

**Informe de Procedimientos Acordados sobre cumplimiento de la
legalidad vigente en materia laboral**

EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A.

Ejercicio 2023

INFORME DE PROCEDIMIENTOS ACORDADOS SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE EN MATERIA LABORAL

A la Dirección de EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A.

Finalidad de este informe de procedimientos acordados y restricciones a su utilización y distribución

Nuestro informe de procedimientos acordados sobre cumplimiento de la legalidad vigente en materia laboral de EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A. para el ejercicio 2023 se emite únicamente para permitirles la evaluación del grado de cumplimiento de la legalidad vigente en materia de personal sobre una muestra de los empleados contratados por EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A. (EMAYA) del ejercicio 2023 y puede no ser adecuado para otra finalidad. En consecuencia, no puede ser usado para ningún otro fin o ser distribuido a terceros, distintos de los destinatarios de este informe, sin nuestro consentimiento previo escrito.

En ningún caso, asumimos responsabilidad alguna frente a terceros distintos de los destinatarios de este informe que puedan acceder al mismo sin nuestro consentimiento escrito previo.

Responsabilidad de la Parte Contratante

EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A. ha confirmado que los procedimientos acordados son adecuados para la finalidad del encargo. EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A. es asimismo responsable del cumplimiento de la legalidad vigente en materia laboral sobre la que se aplican los procedimientos acordados.

Los destinatarios del informe son responsables de la suficiencia de los procedimientos llevados a cabo para los propósitos perseguidos.

Responsabilidad del auditor

Nuestro trabajo se ha realizado siguiendo normas profesionales de general aceptación en España aplicables a los encargos de procedimientos acordados basadas en la norma internacional ISRS 4400R que regula la actuación del auditor en este tipo de encargos. En un trabajo de procedimientos acordados es el lector del informe quien obtiene sus propias conclusiones a la luz de los hallazgos objetivos sobre los que se le informa, derivados de la aplicación de los procedimientos concretos definidos por ustedes con el mencionado propósito. En ningún caso asumimos responsabilidad alguna sobre la suficiencia de los procedimientos aplicados.



Building a better
working world

Debido a que los procedimientos descritos no constituyen una auditoría, ni una revisión, ni un encargo de aseguramiento, no expresamos una opinión o conclusión sobre el cumplimiento de la legalidad vigente en materia laboral por EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A. (en adelante, EMAYA) en el ejercicio 2023. Si se hubieran aplicado procedimientos adicionales, se podrían haber puesto de manifiesto otros asuntos sobre los cuales les habríamos informado.

Ética profesional y control de calidad

Hemos cumplido los requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés). Para los fines de este encargo, no existen requerimientos de independencia que estemos obligados a cumplir.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad (NICC) 1, Control de calidad en las firmas de auditoría que realizan auditorías y revisiones de estados financieros, así como otros encargos que proporcionan un grado de seguridad y servicios relacionados y, por lo tanto, mantiene un sistema de control de calidad exhaustivo que incluye políticas y procedimientos documentados sobre el cumplimiento de los requerimientos de ética, las normas profesionales y los requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

Procedimientos y hallazgos

Conforme a lo anterior, los procedimientos aplicados han sido los siguientes:

1. Para una muestra de 15 nóminas verificar que el incremento salarial aplicado a las retribuciones del año 2023 no supera el incremento previsto en la normativa presupuestaria (i.e., en el Artículo 3. Dos. Del Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público).
2. Para una muestra de 15 nóminas verificar que los conceptos e importes por los que el empleado es retribuido se corresponden con los contemplados en el Convenio Colectivo de EMAYA vigente.
3. Seleccionar a partir del Resumen de Nómina una muestra de 10 trabajadores que en el ejercicio hayan realizado horas extras y verificar si se ha respetado el límite previsto en el artículo 35.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. Solicitar al departamento de Recursos Humanos un detalle de las altas registradas en el año 2023, tanto de personal fijo o indefinido, como de personal temporal, y seleccionar una muestra de 5 trabajadores fijos y de 5 trabajadores temporales.

- 4.1. Para la muestra de 5 trabajadores fijos seleccionada verificar que en el proceso de selección se han respetado los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad estipulados en el anexo III del Convenio Colectivo de EMAYA y desarrollados en las "Bases generales de las convocatorias de pruebas selectivas para cubrir plazas vacantes mediante procesos de concurso oposición en EMAYA (sección aguas)".
 - 4.1.1. Al objeto de verificar el cumplimiento de los principios de publicidad e igualdad, comprobar que la publicidad de la plaza se ha realizado en la página web de EMAYA y en la página web del Ajuntament de Palma (o en Redes Sociales a través de "Palma Activa"), y cuando es una categoría profesional muy concreta, además, se ha contactado con Colegios Profesionales para que hagan difusión entre sus colegiados/as.
 - 4.1.2. Al objeto de verificar el cumplimiento de los principios de méritos y capacidad, comprobar que la convocatoria de la plaza se ha regido por unas bases específicas, las cuales incluyen lo siguiente:
 - Objeto de la convocatoria, con indicación del número de plazas, tipo de plaza, categoría profesional, ubicación, misión y funciones principales.
 - Composición del Tribunal Calificador u órgano de selección.
 - Requisitos.
 - Temario (general y específico).
 - Desarrollo del proceso selectivo, apartado en el que se detalla el número y tipo de pruebas a realizar para las que cada una de ellas se indica si es eliminatoria o no, puntuación máxima, número de preguntas y alternativas de respuesta (prueba teórica), puntuación de respuestas correctas y respuestas incorrectas (prueba teórica), tiempo máximo de duración, y puntuación mínima para pasar a la siguiente fase en cada una de las pruebas realizadas.
 - Una vez superada la oposición, se detallan los méritos a valorar, con las puntuaciones específicas, puntuaciones máximas por apartados, y forma de acreditación en cada uno de los apartados.
 - Si es un concurso oposición, se indica que una vez finalizado el concurso oposición, todas las personas que lo hayan superado formarán una lista - llamada bolsa de trabajo- por orden de mayor a menor puntuación obtenida en el concurso oposición, a cargo de la cual se podrán efectuar llamamientos según las necesidades de carácter temporal de la empresa.
 - Solicitud de participación, indicando la documentación necesaria a aportar, dónde aportarla y cómo.
 - Dónde se realizan todas las comunicaciones respecto al proceso.
 - Plazo de impugnación de las bases.
 - Información básica sobre protección de datos.
- 4.2. Para la muestra de 5 trabajadores temporales seleccionada, además de verificar que en el proceso de selección se han respetado los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, verificar que también está acreditada la urgencia o necesidad de su contratación.
5. Verificar el cumplimiento del Acuerdo del Pleno de 28/07/2016 por lo que respecta al contrato de alta dirección del gerente de la empresa y con el número máximo de miembros del consejo de administración.

6. Al objeto de revisar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de transparencia y publicidad activa verificar que en el Portal de la Transparencia de la web del Ayuntamiento de Palma se incluye la información de la remuneración del Gerente de EMAYA, así como la información de los miembros del consejo de administración (C.V., declaraciones de bienes y actividades) que además ostentan el cargo de regidores en el Ayuntamiento. Para el caso del consejero que no es regidor se verificará que en la web de EMAYA se incluye su Currículum Vitae.

Como resultado de la aplicación de los procedimientos acordados indicados anteriormente, a continuación les informamos de las excepciones que se han puesto de manifiesto:

1. Respecto al Procedimiento número 3 hemos observado que 7 de los 10 empleados de la muestra seleccionada durante el ejercicio 2023 han realizado horas extras, han superado el límite de horas extras previsto en el artículo 35.2 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Estos cinco trabajadores han sido los siguientes:

Código de empleado
101304
100588
204698
202292
204827
101900
101770

No obstante lo anterior, hemos observado que a los trabajadores detallados anteriormente, se les ha compensado las horas extras realizadas con menos horas a realizar en su jornada laboral, de tal forma que si únicamente se consideran las horas extras compensadas económicamente no encontramos trabajadores que hayan superado el límite establecido.



ERNST & YOUNG, S.L.

Juan Manuel Martín de Vidales Bennásar

14 de junio de 2024