

Convenio Colectivo de EMAYA - Calidad Urbana

Regulación de las condiciones laborales, procesos de contratación, derechos y licencias del personal de EMAYA - Calidad Urbana según el convenio colectivo vigente.



Procesos de Promoción Interna



El proceso de promoción interna está dirigido al personal fijo discontinuo (horizontal) y fijo discontinuo y fijo (vertical) de Emaya QU. Cuando la empresa disponga de vacantes estructurales para su cobertura convocará la promoción interna (incluyendo las jefaturas de sector) salvo las categorías de Jefaturas. Para la promoción interna, se valorará como experiencia desde la fecha del inicio de la relación laboral en EMAYA Calidad Urbana en la misma área funcional, siempre que no haya existido una interrupción entre contratos superior a 365 días.

Promoción Interna Horizontal (PIH)

El 50% de las vacantes estructurales de la categoría de peón/a especialista (operario/a) fijas (continuas) se cubrirán mediante convocatoria de promoción interna horizontal de entre el personal fijo discontinuo.

- Publicación de la convocatoria por medios telemáticos
- Presentación de solicitudes en 10 días hábiles
- Concurso de méritos: 55% Experiencia, 30% Formación, 15% Evaluación de desempeño

Promoción Interna Vertical (PIV)

Se cubrirán mediante convocatoria de promoción interna vertical el resto de categorías profesionales, entre el personal fijo discontinuo y fijo (continuo) mediante concurso oposición.

- 60% oposición: 45% Pruebas teóricas/prácticas, 15% Evaluación desempeño
- 40% Méritos: 15% formación, 25% experiencia

Para puestos de jefatura: 60% oposición (40% pruebas + 20% competencias), 40% méritos (20% formación + 20% experiencia).

Las pruebas competenciales podrán aplicar un test competencial y/o por una entrevista competencial objetivada. El test de competencias de ajuste al puesto de trabajo evaluará las competencias adecuadas a cada puesto de trabajo, el encaje y adaptación al puesto de trabajo. Las pruebas selectivas, parcialmente, no serán eliminatorias, no obstante, únicamente superarán el proceso selectivo las personas candidatas que hayan obtenido el 50% de la puntuación final del proceso.

El proceso selectivo para la promoción interna integrará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como las acciones y/o medidas contempladas en el plan de igualdad, sin incurrir en discriminación directa o indirectamente por razón de género, estableciendo acciones de discriminación positiva al género subrepresentado en la plaza convocada.

Trabajos de Superior e Inferior Categoría



La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras 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.b. siendo que en el plazo máximo de seis meses se convocará a la comisión negociadora de procesos selectivos para revisar y convocar las vacantes (por baja definitiva o nueva creación).

01

Prioridad para funciones superiores

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

02

Trabajos de inferior categoría

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

03

Funciones de jefatura temporal

Cuando las necesidades organizativas de la empresa así lo requieran, la empresa podrá asignar de forma temporal las funciones de jefatura de sector a aquellas personas que, habiendo superado con éxito un concurso-oposición para la cobertura por promoción interna de dicha categoría profesional, no hayan obtenido plaza, por orden de mayor a menor puntuación final del proceso.

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.

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.

Derecho Prioritario en la Conducción y Contratación de Personal Fijo

Prioridad en Conducción

Tendrá prioridad para conducir aquellas personas trabajadoras fijas o indefinidas 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 jefatura de 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 otras personas trabajadoras.

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).

Contratación Anual

Anualmente, se convocarán las plazas fijas que hayan quedado vacantes por bajas definitivas, siempre que no contradiga la LPGE de cada ejercicio o normativa aplicable.

La cobertura de plazas estructurales de plantilla propia de Emaya - Calidad urbana, se regirá en base a dos procedimientos:

- Promoción interna; que podrá ser horizontal (PIH) o vertical (PIV)
- Oferta pública de empleo (OPE)



Oferta Pública de Empleo y Contratación Temporal



Se cubrirán mediante el procedimiento de oferta pública de empleo las plazas estructurales de plantilla propia de Emaya QU: el 50% de las vacantes estructurales de la categoría de peón/a especialista (operario/a) de carácter fijo, las vacantes estructurales de Jefaturas, así como el resto de plazas vacantes que hayan quedado desiertas por el procedimiento de promoción interna vertical durante dos años consecutivos en la misma plaza.



Fase de Oposición (70%)

50% Pruebas teóricas + 20% Pruebas prácticas y/o competencias

Fase de Méritos (30%)

Valoración de experiencia y formación según baremo establecido

Bolsa de Trabajo

Las personas que obtengan mínimo 50% formarán bolsa temporal con vigencia de 3 años

La oferta de empleo pública de Emaya se registrará por los principios de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, siendo que la oferta se publicará en la página web de Emaya y/o medios de comunicación.

Para las plazas de jefatura en la fase de oposición se destinará el 50% a pruebas de conocimientos teórico-prácticos, que se evaluarán bien mediante un examen oral, escrito y/o práctico, ajustado a las competencias y funciones del puesto de trabajo; y el 20% por pruebas competencias.

Las plazas a cubrir de carácter temporal, que también respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, libre concurrencia y publicidad, se registrarán, además, por el principio de celeridad y excepcionalidad, respetándose los umbrales de temporalidad establecidos legal y reglamentariamente.

Las bolsas de trabajo temporal tendrán una vigencia de tres años, a contar desde la fecha de publicación del acta final del concurso, salvo que se lleve a cabo un nuevo proceso selectivo en la misma categoría y/o plaza que la sustituya y tendrán prevalencia sobre las bolsas de trabajo preexistentes en la empresa.

Vacaciones y Licencias Retribuidas



34

Días de vacaciones anuales

Incluyendo 10 días de descansos domingos y convenio

6

Ciclos vacacionales

De abril a septiembre por meses naturales

15

Días por matrimonio

Licencia retribuida por matrimonio o pareja de hecho

El personal sujeto a este convenio, tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones: Vacaciones anuales de 34 días, en los que deberán estar comprendidos 10 días correspondientes a 5 descansos domingos y 5 descansos convenio.

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. Los días restantes que falten por disfrutar hasta el total de 34 días, se disfrutarán de manera continuada en el periodo comprendido de enero a marzo y de octubre a diciembre.

Principales Licencias Retribuidas

- 15 días naturales por matrimonio o formalización de pareja de hecho
- 3 días naturales por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos
- 2 días laborables por fallecimiento hasta 2º grado
- 2 días hábiles por nacimiento de hijas/os
- 3 días laborables por enfermedad grave de parientes de 1er grado
- 5 días naturales por resolución judicial firme de divorcio
- 1 día natural por citación judicial o requerimiento administrativo

La retribución de las vacaciones estará compuesta por el salario base, los complementos fijos, y, además, por todos los conceptos salariales variables que se perciban de forma normal y habitual (en proporción a los días de vacaciones).

Permisos Especiales

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.

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.