

Revisión de cumplimiento de legalidad

Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente,
S.A. – EPREMASA

**PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO
EN MATERIA DE PERSONAL**

KPMG Abogados, S.L.P.

Este informe consta de 24 páginas
Informe sobre selección de personal (Ejercicio 2017)

EMPRESA PROVINCIAL DE RESIDUOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A. - EPREMASA

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. 6
	c. Establecimiento de sistemas para determinar el cumplimiento de la jornada laboral.....	Pág. 7
	d. Verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguros sociales y tributarios.....	Pág. 7
	e. Conformidad a derecho de las contrataciones temporales y las posibles prórrogas. Adecuación del contrato de trabajo a las necesidades de contratación.....	Pág. 8
3.	EXPEDIENTES ANALIZADOS: ASPECTOS OBSERVADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	Pág. 19

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 Residuos y Medio Ambiente, S.A. - EPREMASA 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 Residuos y Medio Ambiente, S.A. (EPREMASA o la Sociedad, en lo sucesivo) es una sociedad mercantil, dependiente de la Diputación de Córdoba, responsable de la gestión integral de los residuos domésticos y municipales. Los servicios prestados por la Sociedad son la recogida de residuos domiciliarios, recogidas selectivas de papel-cartón, vidrio, enseres y voluminosos y envases ligeros; además del transporte y tratamiento de los mismos en plantas de gestión y vertedero.

Partiendo de su configuración jurídica como empresa pública dependiente de la Excm. Diputación de Córdoba, y en lo concerniente a materia de personal, EPREMASA 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 EPREMASA, 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 EPREMASA 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 en EPREMASA 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 para el ejercicio 2017 auditado se mantiene en vigor el procedimiento de selección de personal aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Administración, de fecha 7 de diciembre de 2016.

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.

Este procedimiento selectivo establece los criterios básicos que han de presidir la selección y contratación de personal en EPREMASA, por lo que se garantiza adecuadamente la observancia de los principios que han de regir el acceso al empleo público.

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

El texto del Convenio Colectivo (CC o Convenio, en lo sucesivo) de EPREMASA fue suscrito el día 1 de junio de 2006, entre la representación legal de la empresa y sus trabajadores, y publicado en el BOP de Córdoba en fecha 28 de junio del mismo año. Atendiendo a la información suministrada, se encuentra actualmente en vigor, inscribiéndose en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo mediante Acuerdo de fecha 28 de enero de 2016.

Es el artículo 11 del CC el que regula el acceso al puesto de trabajo. Si bien este artículo no hace referencia específica a la obligación de observar los principios legales de acceso al empleo público, se indica que “*Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en la normativa laboral vigente*”. Asimismo, sin perjuicio de que el CC no contempla las concretas actuaciones que habrá de seguir EPREMASA en materia de selección y contratación de personal, del análisis conjunto del propio CC con el “*Procedimiento de contratación para el personal de EPREMASA*”, puede concluirse que la Sociedad 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.

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 las normas internas de selección de personal.

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 el caso de EPREMASA, la Sociedad es promotora de un plan de pensiones de empleo suscrito con anterioridad a 2011, en base al cual se han realizado aportaciones en el ejercicio 2017, siendo éstas conformes con el contenido de la LPGE para 2017.

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

Con ocasión de la auditoría de legalidad correspondiente al ejercicio 2016, se aportó por la Sociedad un Manual de Uso del Portal del Empleado, plataforma virtual en la que se incluye, entre otros contenidos, las herramientas de Control de Presencia. Asimismo, se trasladó por EPREMASA la existencia de centros de trabajo en los cuales se disponía de terminal de control de presencia y otros en los que no. En estos últimos, el trabajador debía fichar a través de la plataforma del Portal del Empleado, quedando acreditada las horas de entradas y salidas del centro de trabajo, entre otra información (días de vacaciones disponibles, saldo semanal, saldo mensual, etc.).

Respecto al ejercicio 2017 auditado, no consta que se haya producido modificación alguna en los sistemas establecidos para determinar el cumplimiento de la jornada laboral, por lo que puede concluirse que EPREMASA cumpliría satisfactoriamente con las obligaciones empresariales para verificar 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 10 de agosto de 2018 y mediante el cual se acredita que EPREMASA no tiene pendiente de ingreso ninguna reclamación por deudas ya vencidas con la Seguridad Social.

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.

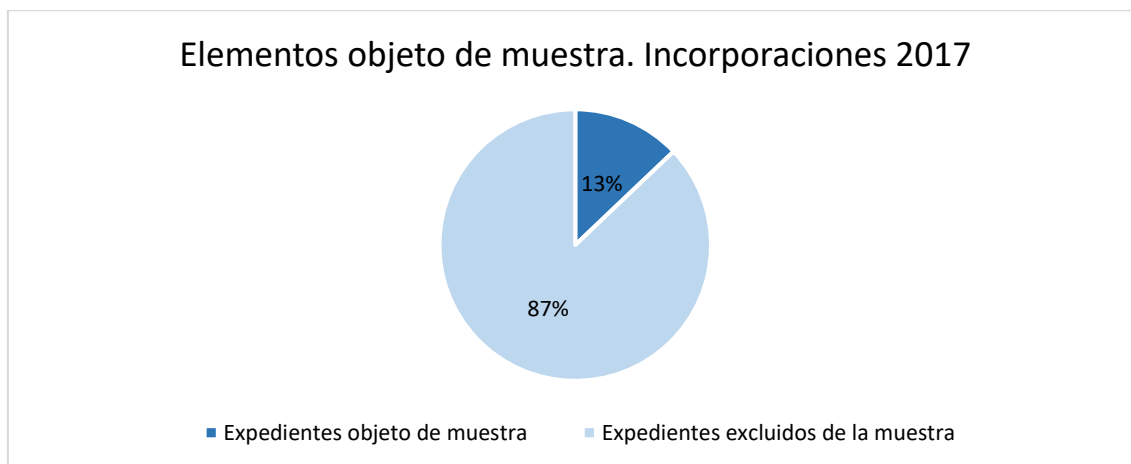
Estas limitaciones no serán de aplicación cuando se trate de contratación de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente entidad pública empresarial 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 31 contrataciones: 11 contratos de interinidad; 15 eventuales por circunstancias de la producción; 2 de relevo y 3 becarios.



Del total de las contrataciones, ha sido seleccionada una muestra de 4 expedientes, lo que supone un 13% de la contratación total llevada a cabo en el ejercicio.



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, EPREMASA 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. Trabajador J, M.F. → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Oferta de EPREMASA al Servicio Andaluz de Empleo (en adelante, S.A.E.), de fecha 24 de julio de 2017, para el puesto de Operario Especializado.

- Solicitud de resultado de selección emitida por el S.A.E., en fecha 26 de julio de 2017, mediante la que se remite a EPREMASA la relación de candidaturas cuyo perfil profesional se ajusta a la solicitud.
- Informe de resultado de selección emitido por EPREMASA para su envío al S.A.E. en el que se relacionan los candidatos seleccionados.
- Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso.
- Contrato de trabajo por circunstancias de la producción, de fecha 5 de diciembre de 2017.

Se analizará a continuación la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de la ausencia de cierta información:

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

Según la documentación aportada por la Sociedad, en el apartado denominado “Notas a la oferta” del expediente tramitado por el S.A.E. se indica que la selección del personal se realizará “*para completar la bolsa de trabajo de operarios para cubrir las ausencias de los titulares, bien sea por vacaciones, enfermedad, etc.*” En este supuesto en concreto, se solicita al S.A.E. la presentación de candidatos/as con perfiles adecuados para cubrir 1 puesto de CLASIFICADORES DE DESECHOS, OPERARIOS DE PUNTO LIMPIO y RECOGEDORES DE CHATARRA.

Si bien hubiera sido recomendable contar con un Informe de la Unidad de Personal por el que se acreditara la necesidad urgente e inaplazable de la contratación, lo cierto es que en la documentación remitida en fase de alegaciones se indica que la modalidad contractual será la de contrato temporal por circunstancias de la producción, dada la situación de vacaciones del trabajador sustituido, por lo que pudiera presumirse la necesidad de contratar a un trabajador durante este período estival.

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

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EPREMASA ha observado, con carácter general, estos principios durante el proceso selectivo, cuya gestión se encomienda al S.A.E.
- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ La oferta se gestiona a través del S.A.E.
- **Transparencia** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumple el principio de transparencia, salvo en lo relativo al establecimiento apriorístico del baremo de valoración, el cual no queda definido de modo previo a la realización de las pruebas.

El Acta de Selección menciona literalmente que: “*En la entrevista se valora la polivalencia de la formación, experiencia, personalidad para el puesto de trabajo, la motivación y disponibilidad*”. No consta entre la documentación remitida el modo de valoración y el baremo aplicable a cada criterio.

En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia (*Vid.* STS de 27 de junio de 2008 y STS de 18 de enero de 2012), considerando este aspecto como una de las exigencias derivadas del principio de transparencia, adicional a la de la publicación oficial de la convocatoria y de sus bases, a fin de evitar el

“favoritismo” al hacer depender el baremo de la posterior decisión de los tribunales.

- **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** → ✓ De la documentación proporcionada se desprende que la única prueba del proceso selectivo era la realización de una entrevista personal con cada uno de los candidatos. Dicho lo cual, no se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumple este principio.
 - **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ La demanda de empleo al S.A.E. se realizó en fecha 24 de julio de 2017, formalizándose el correspondiente contrato el 29 de julio del mismo año, por lo que el proceso selectivo se extendió a penas 5 días, 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.

El contrato celebrado es un contrato temporal por circunstancias de la producción para cubrir el puesto de trabajo de un trabajador durante el período de vacaciones. En relación con esta modalidad contractual, debe traerse a colación la doctrina del Tribunal Supremo, en virtud de la cual la formalización de un contrato eventual por acumulación de tareas durante el período de vacaciones será válido siempre que efectivamente se produzca dicha circunstancia productiva, no siendo suficiente el simple hecho de que los trabajadores sustituidos se encuentren en período vacacional y la empresa quiera cubrir temporalmente ese puesto (*Vid.* STS de 12 de junio de 2012 –Rec. 3375/2011–, por la que se estima el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, y STS de 26 de marzo de 2013 –Rec. 1145/2012–). En este sentido, se recomienda justificar en mayor medida la acumulación de tareas que hacen necesaria la celebración de este tipo de contratos durante el período vacacional de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, ha de ponerse de manifiesto que en el Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso se indica que las características del puesto son las siguientes: “Temporal para Obra/Servicio”. Entendemos que debe tratarse de un error, por cuanto el contrato se celebra por circunstancias de la producción.

2. **Trabajador C, P.C.** → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Solicitud de gestión de oferta al S.A.E., en fecha 16 de julio de 2015.
- Solicitud de resultado de selección emitida por el S.A.E., en fecha 23 de julio de 2015.
- Informe de resultado de selección emitido por EPREMASA para su envío al S.A.E. en el que se relacionan los candidatos seleccionados.

- Acta de selección de personal del proceso selectivo aportado por la Oficina del Servicio Andaluz de Empleo para la contratación en régimen laboral y para cubrir las vacantes durante el verano de 2015, de fecha 28 de julio de 2015.
- Contratos de trabajo:
 - Contrato 402 del 28 de junio de 2017 al 1 de septiembre de 2017.
 - Contrato 410 del 2 de septiembre de 2017 al 12 de septiembre de 2017.
 - Contrato 402 del 3 de septiembre de 2017 al 20 de octubre de 2017.
- Partes de Solicitud y Autorización de Ingreso de cada una de las contrataciones.

Se aporta por EPREMASA tres contratos de trabajo celebrados con el mismo trabajador en el ejercicio 2017; sin embargo, en el listado de empleados proporcionado inicialmente (donde constan los trabajadores dados de alta y de baja en el ejercicio 2017), únicamente se señala un único contrato celebrado con el trabajador C, P.C. (402), por lo que pudiera desprenderse que dicho listado se encuentra incompleto. En cualquier caso, únicamente se analizará la contratación seleccionada inicialmente, de fecha 28 de junio de 2017.

Según la información proporcionada por la Sociedad, se realizó una demanda de empleo en el año 2015 dado que la totalidad de los trabajadores de la Bolsa de Trabajo vigente estaban trabajando. Posteriormente, cuando se da la situación de que no hay trabajadores de la Bolsa de Trabajo disponibles, se contrata a los que han formado parte de demandas anteriores para cubrir vacaciones o IT, los cuales, entendemos, forman parte de la bolsa de trabajo del S.A.E.

En este sentido, se analizará a continuación la conformidad a Derecho de la incorporación efectuada en 2017, teniendo en cuenta los límites derivados de la ausencia de información necesaria para ello (como el contrato de trabajo):

- 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.
 Si bien hubiera sido recomendable contar con un Informe de la Unidad de Personal por el que se acreditara la necesidad urgente e inaplazable de la contratación, lo cierto es que en la documentación remitida se indica que la modalidad contractual será la de contrato temporal por circunstancias de la producción, dada la situación de vacaciones del trabajador sustituido, por lo que pudiera presumirse la necesidad de contratar a un trabajador durante este período estival.
- Observancia de los principios rectores contenidos en el artículo 55 del EBEP → ✓
 - **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EPREMASA ha observado, con carácter general, estos principios durante el proceso selectivo, cuya gestión se encomienda al S.A.E.
 - **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ La oferta se gestiona a través del S.A.E.
 - **Transparencia** → ✓ No se dispone de información que pueda hacer entender que no se cumple el principio de transparencia, salvo en lo relativo al establecimiento apriorístico del baremo de valoración, el cual no queda definido de modo previo a la realización de las pruebas. En este sentido se ha

pronunciado la jurisprudencia (*Vid.* STS de 27 de junio de 2008 y STS de 18 de enero de 2012), considerando este aspecto como una de las exigencias derivadas del principio de transparencia, adicional a la de la publicación oficial de la convocatoria y de sus bases, a fin de evitar el “favoritismo” al hacer depender el baremo de la posterior decisión de los tribunales.

- **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 las fases de Concurso y Oposición, así como la puntuación otorgada a cada una de ellas, se considera adecuada al puesto de trabajo al que se opta.
 - **Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección** → ✓ La oferta de empleo se presenta en el S.A.E. en fecha 16 de julio de 2015, siendo el acta de selección de candidatos de fecha 28 de julio del mismo año, por lo que el proceso selectivo se extendió menos de un mes, 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 se desprende del listado utilizado para la selección de la muestra (donde constan los trabajadores dados de alta y de baja en el ejercicio 2017), el contrato celebrado es un contrato temporal por circunstancias de la producción para cubrir el puesto de trabajo de un trabajador durante el período de vacaciones (código 402).

En relación con esta modalidad contractual, debe traerse a colación la doctrina del Tribunal Supremo, en virtud de la cual la formalización de un contrato eventual por acumulación de tareas durante el período de vacaciones será válido siempre que efectivamente se produzca dicha circunstancia productiva, no siendo suficiente el simple hecho de que los trabajadores sustituidos se encuentren en período vacacional y la empresa quiera cubrir temporalmente ese puesto (*Vid.* STS de 12 de junio de 2012 – Rec. 3375/2011-, por la que se estima el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, y STS de 26 de marzo de 2013 –Rec. 1145/2012-). En este sentido, se recomienda justificar en mayor medida la acumulación de tareas que hacen necesaria la celebración de este tipo de contratos durante el período vacacional de los trabajadores.

Dicho lo cual, una vez solicitado copia del contrato en fase de alegaciones, la Sociedad remitió tres contratos diferentes celebrados durante el lapso temporal 28/06/2017 a 20/10/2017. Dos de ellos se celebran para cubrir unas vacaciones y otro de ellos para cubrir una baja por IT.

De esta circunstancia parece desprenderse que el listado no se encuentra completo (no contiene todos los contratos celebrados), así como tampoco consta en el expediente justificación para la modificación de la duración inicial del contrato:

- Se indica en el Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso que la duración del contrato será del 28 de junio de 2017 al 1 de septiembre de 2017.

- Si se acude al propio contrato, la duración del mismo es superior, siendo ésta del 28 de junio de 2017 al 4 de octubre de 2017.
- La duración recogida en el contrato tampoco se cumple, puesto que el contrato inicial finaliza el 1 de septiembre de 2017, celebrándose otro posterior al día siguiente y otro más en fecha 13 de septiembre del mismo año.

3. Trabajador M.I, P.A. → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Comunicación del Gerente de EPREMASA al Comité de Empresa, de fecha 12 de diciembre de 2016, indicándole la decisión de promover convocatoria de proceso selectivo para cubrir una plaza de Auxiliar Administrativo, y rogándole proceda a indicarle el nombre de dos trabajadores con conocimientos y cualificación adecuados para formar parte de la Comisión Evaluadora.
- Escrito del Comité de Empresa dirigido al Gerente de EPREMASA, de fecha 15 de diciembre de 2016, en el que se indica el nombre de los trabajadores que formarán parte de la Comisión Evaluadora.
- Escritos del Director-Gerente solicitando la elaboración de las bases y calendario de la convocatoria y comunicando el nombramiento de los miembros de la Comisión Evaluadora (11 de enero de 2017).
- Solicitud del Director-Gerente de una batería de preguntas de informática, de fecha 7 de febrero de 2017.
- Renuncia de D. Benjamín Cantador a formar parte de la Comisión Evaluadora por incurrir previsiblemente en causa de abstención (13 de febrero de 2017).
- Resolución de 2 de julio de 2016, de la Presidencia del Tribunal de Cuentas, por la que se publica el resultado del sorteo para determinar el orden de actuación de los participantes en las pruebas selectivas previstas en la Oferta de Empleo Público del Tribunal de Cuentas para 2016.
- Documentación relativa al nombramiento de los distintos miembros de la Comisión Evaluadora, de fecha 15 de febrero de 2017.
- Solicitud del aspirante y autobaremación de méritos.
- Solicitud de la Presidenta del Consejo de Administración de EPREMASA, de fecha 14 de febrero de 2017, para la publicación de las bases de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.
- Bases de la Convocatoria.
- Anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia con las Bases de la Convocatoria, de fecha 23 de febrero de 2017.
- Parte de solicitud y autorización de ingreso.
- Actas de la Comisión Evaluadora.
- Contestaciones de EPREMASA a las solicitudes de cuatro aspirantes a participar en el procedimiento selectivo, las cuales fueron presentadas fuera del plazo previsto en las Bases.
- Certificados de asistencia de los participantes a las Pruebas de conocimientos.

- Solicitud revisión de examen de una aspirante, de fecha 28 de marzo de 2017.
- Certificaciones de notas y participación en las pruebas selectivas.
- Listado de puntuación final por pruebas.
- Listado final de aptos.
- Listado resultado final publicado en la web de EPREMASA.
- Demanda de reconocimiento de derecho, de fecha 26 de abril de 2017, presentada ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Acta de conciliación.
- Citación Juzgado.
- Demanda presentada ante el Juzgado de lo Social.
- Decreto admitiendo a trámite la demanda.
- Reclamaciones presentadas por el aspirante demandante.
- Informe emitido por el Letrado Rafael Pérez Molina a petición de la Gerencia de EPREMASA.
- Sentencia estimatoria a favor de EPREMASA.
- Contrato temporal de relevo, de abril de 2017.

El proceso selectivo en el que participa este trabajador se encuentra regulado a través de las Bases de la Convocatoria 01/2017 para la cobertura de una plaza de auxiliar administrativo bajo la modalidad de relevo por jubilación parcial. Es en fecha 7 de abril de 2017 cuando se publican los resultados definitivos del total de puntos de los aspirantes.

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

De las Bases de la Convocatoria se infiere que el contrato 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.

Si bien hubiera sido recomendable contar con un Informe de la Unidad de Personal por el que se acreditara la necesidad urgente e inaplazable de la contratación, lo cierto es que en las Bases se indica que la modalidad contractual será la de relevo por jubilación parcial, por lo que pudiera presumirse la necesidad de contar con un trabajador a fin de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

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

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EPREMASA 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 de las Bases de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.
- **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 las fases de Oposición y Concurso, 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 publicación de las Bases de la convocatoria se realiza en fecha 23 de febrero de 2017, y la publicación del listado definitivo de las puntuaciones totales de los aspirantes en fecha 7 de abril de 2017, por lo que el procedimiento selectivo se extendió menos de dos 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 relevista, siempre que se den las circunstancias del artículo 12.7.b) del Estatuto de los Trabajadores. Así, de la documentación aportada se desprende que nos encontramos ante este supuesto, si bien se recomienda, como se ha expuesto *ut supra*, la elaboración de un informe interno en el que conste expresamente la necesidad del contrato.

De la información proporcionada por la Sociedad, se desprende que el contrato celebrado se adecúa a las exigencias contenidas en la normativa de aplicación.

Por lo que respecta al **procedimiento judicial** habido en el expediente de referencia, el mismo versaba sobre los siguientes hechos:

- Se inadmite la solicitud de uno de los aspirantes a participar en el procedimiento selectivo por haber sido presentada fuera del plazo establecido en las bases que rigen la convocatoria (10 días naturales a contar desde el siguiente a su publicación en el BOP).
- Dicho trabajador interpone demanda alegando la improcedencia de la inadmisión de su solicitud, sobre la base de que el último día para la presentación de solicitudes era inhábil, por lo que el plazo finalizaría el próximo día hábil, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- No obstante lo expuesto por el demandante, el Juzgado de lo Social finalmente desestima la demanda, siendo la sentencia favorable a los intereses de EPREMASA.

4. Trabajador L, P.C. → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Oferta remitida por EPREMASA al S.A.E., de fecha 13 de junio de 2016.
- Solicitud de gestión de oferta, de fecha 16 de junio de 2016.
- Convocatoria enviada por el S.A.E. a los distintos candidatos inscritos.
- CV de los aspirantes.
- Delegación del Presidente de la Comisión Evaluadora, de fecha 22 de junio de 2016.
- Bases de la Convocatoria.
- Calendario del proceso de selección.
- Examen realizado por cada uno de los aspirantes correspondiente a la prueba de PRL.
- Examen realizado por cada uno de los aspirantes relativo a la evaluación de los conocimientos informáticos básicos.
- Documentación requerida por la Sociedad a cada uno de los aspirantes (Ficha de autobaremación, Informe de vida laboral, copia del DNI, Títulos académicos y certificados, carta de presentación y CV).
- Parte de solicitud y autorización de ingreso.
- Contrato de trabajo temporal, de septiembre de 2017.

El proceso selectivo en el que participa este trabajador se encuentra regulado a través de las Bases de la Convocatoria para la contratación de un operario especializado en Planta de Transferencia. Es en fecha 7 de abril de 2017 cuando se publican los resultados definitivos 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.

La documentación remitida en fase de alegaciones recoge la concurrencia de estas circunstancias, si bien puede observarse una manifiesta incongruencia entre el Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso –donde se indica que el motivo de la contratación es la jubilación parcial de un trabajador- y el propio contrato –en el que se señala que el motivo es la sustitución de un trabajador durante el período de vacaciones-.

Por otro lado, hubiera sido recomendable contar con un Informe de la Unidad de Personal por el que se acreditara la necesidad urgente e inaplazable de la contratación.

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

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EPREMASA ha observado adecuadamente estos principios, tanto en la elaboración de las Bases de la convocatoria como durante todo el proceso selectivo, cuya gestión se encomienda al S.A.E.

- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ La oferta se gestiona a través del S.A.E.

- **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 las fases de Concurso y Oposición, 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** → ✓ Según la información proporcionada por la Sociedad, a oferta se registra en el S.A.E. el día 13 de junio de 2016, concluyendo el proceso selectivo en fecha 6 de julio de 2017, por lo que el mismo se extendió menos de un mes, 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. A pesar de que parecen concurrir estos presupuestos, como se ha expuesto *ut supra*, existe una discordancia entre la documentación remitida, no quedando claro el concreto motivo por el que se procede a la contratación –sustitución de un trabajador por jubilación parcial o sustitución por vacaciones-.

En cualquier caso, dado que la causa correcta parece ser la sustitución en periodo vacacional, el contrato celebrado (contrato eventual por circunstancias de la producción), sería el adecuado para sustituir a un trabajador durante este periodo.

Dicho lo cual, en relación con esta modalidad contractual, debe traerse a colación nuevamente la doctrina del Tribunal Supremo, en virtud de la cual la formalización de un contrato eventual por acumulación de tareas durante el período de vacaciones será válido siempre que efectivamente se produzca dicha circunstancia productiva, no siendo suficiente el simple hecho de que los trabajadores sustituidos se encuentren en período vacacional y la empresa quiera cubrir temporalmente ese puesto (*Vid.* STS de 12 de junio de 2012 –Rec. 3375/2011-, por la que se estima el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, y STS de 26 de marzo de 2013 –Rec. 1145/2012-). En este sentido, se recomienda justificar en mayor medida la acumulación de tareas que hacen necesaria la celebración de este tipo de contratos durante el período vacacional de los trabajadores.

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 la Sociedad disponga de unas normas internas que regulan el “*Procedimiento de contratación para el personal de EPREMASA*”, aprobado en el ejercicio 2016, las cuales garantizan la correcta observancia de los principios legales de aplicación a la selección de personal en las sociedades públicas. La existencia de estas normas implica en la práctica una homogeneización respecto a los procedimientos de selección de personal que redundan 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 EPREMASA.

- Analizados los límites y previsiones derivados de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, respecto a **incrementos retributivos**, puede concluirse que se observan adecuadamente las previsiones legislativas de aplicación.

En lo relativo a las **aportaciones a planes de pensiones**, las mismas son conformes al contenido de la LPGE para 2017.

- Los **sistemas** empleados por EPREMASA **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:

- Respecto al cumplimiento de los requisitos exigidos por la LPGE (supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables), si bien de la documentación obrante a los expedientes pudiera desprenderse la concurrencia de estas circunstancias, se recomienda incorporar un Informe de la Unidad de Personal por el que se acrediten de manera concreta la necesidad urgente e inaplazable de la contratación, considerando no del todo suficiente el Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso aportado, por cuanto éste únicamente permite marcar el motivo de la contratación (temporal, maternidad/paternidad, vacaciones, otros, relevista), sin justificar el motivo de la contratación en su urgencia y necesidad.

- El principio de transparencia no es observado adecuadamente en determinadas ocasiones por cuanto el baremo a aplicar en las distintas fases de los procesos selectivos no se encuentra establecido apriorísticamente, de modo que los participantes no pueden conocer de antemano los elementos que serán valorables de cara a la clasificación final (*Vid.* STS de 27 de junio de 2008 y STS de 18 de enero de 2012).
- En el listado de empleados proporcionado inicialmente (donde constan los trabajadores dados de alta y de baja en el ejercicio 2017), únicamente se señala un único contrato de trabajo celebrado con el trabajador C, P.C. (402); sin embargo, en fase de alegaciones se aportan por la Sociedad tres contratos celebrados en el 2017 con este mismo trabajador, los cuales no constaban en dicho listado, por lo que pudiera desprenderse que el mismo se encuentra incompleto.
- En la documentación relativa al contrato de trabajo objeto de muestra, correspondiente al trabajador C, P.C (402) –remitida por la Sociedad como documento denominado “Contrato CPC 1”- se indica en el Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso que la duración del contrato será del 28 de junio de 2017 al 1 de septiembre de 2017; ahora bien, si se acude al propio contrato, la duración del mismo es superior, siendo ésta del 28 de junio de 2017 al 4 de octubre de 2017. No consta en el expediente documentación alguna que justifique esta discordancia.

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 ha advertido que, con carácter general, los expedientes se encuentran completos.

- Se recomienda incorporar a los expedientes un Informe de la Unidad de Personal por el que se acredite la necesidad urgente e inaplazable de la contratación temporal, conforme a las exigencias de la LPGE.

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

En Sevilla, 1 de octubre de 2018.

ANEXO I: ALEGACIONES

Una vez enviado borrador de informe en fecha 1 de octubre de 2018, se adjuntan las siguientes alegaciones al contenido por parte de la Sociedad, remitidas en fecha 2 y 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:

L.P.C

PRIMERA.- *“Te adjunto pdf con el contrato, la primera hoja del fichero corresponde a la motivación de la contratación, sustitución de vacaciones de la operario titular del centro de Rute. Necesidad inaplazable y urgente ya que el dentro debe permanecer abierto a las ciudadanos y solo hay un operario por el día. Además Epremasa presta un servicio público y esencial para la comunidad sin que existan otras alternativas.*

Respecto a la agilidad sin perjuicio de la objetividad en los procesos selectivos, podrás observar en la documentación que se te remitió en su día, que la oferta se registra en el S.A.E. el 13-06-2016, concluyendo el proceso el 06-07-2016 con la publicación de la lista con el resultado final del proceso. (pág. 273).”

Se admite con una salvedad → Como se ha puesto de manifiesto en el apartado correspondiente, en el Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso obrante al expediente se indica que el motivo de la contratación es la jubilación parcial de un trabajador, mientras que en el contrato de trabajo celebrado y aportado al expediente se señala que el motivo es la sustitución de un trabajador durante el período de vacaciones, por lo que existe una discordancia entre la documentación remitida, no quedando claro el concreto motivo por el que se procede a la contratación.

M.I.P.A

SEGUNDA.- *“En relación al trabajador, M.I, P.A., apporto todas las actas del proceso selectivo, contrato precedido de nuestro modelo de informe que justifica la contratación firmado por RR HH, Área receptora y Gerencia.”*

Se admite la alegación.

C.P.C

TERCERA.- *“En relación al contrato del trabajador nº 2 C.T.C. Casto del Pino Castilla he de manifestar lo siguiente:*

1.- Al trabajador se le realizan en 2017 tres contratos en los siguientes periodos:

- Contrato 402 del 28-06-2017 al 01-09-2017*
- Contrato 410 del 02-09-2017 al 12-09-2017*
- Contrato 402 del 13-09-2017 al 20-10-2017*

De los cuales se aporta las correspondientes solicitudes de autorización de ingreso para cada uno de los tres contratos así como los propios contratos, justificando así los siguientes puntos de la auditoría:

- Procedencia de la contratación desde el punto de vista de la LPGE 2017*
- Causa de la temporalidad e idoneidad del contrato celebrado.*

2.- Los candidatos pasan por un proceso selectivo conforme a unos criterios que si respetan los principios de igualdad mérito y capacidad así como el principio de transparencia:

En la documentación que se aportó figura el acta donde se reproducen las bases que rigieron en dicho procedo selectivo y dónde como se puede apreciar, en su punto nº 4 queda perfectamente expresado cómo se va a evaluar/valorar los méritos, concretamente, experiencia, formación y antigüedad en el el S.A.E., así como la descripción pormenorizada de lo que consistió la prueba que evaluó la capacidad de todos y cada uno de los candidatos presentados, y que fue una prueba práctica de conducción del camión, se expresa en que consiste, cómo se barema y evalúa. No he encontrado en los artículos que nos son de aplicación del EBEP, que la transparencia conlleve necesariamente baremos de valoración establecidos "apriorísticamente", lo fundamental entendemos es que esos baremos se apliquen por igual a todos los candidatos.

También se realizó una entrevista personal.

De todo lo anterior se confecciono una tabla con las puntuaciones de todos los candidatos, proponiendo la contratación de:

- Rafael Acevedo Molina

- Casto del Pino Castilla

3.- *Respecto a la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos selectivos, he de manifestarle que la oferta de empleo se presenta en el Servicio Andaluz de Empleo el 16-07-2015 (Ver fecha de la oferta) y el acta de selección con las pruebas, resultados y propuesta de candidatos seleccionados es de fecha 28 de julio."*

Se admite parcialmente → Por una parte, y en lo que respecta al principio de transparencia, debe señalarse nuevamente que el no establecimiento *a priori* del baremo de valoración podría suponer un quebranto de dicho principio. Como se ha expuesto *ut supra*, en este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia (*Vid.* STS de 27 de junio de 2008 y STS de 18 de enero de 2012), considerando este aspecto como una de las exigencias derivadas del principio de transparencia, adicional a la de la publicación oficial de la convocatoria y de sus bases, a fin de evitar el "favoritismo" al hacer depender el baremo de la posterior decisión del órgano de selección. Según se ha manifestado por la Sociedad, los criterios de valoración no fueron establecidos –o, al menos, no consta en la documentación- con carácter previo a la realización del proceso selectivo. El primer documento en que se pueden verse las fases de concurso y oposición y los baremos es en el Acta de Selección, donde ya constan los resultados asignados a cada candidato.

Se recomienda, en consecuencia, establecer, en la medida de lo posible, antes de la realización del proceso de selección, aquellos elementos que van a ser valorados y la puntuación asignada.

Por otra parte, se aportan en fase de alegaciones tres contratos de trabajo celebrados con el mismo trabajador, de cuyo contenido se han advertido las siguientes incidencias:

- En el listado de empleados proporcionado inicialmente (donde constan los trabajadores dados de alta y de baja en el ejercicio 2017), únicamente se señala un contrato de trabajo celebrado con el trabajador C, P.C. (402), por lo que pudiera desprenderse que dicho listado se encuentra incompleto.
- En la documentación relativa al contrato de trabajo objeto de muestra (402) –remitida por la Sociedad como documento denominado "Contrato CPC 1"- se indica en el Parte de Solicitud y Autorización de Ingreso que la duración del contrato será del 28 de junio de

2017 al 1 de septiembre de 2017; ahora bien, si se acude al propio contrato, la duración del mismo es superior, siendo ésta del 28 de junio de 2017 al 4 de octubre de 2017. No consta en el expediente documentación alguna que justifique esta discordancia.

J.M.F

CUARTA.- “Adjunto a la presente la siguiente documentación relativa a la contratación de Jesús Marín Franco:

1.- *Solicitud de autorización de ingreso formada por Gerencia, RR HH y Dirección de Área receptora de la contratación, junto con los datos del contrato realizado en 2017, concretamente de 05-12-2017 al 06-01-2018.*

2.- *Acta del proceso selectivo llevado a cabo con los tres aspirantes que aportó el S.A.E. y que consistió en valorar la experiencia profesional de cada uno de ellos a través de una entrevista de selección.*

3.- *Respecto a agilidad del proceso selectivo de operarios, teniendo en cuenta que se hizo necesario recurrir al SAE para ampliar la bolsa, la demanda se realizó con fecha 24 de julio de 2017, cerrándose el proceso el 26 de julio, contratando al candidato que quedó en primer lugar (Francisco Cespedosa Vergara), el 29-07-2017.”*

Se admite con una salvedad → Como se ha puesto de manifiesto, el no establecimiento *a priori* del baremo de valoración podría suponer un quebranto del principio de transparencia. Como se ha expuesto *ut supra*, en este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia (*Vid.* STS de 27 de junio de 2008 y STS de 18 de enero de 2012), considerando este aspecto como una de las exigencias derivadas del principio de transparencia, adicional a la de la publicación oficial de la convocatoria y de sus bases, a fin de evitar el “favoritismo” al hacer depender el baremo de la posterior decisión de los tribunales. De la documentación proporcionada por la Sociedad, no se desprende que los criterios de valoración fueran establecidos con carácter previo a la realización de las pruebas selectivas.

En Sevilla, 24 de octubre de 2018.