

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

8154

Resolución de la consejera de Trabajo Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares, y la publicación de la certificación de la modificación del artículo 27 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo Transversal de la empresa EMAYA, Empresa municipal de aguas y alcantarillado, SA (Ciclo del agua, transformación digital, energía y movilidad, estrategia y desarrollo y corporación), y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares. (código del convenio 07000281011982)

Antecedentes

1. El 30 de junio de 2026, la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de EMAYA, empresa municipal de aguas y alcantarillado SA, acordó y suscribió la modificación del artículo 27 del Convenio Colectivo Transversal de EMAYA.
2. El 30 de junio de 2026, Lorenzo Francisco Morey Forcades, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el deposito y la publicación de la citada acta.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar la certificación de la modificación del artículo 27 del Convenio Colectivo Transversal de EMAYA de la comisión negociadora del Convenio colectivo de la empresa EMAYA, SA (Ciclo del agua, transformación digital, energía y movilidad, estrategia y desarrollo y corporación) de 30 de junio de 2026, en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Publicar el acta en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente (6 de agosto de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral,

Maria de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social (BOIB 99, de 26 de julio de 2025)

En Palma de Mallorca, 30 de junio de 2026 a las 10.00h se reúne de manera presencial la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de EMAYA Transversal – Ciclo Del Agua, Transformación Digital, Energía, y Movilidad, Estrategia y Desarrollo y Corporación (en adelante CCT), en la sala 29 ubicada en Son Pacs, siendo las personas asistentes, con voz y voto, las que siguen:

Miembros de la Mesa de Negociación, por parte Empresa:

- Dña. Isabel Llull García, vocal y secretaria.



- D. Carles Juanes, vocal.

Miembros de la Mesa de Negociación, por la parte social:

- D. Ricardo Quesada – Presidente mesa negociadora y vocal por SITEIB
- D. Jaume Palmer – vocal por UGT, en substitución de D. Adrián Mas.

Se acuerda por unanimidad de los miembros de la comisión negociadora del CCT la modificación del artículo 27 del Convenio Colectivo Transversal – EMAYA, en los siguientes términos:

Artículo 27. Contratación de personal fijo.

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

La cobertura de plazas estructurales de plantilla propia de EMAYA se regirá en base:

1. Movilidad interna mediante un concurso de traslados con verificación de idoneidad (si procede)
2. Promoción interna.
3. Concurso oposición.

1. Movilidad interna mediante un concurso de traslados con verificación de idoneidad.

Con el objetivo de facilitar la movilidad voluntaria dentro de la empresa y cubrir vacantes sin cambio de nivel retributivo se llevará a cabo una movilidad interna mediante el procedimiento de concurso de traslados voluntario con verificación de idoneidad que podrá tener carácter ordinario o extraordinario.

Podrán participar en el concurso de traslados aquellas personas trabajadoras fijas de la empresa que opten a un puesto de trabajo que se hallen dentro de su misma categoría y área funcional, del que, además, deberán cumplir con los requisitos de formación de la DPT, no suponiendo un cambio de nivel retributivo y abarcando las categorías comprendidas hasta el grupo profesional 3.

Las personas trabajadoras del grupo profesional 4, podrán participar en los procesos selectivos para su misma categoría y rama funcional, en diferente especialidad, mediante el procedimiento de la promoción interna.

a. Concurso de traslados ordinario.

Con carácter bienal (previsiblemente en el mes de enero de los años pares) se convocará un concurso de traslados voluntario, en el que, las personas interesadas podrán solicitar un cambio de puesto de trabajo dentro de su misma categoría y área funcional. Finalizado el plazo de la convocatoria de concurso de traslados se procederá a la publicación del listado de personas interesadas en dicho concurso de traslados. La vigencia de dicha convocatoria será de 2 años naturales, salvo que exista una convocatoria extraordinaria que la sustituya.

Previamente a la convocatoria de las plazas por el procedimiento de promoción interna, se revisará el listado de personas interesadas en el concurso de traslados, siendo que, de existir personas interesadas en el traslado a una plaza a convocar por el procedimiento de promoción interna, se realizará una verificación de idoneidad, que consistirá en:

1. Informe por parte de recursos humanos, que certifique que la/s persona/s interesada/s en la plaza de promoción interna a cubrir cumplen con los siguientes requisitos:

- a. La/s persona/s son fijas en empresa.
- b. Optan a un puesto de trabajo que se hallen dentro de su misma categoría y área funcional, abarcando hasta el grupo profesional 3.
- c. Cumplen con los requisitos de formación de la DPT.
- d. No tener restricciones médicas para el puesto de trabajo de destino.
- e. Poseen dos años de permanencia en la categoría profesional de origen. Para el cómputo de este período de permanencia no se computará e los períodos de suspensión contractual (salvo las situaciones especialmente protegidas) ni situaciones de análoga naturaleza.

2. Informe fundamentado sobre la elección de la persona candidata, por parte de la Jefatura de destino, que tendrá en cuenta los siguientes criterios, siendo que la persona candidata deberá obtener como mínimo del 50% de la puntuación total:

- a. 25% Experiencia profesional en el puesto de trabajo (destino).
- b. 25% Antigüedad en la empresa.
- c. 25% Formación.



d.25% Evaluación de desempeño. La jefatura de destino podrá optar por sustituir el 25% de la evaluación de desempeño por una prueba de verificación de la adecuación funcional de la persona candidata al puesto y de carácter eliminatorio. En este caso, se deberá aportar a la comisión negociadora de procesos selectivo (CNPS) un informe justificativo de la necesidad de realizar la prueba y del desarrollo de ésta para su negociación y aprobación, de no alcanzar acuerdo, habiéndose negociado durante un máximo de tres reuniones, la empresa podrá proceder a aprobar y publicar la prueba unilateralmente.

3. En caso de empate se aplicará la siguiente prelación:

- a. La persona del género subrepresentado en la plaza vacante.
- b. La antigüedad en la empresa.

4. Publicación del listado definitivo del resultado del concurso de traslado, con indicación de la adjudicación definitiva del puesto. Las personas candidatas que, cumpliendo los requisitos de idoneidad, no hayan obtenido plaza, podrán ser consideradas para futuras vacantes durante la vigencia de la convocatoria.

Se establece un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de 3 meses, durante dicho período, la jefatura, mediante informe justificado al respecto, podrá dejar sin efecto la movilidad funcional voluntaria por el sistema de concurso de traslados, momento en el que la persona trabajadora regresará a su puesto de trabajo de origen.

Previamente a la publicación del listado definitivo se trasladará a la comisión negociadora de procesos selectivos la revisión y visualización del expediente.

b. Concurso de traslados extraordinario.

Cuando se tenga previsto una convocatoria masiva de vacantes (vacantes por bajas definitivas correspondientes a más de dos años naturales) o por situaciones excepcionales debidamente informada a los miembros de la CNPS, se podrá llevar a cabo una convocatoria de concurso de traslados extraordinaria, una vez convocada, se regirán por las mismas normas que las establecidas para la convocatoria ordinarias.

2. Promoción interna.

El proceso de promoción interna está dirigido al personal fijo de EMAYA. Cuando la empresa disponga de vacantes estructurales para su cobertura convocará la promoción interna.

Podrán participar las personas trabajadoras adscritas al presente convenio colectivo y consistirá:

1. Comunicación a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio por medios telemáticos, publicación en la intranet de la Empresa de la vacante ofertada.
2. Presentación de solicitudes por parte de las personas trabajadoras interesadas en el plazo de 10 días hábiles a la publicación de la vacante y de la que deberán cumplir con los requisitos de formación de la DPT.
3. Informe por parte de recursos humanos, que notifique que la persona interesada cumple con los siguientes requisitos:
 - a. No tener restricciones médicas para el puesto de trabajo.
 - b. Dos años de permanencia en la categoría profesional de origen. Para el cómputo de este período de permanencia no se computará e los períodos de suspensión contractual (salvo las situaciones especialmente protegidas) ni situaciones de análoga naturaleza.
4. La persona aspirante, para poder participar no deberá tener en su expediente personal/profesional ninguna valoración objetiva negativa en el desempeño del trabajo (las puntuadas por debajo del 5) realizada por 2 responsables, en los últimos 18 meses, a contar desde la fecha de la publicación de la convocatoria.

El proceso selectivo para la cobertura de vacante estructural, se regirá por la siguiente ponderación en su puntuación:

- 60% oposición: 40% Pruebas de evaluación teóricas y/o prácticas, a determinar en bases específicas y 20% Evaluación del desempeño / competencias.
- 40 % Méritos: formación y 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. El test de competencias, o en su defecto, las pruebas psicotécnicas de aptitudes serán realizadas por personal técnico cualificado a tal efecto. El Tribunal Calificador únicamente verificará el correcto desarrollo de las pruebas de competencias y avalará los resultados.



Las pruebas selectivas serán eliminatorias. Los resultados del proceso serán publicados en la intranet y tablones de anuncios de la empresa.

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. Se meritán los cursos formativos en igualdad de género.

La empresa se reserva el derecho de aplicar discrecionalmente lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores por razones debidamente justificadas y con carácter excepcional.

Las personas que, habiendo obtenido una puntuación mínima de 50% de la puntuación del concurso oposición de promoción interna, no hayan obtenido plaza para los grupos profesionales 1 y 2, serán integrantes de una bolsa de reserva sin plaza por orden de mayor a menor puntuación obtenida, a cargo de la cual se podrán adjudicar las plazas fijas vacantes en los dos años siguientes al año de las bajas definitivas convocadas.

c. Concurso oposición abierto.

Finalizada la promoción interna sin que se haya cubierto la vacante ofertada, se procederá a convocar la misma externamente mediante un concurso oposición, en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, siendo que se regirá por la Bases Generales anexas al presente convenio, así como a sus bases específicas.

Para la cobertura de los puestos de trabajo de jefaturas o de nueva creación en los que, por el perfil del puesto, no se pueda garantizar la idoneidad y concurrencia de las personas participantes en el proceso selectivo, se convocará a la mesa negociadora para la aprobación de la convocatoria directamente por el sistema de concurso oposición abierto sin pasar previamente por la promoción interna. Si tras tres reuniones no se alcanza un acuerdo al respecto, la empresa podrá unilateralmente, convocar directamente la plaza por el sistema de concurso oposición abierto.

La oferta de empleo pública de EMAYA se regirá 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.

El proceso selectivo para la cobertura de vacante estructural mediante concurso oposición abierto, se regirá por la siguiente ponderación en su puntuación:

- 70% fase de oposición: 55% Pruebas de evaluación teóricas o prácticas, a determinar en bases específicas y 15% Pruebas competenciales.
- 30 % Méritos: formación y experiencia.

Para las plazas de jefaturas se mantendrá el 70% de la fase de oposición. No obstante, 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 competenciales.

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. El test de competencias o en su defecto, pruebas psicotécnicas de aptitudes serán realizadas por personal técnico cualificado a tal efecto. El Tribunal Calificador únicamente verificará el correcto desarrollo de las pruebas de competencias y avalará los resultados.

Las pruebas selectivas serán eliminatorias.

Las personas que, habiendo obtenido una puntuación mínima de 50% de la puntuación del concurso oposición de plaza fija, no la hayan obtenido, serán integrantes de una bolsa de trabajo (art. 28) por orden de mayor a menor puntuación obtenida, a cargo de la cual se podrán adjudicar las plazas fijas vacantes en los dos años siguientes a contar desde la fecha de finalización del concurso oposición.

Se acuerda facultar y mandar a D. Lorenzo Morey Forcades con DNI 43****7E, Gerente de EMAYA, para que realice los trámites necesarios para el registro y publicación en el BOIB, del presente acuerdo.

Fdo. Sra. Llull Fdo. Sr. Quesada

Fdo. Sr. Juanes Fdo. Sr. Palmer