo que, formalmente, sería conforme con el artículo mencionado, sin perjuicio de las consideraciones expuestas *ut supra*.

• **Prórroga** → N/A

La prórroga no se encuentra dentro del ámbito temporal del presente Informe –por haberse formalizado en fecha 25 de enero de 2018-, por lo que no ha sido objeto de análisis.

7. DNI: 80160344-P (M.A, B.C.) → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual, de fecha 19 de julio de 2017.
- Contrato de trabajo de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción), con fecha 24 de julio de 2017.
- Comunicación de prórroga de contrato de trabajo, de fecha 25 de enero de 2018.

Sin embargo, no se aportan los siguientes documentos:

- Solicitud para participar en la convocatoria de selección de personal.
- Documentación acreditativa de las titulaciones, experiencia profesional y méritos, en su caso.
- Documentación relativa al procedimiento de selección, en la que se haga constar que el trabajador pertenecía a la Bolsa de Trabajo de Oficiales de Tercera de Redes de EMPROACSA.

Sin perjuicio de lo expuesto en relación con la ausencia de documentación, será examinada a continuación la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

- Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017 → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada y en el contrato de trabajo se indica que existe una importante carga de trabajo en la Zona I-Torrecampo, por lo que se hace necesario la contratación de un Operario CIA a la mayor brevedad.

Si bien materialmente puede concluirse que se acredita debidamente que la necesidad de contratación es urgente e inaplazable, se recomienda justificar con mayor grado de detalle la acumulación de tareas, explicando los motivos que han ocasionado dicha acumulación.

- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ Según la documentación analizada para la revisión de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, en cuyo Informe se puso de manifiesto que EMPROACSA había observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo, puede concluirse igualmente la observancia de estos principios en el ejercicio 2017 auditado.

- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.

- **Transparencia** → ✓ Como se puso de manifiesto en el Informe correspondiente al ejercicio 2016, se ha garantizado el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se ha observado igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo a utilizar durante las fases del procedimiento, y que han permitido a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos a valorar de cara a la clasificación final.

- **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.

- **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.

- **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ De conformidad con la información proporcionada para la revisión de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, la aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 5 de marzo de 2015, por lo que

el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.

- Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado → ✓

De conformidad con el artículo 15.1.b) del ET, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Según la documentación proporcionada por la Sociedad, la contratación trae causa de una importante acumulación de carga de trabajo existente en la Zona I-Torrecampo, lo que, formalmente, sería conforme con el artículo mencionado, sin perjuicio de las consideraciones expuestas *ut supra*.

- Prórroga → N/A

La prórroga no se encuentra dentro del ámbito temporal del presente Informe –por haberse formalizado en fecha 25 de enero de 2018-, por lo que no ha sido objeto de análisis.

8. DNI: 30825564-K (A, M.M.) → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Propuesta de contratación de personal eventual, de fecha 29 de junio de 2017.
- Contrato de trabajo de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción), con fecha 3 de julio de 2017.

Sin embargo, no se aportan los siguientes documentos:

- Solicitud para participar en la convocatoria de selección de personal.
- Documentación acreditativa de las titulaciones, experiencia profesional y méritos, en su caso.
- Documentación relativa al procedimiento de selección, en la que se haga constar que el trabajador pertenecía a la Bolsa de Trabajo de Oficiales de Tercera de Redes de EMPROACSA.

Sin perjuicio de lo expuesto en relación con la ausencia de documentación, será examinada a continuación la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017:

- Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE para 2017 → ✓

El contrato de trabajo tiene carácter temporal por lo que únicamente sería conforme con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este sentido, en la Propuesta de contratación aportada y en el contrato de trabajo se indica que existe una sobrecarga de trabajo debido a las medidas a adoptar para hacer frente al incremento de la demanda de agua en la Zona II-Aguilar de la Frontera, que han experimentado un incremento superior al previsible. Dicho lo cual, la procedencia de esta contratación pudiera entenderse amparada desde el punto de vista de la LPGE para 2017.

- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ Según la documentación analizada para la revisión de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, en cuyo Informe se puso de manifiesto que EMPROACSA había observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo, puede concluirse igualmente la observancia de estos principios en el ejercicio 2017 auditado.
- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Consta la publicación del anuncio en un diario de ámbito provincial así como las Bases de la Convocatoria en la página web de la Sociedad.
- **Transparencia** → ✓ Como se puso de manifiesto en el Informe correspondiente al ejercicio 2016, se ha garantizado el acceso de los participantes a los actos de la Comisión Evaluadora durante todo el procedimiento selectivo, así como la posibilidad de efectuar alegaciones. El principio de transparencia se ha observado igualmente en el establecimiento apriorístico del baremo a utilizar durante las fases del procedimiento, y que han permitido a los participantes conocer de antemano todos aquellos elementos a valorar de cara a la clasificación final.
- **Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumplen estos principios.
- **Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar** → ✓ El contenido de la fase de Concurso de méritos y la prueba de aptitud, así como la puntuación otorgada a cada una de las fases, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.
- **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ De conformidad con la información proporcionada para la revisión de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, la aprobación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 11 de noviembre de 2014 por parte de la Comisión Evaluadora, acordándose la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 5 de marzo de 2015, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de tres meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el procedimiento.
- Causa de temporalidad e idoneidad del contrato celebrado → ✓

De conformidad con el artículo 15.1.b) del ET, podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Según la documentación proporcionada por la Sociedad, la contratación trae causa de una sobrecarga de trabajo debido a las medidas a adoptar para hacer frente al incremento de la demanda de agua en la Zona II-Aguilar de la Frontera, que han experimentado un incremento superior al previsible. En este sentido, podría concluirse la adecuación del contrato temporal celebrado a las exigencias contenidas en el ET, sin perjuicio de las consideraciones expuestas *ut supra*.

3 EXPEDIENTES ANALIZADOS: ASPECTOS OBSERVADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Tras los controles de cumplimiento realizados por el equipo de KPMG, cabe realizar las siguientes consideraciones y propuestas de mejora para próximos ejercicios:

a. Aspectos observados y consideraciones generales:

- Respecto a la **inclusión de los principios rectores del EBEP en las normas internas de la Sociedad para la selección de personal y el Convenio Colectivo en vigor**, se valora positivamente que, si bien las normas internas de contratación y selección de personal no se encuentran aprobadas, según la información suministrada se está trabajando para su elaboración y aprobación, lo que en la práctica implicará una homogeneización respecto a los procedimientos de selección de personal que redundará favorablemente en la actuación de la Sociedad en materia de personal, facilitando una optimización en la gestión de los recursos públicos.

Atendiendo al contenido del Convenio Colectivo en vigor, éste incluye adecuadamente previsiones respecto a la observancia de los principios rectores del EBEP aplicables a EMPROACSA.

- Analizados los límites y previsiones derivados de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, respecto a **incrementos retributivos y aportaciones a planes de pensiones**, puede concluirse que se observan adecuadamente las previsiones legislativas de aplicación.
- Los **sistemas** empleados por EMPROACSA **para determinar el cumplimiento de la jornada laboral y el absentismo de sus trabajadores** se consideran adecuados.
- Se ha verificado adecuadamente, en base a la documentación suministrada, el **cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de Seguridad Social y tributos**.
- Ha sido objeto de análisis la conformidad a derecho de las contrataciones (desde el punto de vista de las **limitaciones a la selección de nuevo personal derivadas de la LPGE** para 2017).

En lo concerniente a la **selección de personal temporal**, han de resaltarse los siguientes aspectos:

- Se valora positivamente la existencia de un Reglamento de configuración y funcionamiento de las Bolsas de Trabajo, lo que implica que la selección de personal en base a procedimientos selectivos anteriores se encuentra debidamente regulada y detallada, observándose así los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP.
- Respecto a la observancia de estos principios, puede concluirse que EMPROACSA cumple satisfactoriamente con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad de la convocatoria y de sus bases, transparencia, imparcialidad de los miembros de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones y tareas a desarrollar, y agilidad en el proceso de selección.
- Respecto a la justificación de las necesidades de personal, si bien con carácter general EMPROACSA aporta la “Propuesta de contratación de personal eventual” dirigida al Director Gerente, como documento por medio del cual justificar la excepcionalidad y las necesidades urgentes e inaplazables a cubrir, se ha advertido que en la mayoría de

los casos no se detalla con suficiente claridad y exactitud la concurrencia de dichas circunstancias.

b. Propuestas de mejora:

- **Preliminar** → En general, se considera primordial dotar de una adecuada documentación a los expedientes de selección de personal, pues se trata de un elemento fundamental por diversos motivos, y no sólo por razones de transparencia. Una información incompleta o ausente, iría en contra de los principios que rigen la actuación administrativa y supone un obstáculo para la propia Sociedad en su gestión. A *sensu contrario*, un expediente completo facilita el control, seguimiento y justificación del mismo frente a vicisitudes o cuestionamientos de cualquier tipo que pudieran surgir en relación con aquél, evitando controversias futuras y permitiendo una actuación más eficaz. Es por ello que los expedientes, bien en formato papel o bien en digital (preferiblemente), han de constar debidamente ordenados, foliados y sellados y ser completos en cuanto a su contenido, quedando recogido en los mismos cada paso o actuación llevada a cabo, independientemente de que puedan ser tramitadas por áreas diferentes.

En el caso concreto de los expedientes objeto de revisión, se aporta la documentación integrante de los mismos.

- Se recomienda fundamentar con mayor grado de precisión y detalle la justificación de la concurrencia de los presupuestos que habilitan a la Sociedad a contratar nuevo personal, así como la aportación de información sobre la idoneidad del contrato celebrado a las necesidades de EMPROACSA.

Esto es cuanto, a salvo de mejor criterio fundamentado en Derecho, tenemos el honor de someter a su consideración.

En Sevilla, 3 de octubre de 2018.

ANEXO I: ALEGACIONES

Una vez enviado borrador de informe en fecha 3 de octubre de 2018, se adjuntan las siguientes alegaciones al contenido por parte de la Sociedad, remitidas en fecha 10 de octubre del mismo año. En este sentido, y respecto a cada una de las alegaciones recibidas, se realizarán las consideraciones oportunas, incluyendo igualmente las matizaciones necesarias en el contenido del informe:

PRIMERA.- *“En relación a la falta de constancia de que los trabajadores objeto de análisis ostentaran la primera posición en la correspondiente Bolsa de Trabajo en el momento de la contratación.*

Con carácter general, y conforme al artículo 8 del Reglamento de Configuración y Funcionamiento de Bolsa de Trabajo del Personal Operario y de Administración de Emproacsa, cada contrato que haya que realizar, cualquiera que sea su carácter, se ofrecerá a la persona que ocupe en la bolsa de trabajo la posición de mayor preferencia, siguiendo el orden de la misma, siempre que esté en disposición de aceptar el ofrecimiento, y pueda ser contratado o nombrado conforme a la legislación vigente en cada momento, sin conculcar la misma.

Desde el Área de RRHH de la Sociedad se ha efectuado en todo momento el llamamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del citado Reglamento a las personas que ocupaban el primer puesto en la bolsa de trabajo en cada momento, según el orden de prelación en las listas.

La no cobertura de los puestos por las personas que ostentasen en cada momento la primera posición en la Bolsa de Trabajo es debida a las renunciaciones de dichos candidatos o bien por encontrarse prestando servicios en la empresa en la misma modalidad de contrato al tiempo del llamamiento (artículo 8 del Reglamento). Dichas renunciaciones y circunstancias constan debidamente acreditadas, como se expondrá a continuación.

- *Así, en el caso de la contratación de la trabajadora con DNI 80160344-P (MA, B.C.), conforme al documento adjunto de resultados finales de las pruebas de aptitud, figuraba en cuarto lugar en la Bolsa. Los dos primeros candidatos al tiempo de su llamamiento (A, E.E. y EV, S.S.) se encontraban prestando servicios en la empresa en virtud de contrato indefinido-modalidad relevo de fechas 03/12/2015 y 16/07/2015. En el caso del tercer candidato (E, B.P.), fue objeto de llamamiento y contratado con carácter eventual en fecha 18/01/2016. Por tanto, a la fecha del contrato originario correspondiente a su llamamiento que se adjunta (08/02/2016) la trabajadora (MA, B.C.) figuraba en la primera posición en la Bolsa (por error se ha remitido a los auditores un contrato posterior al de su primer llamamiento).”*

Se admite la alegación, eliminándose las referencias a este extremo en el informe.

- *“En el supuesto del trabajador con DNI 48870501-D (JL, P.P.), figuraba en undécimo lugar en la Bolsa. Acreditadas las circunstancias en el párrafo anterior de los cuatro primeros candidatos, se adjuntan los contratos de trabajo de los trabajadores que ocupaban los puestos quinto (FM, A.M. de 11/02/2016), sexto (J, L.M. de 05/07/2016), séptimo (R, B.G. de 05/07/2016) y décimo (G, R.A. de 15/05/2017); todos anteriores al llamamiento de JL, P.P. En el caso del octavo candidato (A, C.P.), se encontraba prestando servicios en la empresa al tiempo del llamamiento en el Área de Depuración en virtud de contrato de fecha 01/03/2015. El noveno candidato (JB, R.P.) comunicó su renuncia a la Sociedad en fecha 10/05/2017. Por tanto, a la fecha de su contratación (26/07/2017) el trabajador (JL, P.P.) figuraba en la primera posición en la Bolsa.”*

Se admite la alegación, eliminándose las referencias a este extremo en el informe.

- *“Por último, en el caso de la contratación del trabajador con DNI 30825564-K (A, M.M.) se dio la circunstancia de que se agotó la Bolsa para la selección de Trabajadores/as Oficiales de Tercera en Redes (bien por contratación, bien por renunciar en dos ocasiones del resto de integrantes), lo que motivó conforme al artículo 6 del Reglamento de Configuración y Funcionamiento de la Bolsa de Trabajo el recurso con carácter subsidiario a la Bolsa de Mantenimiento Electromecánico, dada su afinidad para la cobertura del puesto. Se adjuntan las renunciaciones de los miembros siguientes al puesto undécimo de la Bolsa de Oficiales de Tercera de Redes, así como las renunciaciones y contrataciones anteriores al puesto del trabajador con DNI 30825564-K (A, M.M.) de la Bolsa de Mantenimiento Electromecánico.”*

Se admite la alegación, eliminándose las referencias a este extremo en el informe.

En Sevilla, 24 de octubre de 2018.