

Revisión de cumplimiento de legalidad

Empresa Provincial de Informática, S.A. –
EPRINSA

**PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO
EN MATERIA DE PERSONAL**

KPMG Abogados, S.L.P.

Este informe consta de 18 páginas
Informe sobre selección de personal (Ejercicio 2017)

EMPRESA PROVINCIAL DE INFORMÁTICA, S.A. - EPRINSA

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 empresariales 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. 8
3.	EXPEDIENTES ANALIZADOS: ASPECTOS OBSERVADOS Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	Pág. 15

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 Informática, S.A. - EPRINSA 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 Informática, S.A. (EPRINSA o la Sociedad, en lo sucesivo) es una empresa pública creada por la Diputación de Córdoba con objeto de dar asistencia informática integral, formación de personal y producción cartográfica a las Administraciones Locales de la provincia: los Ayuntamientos, Diputación, sus Organismos Autónomos, Empresas Públicas, Mancomunidades, Consorcios y otras Entidades Públicas Locales.

Partiendo de su configuración jurídica como empresa pública dependiente de la Excma. Diputación de Córdoba, y en lo concerniente a materia de personal, EPRINSA 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 EPRINSA, 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 EPRINSA 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 EPRINSA 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 → ✓

Según la información que nos ha sido suministrada, a día de hoy EPRINSA dispone de normas internas plenamente operativas para gestionar los procesos de selección que se desarrollen tanto mediante Bolsas de Trabajo en vigor como Bolsas de nueva creación.

En virtud de lo expuesto, los principios rectores en materia de contratación son debidamente observados en los procesos de selección de personal, considerándose acreditado el cumplimiento material de las obligaciones contenidas en el EBEP y valorándose positivamente la existencia de normativa interna de esta naturaleza, pues

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.

implica que la selección de personal en base a procesos selectivos correspondientes a Bolsas de Trabajo en vigor y de nueva creación se encuentra debidamente regulada y detallada.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta oportuno poner de manifiesto que en la normativa reguladora de los procesos selectivos mediante Bolsa de Trabajo de nueva creación establece que dicha Bolsa tendrá una “*vigencia indefinida en el tiempo, sólo pudiendo extinguirse cuando el Consejo de Administración de la empresa así lo decida, o cuando se agote la misma*”. Así, la antigüedad de varios años de la Bolsa de Trabajo pudiera suponer un riesgo para la adecuada observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad que han de regir todos los procesos de selección de personal de EPRINSA, al no poder optar a dichos procesos aspirantes que posteriormente hubiesen adquirido nuevos méritos y capacidades que le permitiesen ser el candidato seleccionado para el puesto de trabajo.

En este sentido, se recomienda limitar la duración de las bolsas de trabajo, a fin de que las mismas no alcancen una duración tal que limite o imposibilite la concurrencia a los procedimientos de selección de personal convocados por EPRINSA.

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

El texto del Convenio Colectivo (CC o Convenio, en lo sucesivo) de EPRINSA, suscrito en fecha 9 de junio de 2009, regula en su artículo 10 la selección de personal, indicándose que –el subrayado es nuestro–: “*10.1. Cuando la empresa realice nuevas contrataciones, se llevarán a cabo con aplicación de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. (...)*”. Sin perjuicio de ello, debe mencionarse que no se recogen en el CC las medidas concretas para la correcta observancia de estos principios.

Atendiendo a lo expuesto, puede concluirse que EPRINSA contempla adecuadamente los principios 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, el CC determina en el mismo artículo 10.1 que, para la realización de nuevas contrataciones, se constituirá un Tribunal de Selección del que formará parte un miembro del Comité de Empresa, con los mismos derechos y obligaciones que el resto de los componentes. En este sentido, ha de traerse a colación que el artículo 60 del EBEP, relativo a la composición de los órganos de selección de personal, por el que se proscribe 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, no es de aplicación a EPRINSA, que, 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 la normativa interna reguladora de los procedimientos selectivos (relativos tanto a procedimientos con Bolsa de Trabajo nueva como con Bolsa de Trabajo ya en vigor).

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, se traslada por la Sociedad que la masa salarial correspondiente al ejercicio 2017 ha experimentado una variación de un 0,46% con respecto a la establecida para el año 2016, por lo que puede concluirse que se observan adecuadamente las disposiciones legales de aplicación en materia de **incrementos retributivos**.

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.

Si bien es cierto que el CC en vigor para EPRINSA en el ejercicio 2017 auditado recoge en su artículo 30 que las partes firmantes se comprometen a crear una Comisión de trabajo para realizar un estudio de viabilidad de un Plan de Pensiones para todo el personal de la plantilla, ésta no ha sido constituida a la fecha de emisión del presente informe, aportándose certificado emitido por la Jefa de la Unidad de Administración en fecha 27 de julio de 2018 mediante el que se indica que EPRINSA no tiene suscrito con sus trabajadores Plan de Pensiones alguno, por lo que no se han producido durante el ejercicio 2017 aportaciones al mismo.

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

EPRINSA dispone de “Normas de Gestión de Personal”, dirigidas a todo su personal, en el cual se determina el sistema de fichaje y el procedimiento a seguir en las diversas situaciones que puedan darse de alta en el desarrollo normal de la jornada laboral (olvido o pérdida de tarjeta, olvido o fallo de fichaje, justificación de ausencias, ausencias por enfermedad, bajas laborales, autorización de salidas, etc.).

Teniendo en cuenta la documentación e información aportada por la Sociedad, y asumiendo que los mecanismos expuestos son debidamente utilizados, puede afirmarse que EPRINSA 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 EPRINSA 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.

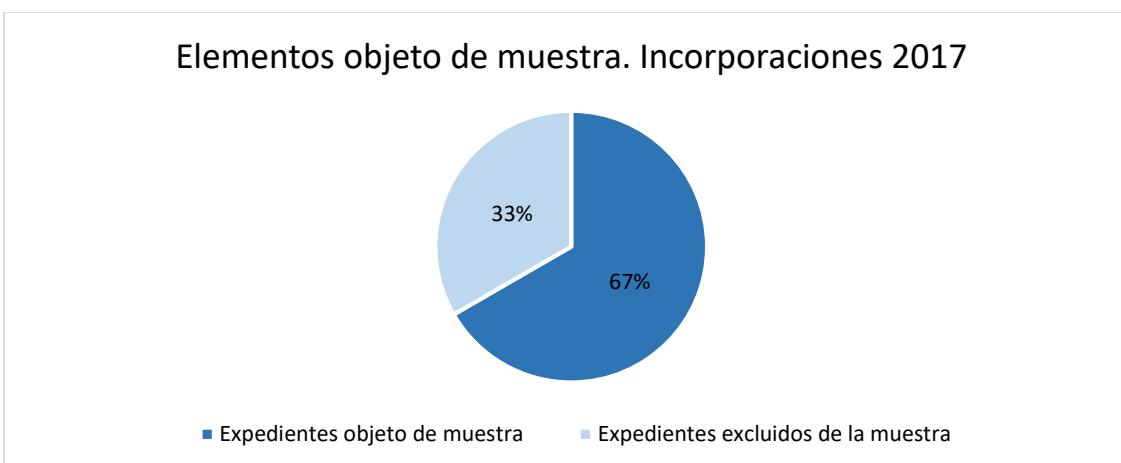
Estas limitaciones no serán de aplicación cuando se trate de contratación de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente entidad pública empresarial 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 2 contrataciones temporales por interinidad y un eventual por circunstancias de la producción.



Del total de las contrataciones, ha sido seleccionada una muestra de 2 expedientes, lo que supone un 67% de la contratación temporal 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, EPRINSA 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 E.J, G.P. → ✓

Atendiendo al listado de altas en el ejercicio 2017, puede observarse cómo con este trabajador fueron suscritos dos contratos diferentes: 10 mayo de 2017 y 17 de agosto de 2017.

Fue seleccionado en la muestra el expediente relativo a la contratación celebrada en agosto, si bien la documentación remitida se identificaba con la contratación de mayo de 2017. Se opta por analizar ambos expedientes.

Inicialmente se aportó la siguiente documentación:

- Autorización del Presidente de EPRINSA para cubrir necesidades urgentes e inaplazables durante el ejercicio 2017.
- Informe del Letrado de EPRINSA sobre la excedencia voluntaria.
- Solicitud de reincorporación tras excedencia, de fecha 3 de marzo de 2014.
- Informe de necesidad de contratación temporal, de fecha 11 de abril de 2017, dirigido al Gerente de EPRINSA.
- Carta emitida por la Jefa de Unidad de Administración (8 de mayo de 2017) en la que se ofrece al trabajador la posibilidad de ocupar, con carácter temporal, el puesto de trabajo de un trabajador en situación de baja, mediante un contrato de sustitución.
- Informe-Propuesta de Contratación de Personal, de fecha 11 de mayo de 2017.

Según se desprende de la información aportada por la Sociedad, el trabajador se encontraba en situación de excedencia desde abril de 2009 hasta abril de 2014. En fecha 3 de marzo de 2014, envía carta a EPRINSA solicitando la reincorporación a su puesto de trabajo; sin embargo, por parte de la Sociedad se le informó de que, en ese momento, no existía vacante de igual o similar categoría a la suya, por lo que no era posible su reincorporación. Posteriormente, en fecha 8 de mayo de 2017, la Jefa de la Unidad de Administración remite burofax al trabajador ofreciéndole la posibilidad de ocupar, con carácter temporal, un puesto de trabajo motivado por una baja por enfermedad, citándole para que, en su caso, proceda a la firma del contrato.

El Informe-Propuesta de Contratación de Personal (relativo al contrato de mayo de 2017) indicaba que se trataba de un “*Contrato Eventual de Interinidad*”.

Cabe poner de manifiesto que el código 410 se identifica con los contratos de interinidad y el 402 con los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Como puede observarse, EPRINSA mezcla ambos conceptos, lo que puede inducir a error (parece confundirse un contrato temporal o de duración determinada con un contrato eventual).

Por lo que se refiere al tipo de contrato que sustenta una posible vacante, la doctrina científica y la judicial es unánime al respecto: si el trabajador tenía la condición de indefinido con anterioridad a la excedencia, la vacante que debe ofrecérsele es aquélla que conlleve la misma situación contractual. Dicho lo cual, sentencias como la SSTSJ Baleares de 25 marzo 2002 (Rec. N.º. 123/2002) -EDJ 2002/26508-, de Baleares de 30 enero 1996 (Sent. 22/1996), y de Extremadura de 6 febrero 1993 (Rec. 47/1993), consideraban que, si la empresa no tiene vacantes de puestos de trabajo fijo, puede ofrecerle una vacante temporal, que el trabajador puede aceptar o rechazar. Si la acepta ocupa el puesto temporal y, a su finalización el contrato anterior no se extingue sino que se mantiene suspendido con un derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca. Igualmente el trabajador podría no aceptar la vacante temporal y continuar excedente manteniendo su derecho al reingreso en la primera vacante que se produzca³.

Por otro lado, debe ponerse de manifiesto que no se remite por parte de EPRINSA información alguna sobre la Bolsa de Trabajo a la que pertenece el trabajador. No obstante, de la documentación remitida con ocasión de la auditoría realizada para el ejercicio 2016, se desprende que el trabajador se incorporó a EPRINSA mediante su participación en el procedimiento selectivo que culminó con la constitución de la Bolsa de Trabajo Programadores/as 2007, de vigencia indefinida.

En este sentido, serán examinadas la conformidad a Derecho de las dos incorporaciones efectuadas en 2017:

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

Ambos contratos tienen carácter temporal por lo que únicamente serían conformes con el contenido de la disposición adicional décimo quinta de la LPGE para 2017 si se trata de supuestos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables:

- En el Informe de necesidad de contratación temporal para el contrato de mayo de 2017 se indicaba que, dada la acumulación de bajas de personal que se estaban registrando, era necesario un refuerzo temporal de un/a programador/a en el Departamento de Internet-Multimedia.

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

- En el Informe de necesidad de contratación temporal para el contrato de agosto de 2017, se indicaba también la acumulación de bajas de personal, junto con la necesidad de cobertura de vacaciones.

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

En este caso, el trabajador concurre a un procedimiento para la selección de los integrantes de la Bolsa de Trabajo de Programadores/as, y en base al cual, de la información proporcionada, parece entenderse que es seleccionado para el contrato de interinidad objeto de análisis.

³ En noviembre de 2017 se dicta la Sentencia 935/2017 de 28 Nov. 2017, Rec. 3844/2015, de la Sala de lo Social del TS, de conformidad con la cual no existe vacante de igual o similar categoría cuando la plaza ofertada y contratada por otro trabajador no es indefinida y a tiempo completo como lo era el del trabajador excedente, sino temporal y a tiempo parcial.

Respecto al procedimiento de selección seguido por EPRINSA en 2007, éste deberá garantizar los principios consagrados en el artículo 55 EBEP.

- **Igualdad, mérito y capacidad** → ✓ De la documentación proporcionada, puede concluirse que EPRINSA ha observado adecuadamente estos principios en la elaboración de las Bases de la convocatoria y del procedimiento de la Bolsa de Trabajo.
- **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ La obligación de publicidad se recoge en el apartado “Convocatoria Bolsa de Trabajo”. Con ocasión de la auditoría realizada en el ejercicio 2016, consta la publicación del anuncio correspondiente.
- **Transparencia** → ✓ De la documentación aportada, puede entenderse que EPRINSA observa satisfactoriamente la obligación de transparencia a lo largo del procedimiento de selección.

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 prueba de conocimientos, valoración de méritos y entrevista personal, 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** → ❓
No consta la fecha de finalización del procedimiento selectivo, por lo que no es posible realizar consideraciones al respecto.
- **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 y también por circunstancias de la producción, en caso de acumulación de tareas por motivos tales como las vacaciones del personal.

Dicho lo cual, se reiteran las consideraciones expuestas *ut supra* relativas a la denominación de un contrato de interinidad como “*Contrato Eventual por Interinidad*”.

2. **Trabajador J, L.R.** → ✓

Se aporta la siguiente documentación:

- Autorización del Presidente de EPRINSA para cubrir necesidades urgentes e inaplazables durante el ejercicio 2017.

- Informe-Propuesta de Contratación de Personal, de fecha 16 de abril de 2017.
- Informe para justificar la necesidad de un delineante de cartografía.
- Documento en el que se define el Procedimiento de contratación que se realiza a través del PROYECTO EUREKA del S.A.E.
- Acta de la sesión celebrada por el Tribunal de Selección de Delineante de Cartografía-Topografía, los días 16 y 20 de marzo de 2017.
- Acta de la sesión celebrada por el Tribunal de Selección de Delineante de Cartografía-Topografía, los días 27 y 30 de marzo de 2017.
- Diversos correos electrónicos intercambiados entre el Departamento de Recursos Humanos de EPRINSA y el trabajador, por el que se le informa que ha superado las distintas fases del proceso selectivo y se le requiere para la aportación de determinada documentación, a fin de formalizar el contrato.
- Contrato de trabajo temporal de interinidad, de fecha 17 de abril de 2017.
- Resolución sobre reconocimiento de alta en la Seguridad Social.
- Modelo 145.
- Documento por el que se da traslado al trabajador de los resultados del reconocimiento médico superado.
- Cálculo de vacaciones.
- Acta de la sesión celebrada por el Tribunal de Selección de Delineante de Cartografía-Topografía el día 2 de febrero de 2017, a la que se adjuntan los siguientes documentos:
 - Anexo I: Procedimiento de contratación a través del área de gestión de empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE).
 - Baremo del proceso de selección de Delineantes Cartografía.
 - Anexo II: Perfil del puesto.
 - Anexo III: Bases de la convocatoria.

Según se desprende de la información proporcionada por la Sociedad, la contratación del trabajador se realizó, en una primera fase, a través del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) – obrando la solicitud del trabajador al S.A.E. en poder de éste y no de EPRINSA- y, posteriormente, continuó en EPRINSA con el resto de candidatos preseleccionados, realizando el correspondiente examen y entrevistas.

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 el Informe de necesidad se indicaba que, desde el pasado mes de diciembre el departamento ha visto reducido sus recursos humanos por la excedencia voluntaria de Manuel García Lara, delineante de cartografía, y que al no haberse reducido el nivel ni los compromisos de producción descritos en los objetivos para 2017, se hacía necesario cubrir esa vacante a la menor brevedad posible.

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 EPRINSA ha observado adecuadamente estos principios en el procedimiento de selección.
 - **Publicidad de la convocatoria y de sus bases** → ✓ Según la información remitida por EPRINSA, en la página web del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía existe un formulario a cumplimentar por los candidatos.
 - **Transparencia** → ✓ De la documentación aportada, puede entenderse que EPRINSA observa satisfactoriamente la obligación de transparencia a lo largo del procedimiento de selección. 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.

Asimismo, quedan preestablecidas las distintas fases que componen el procedimiento de contratación a través del PROYECTO EUREKA del S.A.E.
 - **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 prueba de conocimientos, valoración de méritos y entrevista personal, 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** → ✓ El procedimiento de contratación a través del S.A.E. se aprueba en fecha 2 de febrero de 2017, formalizándose el correspondiente contrato el día 17 de abril de 2017, por lo que el procedimiento selectivo se extendió poco más de dos meses, considerándose un periodo apropiado que garantiza la agilidad en el mismo.

- 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 indica que el contrato se celebra para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Si bien de la documental obrante al expediente se desprende la concreta causa que ampara dicha contratación (sustituir a un trabajador en excedencia por cuidado de un hijo), se recomienda incorporar al contrato expresamente esta causa al objeto de que quede justificada debidamente la causa de temporalidad e idoneidad del mismo.

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**, cabe resaltar que EPRINSA dispone de normas internas plenamente operativas para gestionar los procesos de selección que se desarrollen tanto mediante Bolsas de Trabajo en vigor como Bolsas de nueva creación. Dicho lo cual, la elaboración y aprobación de normas internas de contratación y selección de personal permite una homogeneización respecto a los procedimientos que redundan favorablemente en la actuación de la Sociedad en esta materia, facilitando una optimización en la gestión de los recursos públicos.

Atendiendo al contenido del Convenio Colectivo en vigor, si bien éste incluye adecuadamente previsiones respecto al cumplimiento de los principios rectores del EBEP aplicables a EPRINSA, no se mencionan medidas concretas para la correcta observancia de los mismos.

- Analizados los límites y previsiones derivados de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, respecto a **incrementos retributivos**, se ha producido un incremento del 0,46% en el ejercicio 2017 en relación con el ejercicio anterior, incremento conforme con las previsiones de la LPGE.

En lo relativo a las **aportaciones a planes de pensiones**, EPRINSA no tiene suscrito con sus trabajadores Plan de Pensiones alguno, por lo que no se han producido aportaciones.

- La Sociedad ha llevado a cabo actuaciones tendentes al **establecimiento de sistemas para determinar el cumplimiento de la jornada laboral**, los cuales son considerados 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**).

Atendiendo al análisis concreto de los expedientes de selección de personal, pueden realizarse las siguientes consideraciones:

- Se valora positivamente la existencia de **normas internas plenamente operativas para gestionar los procesos de selección que se desarrollen tanto mediante Bolsas de Trabajo en vigor como Bolsas de nueva creación**, 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.

- Las normas internas establecen que las Bolsas de Trabajo se crearán por tiempo indefinido. Se recomienda **limitar la duración de las bolsas de trabajo**, a fin de que las mismas no alcancen una duración tal que limite o imposibilite la concurrencia a los procedimientos de selección de personal convocados por EPRINSA.
- Respecto a la **observancia de estos principios en los procesos de selección**:
 - En uno de los expedientes objeto de muestra (E,J, G.P.) no se aporta el correspondiente contrato formalizado con el trabajador. Si bien en fase de alegaciones se remite un contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción celebrado con este trabajador, dicho contrato no se corresponde con el proceso selectivo analizado relativo a la celebración de un contrato de interinidad; se trata de un expediente distinto seguido con el mismo trabajador en fecha posterior.
 - Cuando la contratación trae causa de los resultados de procesos selectivos anteriores, no se aportan aquellas comunicaciones cursadas con el resto de candidatos cuando la persona finalmente seleccionada no ostenta la primera posición en el listado de calificaciones definitivas.

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, con carácter general incorporan la documentación necesaria para analizar el cumplimiento de los distintos requisitos exigidos legalmente, sin perjuicio de lo expuesto en el apartado anterior.

- Se considera asimismo fundamental aportar la correspondiente documentación en la que se justifique la excepcionalidad y urgencia de la contratación temporal, al objeto de adecuarla a las exigencias de la LPGE, debiendo ser esta justificación lo suficientemente motivada para amparar la misma. En este sentido, debe destacarse que el Informe sobre Necesidad de Personal en EPRINSA 2017 pudiera parecer algo genérico e impreciso, por lo que se recomienda incorporar una justificación más detallada en los términos expuestos.
- Se recomienda limitar la duración de las bolsas de trabajo, a fin de que las mismas no alcancen una duración tal que limite o imposibilite la concurrencia a los procedimientos de selección de personal convocados por EPRINSA.

- Finalmente, en aquellos supuestos en los que la contratación se basa en los resultados de procesos selectivos anteriores, sin perjuicio de la observancia de los principios que han de informar la selección en el proceso inicial, se recomienda aportar al expediente la información sobre el procedimiento llevado a cabo inicialmente que culmina con la contratación, principalmente cuando la persona finalmente seleccionada no ostenta la primera posición en el listado de calificaciones definitivas.

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

En Sevilla, 26 de septiembre de 2018.

ANEXO I: ALEGACIONES

Una vez enviado borrador de informe en fecha 26 de septiembre de 2018, se adjuntan las siguientes alegaciones al contenido por parte de la Sociedad, remitidas en fecha 4 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:

ÚNICA.- *“Los expedientes de selección están separados de los expedientes de contratación, por lo que al solicitarnos los expedientes de selección solo nos limitamos a enviarte los mismos, por lo que ruego se eliminen las referencias en el informe en los que se indica que no están completos los expedientes (ej. Pág. 15.b. propuestas de mejora).*

En concreto se aporta:

Págs. 10-12 Trabajador E.J.G.P.:

- *Informe letrado Eprinsa sobre eventuales. Informe que se utilizó para ofrecer interinidad a un excedente.*
- *Autorización Presidente contratación para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.*
- *Informe de necesidad y Contrato eventual del trabajador E.J.G.P.*
- *La fecha de finalización de este proceso de selección se corresponde con la fecha de incorporación y firma del contrato eventual, es decir, el 17 de agosto de 2017.*

Págs. 12-13 Trabajador J.L.R.:

- *Autorización Presidente contratación para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.*
- *Informe de necesidad y contrato eventual del trabajador J.L.R.*
- *La solicitud realizada por el trabajador al S.A.E. no obra en poder de Eprinsa, ya que el proceso se realizó a través del S.A.E. que es el organismo que custodia esa información*
- *Reenvío el procedimiento de contratación (en el correo que envié en julio debería haber ido esa información, pero por los problemas de capacidad del envío se quedó atrás. Adjunto el correo donde se indica (lo he marcado en rojo) que se acompañaba el procedimiento).*
En el procedimiento se encuentra el baremo con la puntuación a otorgar en cada fase del proceso selectivo, bases de la convocatoria, perfil del puesto y fecha de inicio de la convocatoria.”

Se admite → Se han incorporado al expediente las conclusiones alcanzadas tras la remisión de la documentación en fase de alegaciones.

Respecto a la fecha de finalización del proceso selectivo, ésta se encuentra referida al proceso para la creación de la bolsa de trabajo, y no para cada contratación en concreto.

En Sevilla, 26 de octubre de 2018.