

CONVENIO COLECTIVO DE EMAYA,  
EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A.  
CALIDAD URBANA - AÑOS 2018-2019

**Art. 10.- Trabajos de superior e inferior categoría.-**

1.- La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las/los trabajadoras/es a realizar trabajos de categoría superior con garantía del salario correspondiente a la categoría desempeñada. De esta modificación y de sus causas será informado el Comité de Empresa, en el caso de que las funciones a realizar sean de duración superior a quince días. Las plazas vacantes eventualmente cubiertas sólo podrán ser cubiertas con carácter definitivo mediante el sistema de Concurso-Oposición conforme se regula en el artículo 12 del presente Convenio. Producida la vacante, ésta deberá quedar cubierta por el referido procedimiento del artículo 12 en el plazo máximo de tres meses, desde la finalización de la anterior ocupación definitiva.

Tendrán prioridad para realizar funciones de superior categoría las/os trabajadoras/es fijas/os e indefinidas/os de plantilla y siempre en el orden de antigüedad que establece el art. 26.

2.- Las normas contenidas en el apartado uno de este artículo, no serán de aplicación, en los supuestos previstos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

3.- Para realizar trabajos de inferior categoría se aplicará la antigüedad de la empresa a la inversa.

**Art. 11.- Derecho prioritario en la conducción**

1.- Tendrá prioridad para conducir aquellas/os trabajadoras/es fijas/os e indefinidas/os que pongan a disposición de la empresa su permiso de conducir (cualquier clase de permiso necesario que habilite la conducción de vehículo), se les pondrá en lista, por orden de antigüedad que establece el artículo 26, salvo informe justificativo por escrito en sentido contrario de la/del Jefa/e del departamento correspondiente, debidamente motivado y previamente debatido sin necesidad de llegar a acuerdo en la Comisión Paritaria, con el fin de que puedan conducir con prioridad sobre cualesquiera otros trabajadores. Una vez satisfecha dicha prioridad, se asignarán las conducciones al resto del personal que haya puesto a disposición de la empresa cualquier clase de permiso necesario que habilite la conducción de vehículo, por orden de antigüedad que establece el artículo 26.

Se crearán listados en el que se incluirán a todo el personal de la empresa que ponga a disposición de la misma su permiso de conducir (cualquier clase de permiso necesario que habilite la conducción de vehículo).

2.- En todo caso, si no supera el período de prueba o en el momento que la vacante fuera cubierta por su titular, regresaría a su anterior puesto de trabajo, pasando a percibir el salario correspondiente a su categoría de origen.

**Art. 12.- Cobertura de plazas vacantes fijas o de nueva creación, Promoción interna y personal de libre designación.**

Las plazas fijas vacantes que se hayan producido en el año anterior por jubilación, invalidez o baja definitiva en la empresa por otras causas, serán cubiertas a la mayor brevedad posible dentro del primer trimestre de cada año una vez que se conozcan las vacantes. Las vacantes producidas con categoría de peón especialista, auxiliar administrativo u oficial tercera se cubrirán por el apartado 12.1, el resto de vacantes se cubrirán por el artículo 12.2 (promoción interna) o 12.3 (libre designación).

Las convocatorias de plazas vacantes se realizarán en el siguiente orden: de mayor a menor grupo profesional o categoría, con el fin de potenciar la promoción interna.

**12.1. Cobertura de plazas vacantes fijas:**

- a) Las vacantes o puestos de nueva creación a cubrir con carácter fijo se cubrirán con la correspondiente Bolsa de Trabajo atendiendo a lo siguiente: el 80 % por orden de antigüedad (tiempo real trabajado) en su área funcional, y el otro 20% por concurso oposición.

**12.2. Promoción Interna.**

La promoción interna es el proceso de selección para la provisión de puestos de trabajo vacantes por promoción profesional para los trabajadores fijos/indefinidos.

Las vacantes de promoción interna se proveerán de la siguiente manera:

- el 50% por antigüedad (tiempo real trabajado) de entre los trabajadores del área de Calidad Urbana dentro de su área funcional (salvo aquellas/os trabajadoras/es que tengan en su expediente informes justificativos en contra siempre que hayan sido debidamente motivados y previamente debatidos sin necesidad de llegar a acuerdo en la Comisión Paritaria) que reúnan los requisitos y sean aptos para el puesto.
- el otro 50% mediante concurso oposición, al cual podrán acceder desde cualquier área funcional pertenecientes a la sección de Qualitat Urbana.

En el concurso oposición los elementos de valoración y su ponderación será la siguiente:

- Antigüedad: 20%.
- Formación, experiencia y titulación: 20%.
- Pruebas eliminatorias: 60%.

Además de superar el proceso del concurso oposición, los aspirantes deberán ser aptos en el reconocimiento médico y superar el período de prueba. En caso contrario regresarán a su anterior puesto de trabajo, pasando a percibir el salario correspondiente a la categoría de origen.

El acuerdo de cobertura de vacantes y su proceso, se realizará a la mayor brevedad posible dentro del primer trimestre de cada año, una vez se conozcan las vacantes derivadas del artículo 10.1 y 11.1 del presente Convenio Colectivo. Si la vacante a cubrir es conductor primera, se cubrirá con la misma categoría de conductor primera.

Como norma general, la promoción interna no generada por una vacante, no podrá suponer un incremento de personal en el Departamento/Sección/Servicio en la que se ha producido.

**Sistema de Concurso oposición para la promoción interna:**

- a) La Empresa expondrá en la intranet y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo la plaza o plazas vacantes que se produzcan o se creen y la calificación de éstas. Las convocatorias de concurso oposición y las bases del mismo serán expuestas en la intranet y en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo, al menos con un período mínimo de 20 días hábiles de antelación a las pruebas, y las calificaciones de las mismas deberán ser expuestas en la intranet y en los tablones de anuncios en el plazo más breve posible (a ser posible dentro de los 15 días siguientes, con un tope máximo de 30 días naturales. Cuando por fuerza mayor se excedan este plazo de 30 días se hará pública la demora para su general conocimiento). La publicación de las bases del concurso oposición deberán indicar:
  - Objeto de la convocatoria con determinación del número de plazas a cubrir y área funcional (Producción, Administración, Taller Mecánico).
  - Requisitos para poder concursar.
  - Composición nominativa de los miembros del tribunal calificador.
  - Desarrollo del proceso con indicación de las pruebas, sistema y coeficientes de puntuación.
  - Elementos de Valoración y/o méritos (de haberlos).
- b) Para resolver dicho concurso oposición, podrán optar todas/os las/os trabajadoras/es fijas/os e indefinidas/os de la empresa, que presenten la solicitud y los requisitos exigidos y los méritos a valorar (si hubiere) al Tribunal Calificador.
- c) La constitución del Tribunal Calificador, estará compuesto por:
  - Tres vocales elegidos por la Dirección de la Empresa. Una/o de ellas/os ostentará la condición de Presidenta/e del Tribunal y tendrá voto de calidad en caso de empate.
  - Tres vocales elegidos por el Comité de Empresa.
- d) Las/os componentes del Tribunal Calificador tendrán las siguientes funciones:
  - La elaboración de las pruebas de los respectivos concursos oposición, los cuales se harán en base al trabajo a realizar, así como su calificación. Las preguntas del examen se conocerán el mismo día y serán desarrolladas siempre que sea posible por un ente externo elegido por el Tribunal Calificador, extraídas estas del contenido del temario.
  - En los casos de empate en la puntuación de concursos-oposición se atribuirá la plaza a la persona que ostente mayor antigüedad en la Empresa.

- e) La Empresa, cuando convoque plazas a concurso oposición, informará a todo el personal que tenga derecho a concursar, con el objetivo de que el personal pueda, o bien prepararse por su cuenta o en los cursillos que la Sección de Formación y Desarrollo de la empresa organice para el caso. Entre la fecha de publicación de la convocatoria y la fecha del examen transcurrirá, como mínimo, 60 días naturales. La acción formativa previa será tratada en el seno de la Comisión Paritaria de Formación.
- f) Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado la misma ocupación con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.
- g) La Comisión Paritaria de Formación velará por el cumplimiento de las acciones formativas necesarias vinculadas al nuevo puesto de trabajo a desempeñar por promoción interna.

### **12.3. Puestos de libre designación:**

Las anteriores disposiciones no afectarán a las plazas de provisión por libre designación por la empresa que se recogen en el Artículo 28 del Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, vigente en cada momento.

A pesar de lo apuntado en el párrafo anterior, la vacante de “jefe de sector” y las vacantes de puestos de trabajo que requieran de titulación universitaria y que no impliquen mando, se cubrirán por el mecanismo especificado en el punto 2 de este artículo.

Para la cobertura de los puestos vacantes de libre designación, a excepción de los puestos vacantes de Dirección Superior, se nombrará un órgano de selección compuesto por tres miembros: dos miembros de la parte empresarial y un miembro de la parte social, quienes deberán tener el mismo nivel formativo que el requerido en la convocatoria del puesto vacante. El comité de empresa podrá optar, si así lo decide, entre que dicho miembro sea un representante legal de los trabajadores/ sindical o un/a trabajador/a de la plantilla del Área de Calidad Urbana del mismo nivel jerárquico que la vacante.

Los puestos de libre designación no se cubrirán por un contrato de relevo generado por la jubilación parcial de personal operario.

La selección del personal de libre designación se llevará a cabo conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

**Art. 19.- Vacaciones.-**

El personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Vacaciones anuales: 34 días, en los que deberán estar comprendidos 10 días correspondientes a 5 descansos domingos y 5 descansos convenio.
- b) Disfrute de las vacaciones:  
El período de vacaciones comprenderá los meses de abril a septiembre. En dicho período se disfrutarán las vacaciones por meses naturales, no pudiendo iniciarse el período vacacional en domingo o festivo y debiendo finalizar éstas el último día del mes natural en el que se disfruten.  
A los efectos del disfrute de vacaciones en dicho período se establecerán 6 ciclos, que se iniciarán el día 1 de cada mes, siempre y cuando no sea domingo o festivo. Si el día 1 fuera domingo o festivo, el período vacacional se iniciará el día siguiente. Se mantiene la rueda ya existente.  
Los días restantes que falten por disfrutar hasta el total de 34 días, se disfrutarán de manera continuada en el período comprendido de enero a marzo y de octubre a diciembre (excepto los días comprendidos entre el 20 de diciembre y el 21 de enero), estableciéndose a tal efecto una rueda.
- c) En el supuesto de que el período de disfrute de las vacaciones haya algún día festivo, se disfrutará de forma consecutiva junto al período de vacaciones en el período de enero a marzo y de octubre a diciembre.
- d) Las vacaciones se disfrutarán en su totalidad en el año correspondiente.
- e) En ningún caso se obligará a los jubilados parciales a prestar servicios en el período de mayo a septiembre.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios con una antelación de 3 meses como mínimo al comienzo de las mismas para conocimiento de todo el personal.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o períodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el art. 48.4 y 48 bis del Estatuto de Trabajadores, se tendrá derecho a disfrute de vacaciones en fecha distinta a la de IT o disfrute de permiso que por aplicación de dichos preceptos le correspondiera al finalizar el período de devengo.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (enfermedad o accidente) que imposibilite al/a la trabajador/a el disfrute total o parcial durante el año natural a que correspondan, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La concreción del nuevo señalamiento de disfrute se hará de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y empresa, en razón de necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Por el Comité se presentará estudio para descentralizar las vacaciones de Limpieza de Son Pacs.

Aquellas/os trabajadoras/es que lo deseen podrán intercambiar el mes de vacaciones entre las/los de igual categoría, comunicándolo por escrito a la/el Jefa/e de Personal y Comité de Empresa con un mes de antelación.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al salario base y demás emolumentos salariales complementarios que percibiría si estuviera en presencia efectiva en el trabajo y actividad laboral. Por tanto, se le abonará como presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral, y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, a excepción de los conceptos establecidos por jornada trabajada.

~~Al mismo tiempo todos aquellos otros trabajos extraordinarios a realizar en momentos puntuales serán distribuidos de manera más equitativa entre todas/os las/los trabajadoras/es.~~

~~Se establece el número anual de horas extras en 75 por trabajadora/or. Las horas de Fuerza Mayor serán obligatorias y se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.~~

~~Las horas extraordinarias habituales se eliminarán en su totalidad.~~

~~A efectos de minimizar las horas extras se incrementará el número de efectivos en el servicio de tarde.~~

**Art. 21.- Licencias retribuidas.-** Toda/o empleada/o tendrá derecho a:

- a) 15 días naturales de licencia en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho.
- b) 3 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos. Uno de los tres días será laborable.
- c) Por fallecimiento de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o acogimiento se tendrá derecho a 2 días laborables.
- d) 2 días hábiles en los casos de nacimiento de las/los hijas/os (si concurriese enfermedad grave de la madre o de la/del hija/o, se aumentará a cinco días naturales).
- e) 1 día por nacimiento de nieta/o.
- f) 3 días laborables, por enfermedad grave de parientes de 1er grado, si la/el familiar está ingresada/o en hospital y con permanencia superior a 24 horas. Los 3 días se podrán disfrutar dentro de los días en los que subsista el hecho causante que ha motivado el permiso.

g) 2 días laborables por enfermedad grave de parientes de 2º grado, si la/el familiar está ingresada/o en hospital y con permanencia superior a 24 horas. Los 2 días se podrán disfrutar dentro de los días en los que subsista el hecho causante que ha motivado el permiso.

h) 2 días naturales por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o acogimiento. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Los 2 días se podrán disfrutar dentro de los días en los que subsista el hecho causante que ha motivado el permiso

i) 1 día natural por matrimonio de hijas/os, hermanas/os o ascendientes.

j) 2 días naturales de traslado del domicilio habitual, una sola vez al año, como máximo.

k) 5 días naturales por resolución judicial firme de divorcio.

l) 4 días naturales de licencia por hospitalización de hijas/os a su cargo de padres divorciados con sentencia firme de divorcio. También en el caso de viudas/os.

m) 1 día natural por citación judicial o requerimiento administrativo. En el turno de noche podrá ser disfrutado el día anterior o posterior al hecho causante.

n) 1 día natural por la necesidad acreditada de acompañar a un familiar con enfermedad oncológica que no deba permanecer ingresado por sesión de quimioterapia o radioterapia.

ñ) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral se dará el tiempo indispensable a las mujeres.

Los permisos anteriormente señalados, cuando las circunstancias que los producen acaeciesen fuera de la Isla de Mallorca, dichos permisos se prorrogarían en tres días naturales más.

o) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

p) Permiso de lactancia. La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y media al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará según la ley vigente en los casos de parto múltiple.

q) Dos días de permiso retribuido y computable como tiempo real trabajado en compensación por el fraccionamiento vacacional. Estos días de permiso se disfrutarán en el periodo de octubre a marzo, con la excepción de los días comprendidos entre el 20 de diciembre y el 21 de enero y se otorgarán al personal fijo e indefinido, y al personal temporal siempre que acumule, teniendo en cuenta únicamente los periodos de contratación, 12 meses de prestación de servicios (los intervalos de interrupción entre periodos de prestación de servicios no se tomarán en consideración a ningún efecto). Las situaciones de IT y vacaciones se computarán en todos los casos como de prestación de servicios.

r) Información de prestaciones a cargo de la Seguridad Social:

- Maternidad: Por embarazo, adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas ó 112 días naturales, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- Paternidad: Por el nacimiento de hijo, acogimiento o adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los matrimonios siempre que lo acrediten con el libro de familia o certificado de convivencia o documento sustitutivo equivalente.

Cuadro de licencias y documentación necesaria para justificación:

<b>Motivo</b>	<b>Duración</b>	<b>Justificación / observaciones</b>
a) Matrimonio o formalización de pareja de hecho.	15 días naturales a partir del hecho causante.	Registro civil/libro de familia.
b) Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos/as.	3 días naturales a partir del hecho causante (1 de ellos será laborable).	Registro civil /libro de familia.
c) Fallecimiento hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o acogimiento	2 días laborales a partir del hecho causante.	Registro civil /libro de familia.
d) Nacimiento de hijo/a.	2 días hábiles a partir del hecho causante. Si concurre enfermedad grave de la madre o del hijo, se aumentará a 5 días naturales.	Registro civil /libro de familia. En caso de enfermedad grave, además se aportará el informe médico.



Convenio Colectivo de EMAYA – Calidad Urbana 2018-2019

e) Nacimiento de nieto	1 día a partir del hecho causante.	Certificado de nacimiento y justificación de parentesco (libro familia/registro civil).
f) Enfermedad grave de parientes de 1er grado, ingresado en hospital y con permanencia superior a 24h.	3 días laborales	Certificado ingreso hospitalario de más de 24 horas y justificación de parentesco (libro familia/registro civil).
g) Enfermedad grave de parientes de 2.º grado, si el familiar está ingresado en el hospital y con permanencia superior a 24 horas.	2 días laborales	Certificado ingreso hospitalario de más de 24 horas y justificación de parentesco (libro familia/registro civil).
h) Accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad o acogimiento.	2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.	Certificado médico acreditativo y justificación de parentesco (libro familia/registro civil). El reposo domiciliario se podrá justificar con la inmediatamente posterior baja médica después de la intervención.
i) Matrimonio de hijas/os, hermanas/os o ascendientes.	1 día natural del hecho causante.	Justificación de parentesco (libro familia/registro civil) y documento acreditativo de la celebración del matrimonio.
j) Traslado del domicilio habitual	2 días naturales. Disfrute de una sola vez al año, como máximo.	Certificado de empadronamiento que justifique el cambio.
k) Divorcio.	5 días naturales	Resolución judicial firme de divorcio.
l) Hospitalización de hijas/os a su cargo de padres divorciados o viudas/os	4 días naturales..	Certificado médico acreditativo, sentencia, registro civil /libro de familia y sentencia firme de divorcio.
m) Citación judicial o requerimiento administrativo.	1 día natural	Citación previa y Certificado de asistencia al acto judicial o administrativo.
n) Necesidad acreditada de acompañar a un familiar con enfermedad oncológica que no deba permanecer ingresado por sesión de quimioterapia o radioterapia	1 día natural	Informe médico inicial acreditativo y justificación de parentesco (libro familia/registro civil).

ñ) A las mujeres para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	Por el tiempo indispensable a las mujeres.	Notificación inicial de la situación de embarazo al servicio médico de la empresa + justificante de la visita médica.
o) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos	Por el tiempo indispensable	Justificación documental al efecto.
p) Lactancia hijo menor 12 meses	Una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.	Certificado maternidad o Libro de familia.
En el caso de que estas circunstancias acaeciesen fuera de la Isla de Mallorca, los plazos indicados se prorrogarían en tres días naturales más (art. 21 letras de la a) a la ñ).		Billetes de transporte (avión o barco) donde conste fechas y destino.
El permiso indicado en las letras q no los tiene que justificar el personal, los concederá la empresa si son de aplicación.		