



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

9839

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Entidad Pública Sóller 2010, i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 31 de juliol de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Entidad Pública Sóller 2010.
2. El 7 d'agost 2026, Juan José Del Teso Hernández, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Entidad Pública Sóller 2010 en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (17 de setembre de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social

(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)

I CONVENI COL·LECTIU DE L'ENTITAT PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010

PREÀMBUL

I. Context Econòmic i Compromís Social

El present Conveni Col·lectiu se subscriu en un marc socioeconòmic complex que ha exigit un exercici de responsabilitat compartida. Totes dues representacions han fet un esforç extraordinari en favor de la pau social i del reequilibri econòmic necessari per a les persones treballadores.



A través d'aquest acord, es continua un procés de dignificació qualitativa en les condicions de treball, entenent que la professionalització i el reconeixement de la plantilla de l'Entitat Pública Empresarial Sóller 2010 són interessos comuns i pilars de l'èxit institucional.

II. Reconeixement de la Labor Pública

Aquest text reconeix explícitament l'acompliment, la labor i la funció del personal dins del municipi. El seu treball és considerat essencial i fonamental per a l'excel·lència de Sóller, sent la qualitat d'aquests serveis una corresponsabilitat de totes les parts signants. La negociació, desenvolupada entre els anys 2023 i 2026, estableix les bases d'una relació laboral sòlida, moderna i de qualitat.

III. Marco Polític i Comissió Negociadora

El present text ha estat negociat sota el mandat de l'Excel·lentíssim alcalde, Sr. Miquel Nadal, havent participat en la Comissió Negociadora els següents representants:

- Per la representació del Consell d'Administració

Sr. Carlos Darder
Sra. Antonia Frau
Sra. Laura Celià

- Per la representació de l'Entitat (Sóller 2010)

Sr. José Lladó Iglesias

-Per la representació social

Sr. Antonio López Boter, UGT
Sr. Carlos Ortega, UGT
Sr. Joan Morro, UGT
Sr. Juan José del Teso, en qualitat d'assessor per UGT Serveis Públics Illes Balears.

IV. Esment Especial al Pla d'Igualtat

Resulta de vital importància per a aquest preàmbul destacar la labor de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat, la integració de la qual en aquest marc laboral garanteix l'eina necessària per a aconseguir la consolidació d'una equitat real en l'entitat. Aquesta comissió ha estat integrada:

- Per la representació de l'Entitat (Sóller 2010):

Sr. José Lladó Iglesias.
Sra. Adoración París Hidalgo

- Per la representació social:

Sra. Isabel Vidal Florit, UGT
Sr. Carlos Ortega, UGT

Assessoria Especialitzada:

Sra. Emma Pérez, responsable d'Igualtat en UGT serveis Públics Administració Local
Sra. Esther Mercedes, secretària Autònoma d'Igualtat UGT Serveis Públics

Amb la signatura d'aquest document, les parts ratifiquen el seu compromís amb la millora contínua de les condicions de vida de les persones treballadores i l'enfortiment dels serveis públics del municipi de Sóller.

INDEX

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS NORMATIVES GENERALS

- ARTICLE 1. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI
- ARTICLE 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL
- ARTICLE 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ TERRITORIAL



- ARTICLE 4. ÀMBIT PERSONAL
- ARTICLE 5. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I INDIVISIBILITAT DEL CONVENI
- ARTICLE 6. ÀMBIT TEMPORAL
- ARTICLE 7. DENÚNCIA I PRÒRROGA
- ARTICLE 8. CONDICIÓ MÉS BENEFICIOSA
- ARTICLE 9. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ
- ARTICLE 10. COMISSIÓ PARITÀRIA
- ARTICLE 11. DRETS I DEURES GENERALS
- ARTICLE 12. DRET D'INFORMACIÓ EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ LABORAL
- ARTICLE 13. PERÍODE PROBATORI
- ARTICLE 14. CLÀUSULA TAMIB

CAPÍTOL II - CONDICIONS DE TREBALL

- ARTICLE 15. JORNADA LABORAL
- ARTICLE 16. VACANCES
- ARTICLE 17. LLICENCIES
- ARTICLE 18. EXCEDÈNCIES
- ARTICLE 19. MOBILITAT GEOGRÀFICA
- ARTICLE 20. UNIFORMITAT
- ARTICLE 21. TELETREBALLO

CAPÍTOL III - RETRIBUCIONS

- ARTICLE 22. RETRIBUCIÓ
- ARTICLE 23. CREIXEMENT SALARIAL
- ARTICLE 24. CONCEPTES SALARIALS
- ARTICLE 25. PAGUES EXTRAORDINÀRIES
- ARTICLE 26. HORES EXTRES
- ARTICLE 27. TREBALL EN FESTIUS
- ARTICLE 28. ANTIGUITAT
- ARTICLE 29. TREBALLS SUPERIORS A L'ESPECIALITAT PROFESSIONAL
- ARTICLE 30. PLUS DE TREBALL PER TORNS I PLUS DE TUTORIA
- ARTICLE 31. NOCTURNITAT
- ARTICLE 32. QUILOMETRATGE I INDEMNITZACIÓ PER DESPLAÇAMENT
- ARTICLE 33. DISPONIBILITAT

CAPÍTOL IV - MILLORES SOCIALS

- ARTICLE 34. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS
- ARTICLE 35. JUBILACIÓ PARCIAL
- ARTICLE 36. RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR O NO RENOVACIÓ DE CARNET
- ARTICLE 37. GARANTIA D'ASSISTÈNCIA I SUPORT AL TREBALLADOR
- ARTICLE 38. SANCIONS EN JUDICI DE TRÀNSIT
- ARTICLE 39. BONIFICACIONS EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL
- ARTICLE 40. INCAPACITAT SOBREVINGUDA
- ARTICLE 41. MALALTIES PROFESSIONALS
- ARTICLE 42. SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL
- ARTICLE 43. AJUDES ESCOLARS A FILLS DEL PERSONAL
- ARTICLE 44. AJUDES D'ESTUDIS PER AL PERSONAL
- ARTICLE 45. ASSISTÈNCIA JURÍDICA
- ARTICLE 46. RENOVACIÓ DEL CARNET PROFESSIONAL
- ARTICLE 47. JUBILACIÓ VOLUNTÀRIA
- ARTICLE 48. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ
- ARTICLE 49. ACOMPTE
- ARTICLE 50. ALTRES AJUDES I ACOMPTE

CAPÍTOL V – PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- ARTICLE 51. PRINCIPI GENERAL D'ACCÉS I SISTEMES DE SELECCIÓ





- ARTICLE 52. PROMOCIÓ INTERNA

CAPÍTOL VI - DRETS SINDICALS

- ARTICLE 53. EXERCICI DEL DRET DE REUNIÓ O ASSEMBLEA
- ARTICLE 54. REQUISITS PER A LA CELEBRACIÓ D'ASSEMBLEES
- ARTICLE 55. COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÈ D'EMPRESA
- ARTICLE 56. GARANTIES DELS MEMBRES DEL COMITÈ D'EMPRESA
- ARTICLE 57. DRETS, GARANTIES, FACULTATS I COMPETÈNCIES

CAPÍTOL VII - MESURES RELATIVES A IGUALTAT

- ARTICLE 58. IGUALTAT
- ARTICLE 59. PROTOCOLS D'ASSETJAMENT VINCULATS AL PLA D'IGUALTAT
- ARTICLE 60. MESURES PLANIFICADES I PROTOCOLS LGTBI

CAPÍTOL VIII – RÈGIM DISCIPLINARI

- ARTICLE 61. RÈGIM DISCIPLINARI APLICABLE

CAPÍTOL IX – ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

- ARTICLE 62. ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

CAPÍTOL X - SITUACIONS D'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA

- ARTICULO 63. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA

CAPÍTOL XI – PAU SOCIAL

- ARTICULO 64. PAU SOCIAL

XII - DISPOSICIÓ ADDICIONAL**I CONVENI COL·LECTIU DE L'ENTITAT PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS NORMATIVES GENERALS****ARTICLE 1. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI**

Les parts que formen la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu tenen la representació que determina l'Art. 87.1 en relació amb l'article 88.1 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i que són els Representants Legals de l'Entitat Pública Empresarial i el Comitè d'Empresa.

ARTICLE 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL

Les disposicions del present conveni tindran imperativitat i eficàcia general per a l'entitat i per a tots/as els treballadors i treballadores vinculats/as a aquesta,

En el cas que l'entitat prestarà una nova activitat no assimilable a les negociades en el present conveni es pactarà amb antelació amb el Comitè d'Empresa les condicions laborals dels treballadors i treballadores adscrits a ella.

En el cas que no s'arribi a cap acord s'aplicarà transitòriament la jornada i la taula salarial prèvia assimilació de categories, sense perjudici i a l'empara del que s'estableix en l'article 92 de l'estatut dels treballadors.

ARTICLE 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ TERRITORIAL

L'àmbit territorial serà el de tots els centres de treball de l'entitat, independent de la seva ubicació geogràfica, les activitats de la qual hagin estat negociades en el present Conveni.

**ARTICLE 4. ÀMBIT PERSONAL**

Queden vinculats per aquest Conveni col·lectiu tots/as els/les treballadors/as que prestin serveis en l'entitat pública empresarial Sóller 2010, fins i tot els/les que s'hagin incorporat durant el seu període de vigència, sempre que figurin adscrits/as als treballs efectuats per l'entitat.

ARTICLE 5. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible. A l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament referides a un període anual.

En el cas que la Jurisdicció competent en l'ús de les atribucions que li confereix l'apartat 5 de l'article 90 del ET modificarà qualsevol dels articles inclosos en el present conveni, es reconsiderarà el seu contingut íntegrament. De donar-se aquesta circumstància la Comissió negociadora haurà de reunir-se per a solucionar el problema plantejat.

ARTICLE 6. ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni col·lectiu té vigència des de l'1 de gener de 2026 fins al 31 de desembre de 2028 i ha d'entrar en vigor l'endemà de la seva publicació en el BOIB.

ARTICLE 7. DENÚNCIA I PRÒRROGA

Finalitzat el període de vigència del Conveni, s'entendrà prorrogat per un any, tret que es produeixi una denúncia expressa de qualsevol de les parts a les quals afecta, amb un termini de dos mesos d'antelació a la data en què acaba la seva vigència inicial o en la data en què finalitza la pròrroga, mitjançant comunicació escrita a la resta de parts negociadores i, si és el cas, a l'Autoritat Laboral.

Denunciat el Conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre un nou que substitueixi a aquest, s'entendrà que el seu contingut íntegre es prorroga mantenint-se vigent el mateix.

ARTICLE 8. CONDICIÓ MÉS BENEFICIOSA

Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu tenen la condició de mínimes, per la qual cosa qualsevol millora que s'estableixi sobre aquestes condicions, tant per decisió voluntària de l'entitat com per contracte individual, ha de prevaler per sobre el que es disposa en aquest Conveni col·lectiu.

Es respectaran com a condicions ad personam tots els drets adquirits pactats, tant si es recullen en aquest Conveni col·lectiu com si no.

ARTICLE 9. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les millores estrictament voluntàries que tingui actualment concedides l'entitat podran absorbir-se per l'augment de salaris establert en aquest Conveni col·lectiu.

En cas que aquestes millores siguin superiors als augments concedits, només s'absorbiran en la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni col·lectiu. Aquestes millores han d'avaluar-se globalment i en el còmput anual.

Els augments de retribucions que poden produir-se per disposicions legals de general aplicació només poden afectar les condicions que es pacten en aquest Conveni col·lectiu quan, una vegada s'hagin considerat en còmput anual, les superin. En cas contrari, s'absorbiran i compensaran, i no es realitzarà cap modificació en el Conveni col·lectiu.

ARTICLE 10. COMISSIÓ PARITÀRIA

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 85.3.e) de l'Estatut dels Treballadors, queda constituïda una comissió paritària que ha d'estar integrada per sis membres, tres per a representar als treballadors i tres per a representar a l'entitat; aquests membres, que són els signants d'aquest Conveni, preferentment, han d'haver estat membres de la Comissió Negociadora del Conveni.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions s'estableixen en el domicili de l'entitat pública empresarial a Sóller: Plaça Constitució, 1 de Sóller.

La Comissió ha de reunir-se el mes següent al de la publicació del Conveni en el BOIB i en aquesta reunió han de designar-se els seus membres titulars, i acabar de desenvolupar, en el no previst en aquest article, el reglament de funcionament.

Són funcions d'aquesta Comissió:



- Intervenir en totes les matèries en les quals els articles d'aquest Conveni hagin previst la seva participació.
- Interpretar el que es pacta en el Conveni.
- Adaptar el Conveni col·lectiu a la legislació sobrevinguda per la qual pugui veure's afectat.

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària tindran caràcter vinculant i executiu únicament quan versin sobre les funcions interpretatives, de mediació, administració i vigilància pròpies d'aquest òrgan, equiparant-se la seva eficàcia jurídica a la del propi Conveni Col·lectiu. En cap cas les resolucions de la Comissió Paritària podran modificar, alterar o substituir el contingut material dels pactes en el present Conveni.

Règim de funcionament mínim:

- Convocatòria: La Comissió Paritària es reunirà a instàncies de qualsevol de les parts signants, mitjançant convocatòria per escrit enviada amb un ordre del dia determinat i amb una antelació mínima de 5 dies hàbils.
- Quòrum i adopció d'acords: Perquè les reunions de la Comissió siguin vàlides, es requerirà l'assistència de la meitat més un de cadascuna de les representacions (un mínim de dos membres de la part empresarial i dos membres de la part social). Els acords s'adoptaran per majoria de cadascuna de les dues representacions, estenent-se acta motivada de cada sessió.
- Terminis: La Comissió Paritària haurà de resoldre les consultes o discrepàncies que li siguin sotmeses en un termini màxim de 20 dies hàbils des de la data de recepció de la sol·licitud, tret que legalment s'estableixi un termini inferior.

Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària han de resoldre's d'acord amb els procediments que es regulen en l'Acord interprofessional vigent regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

En cas d'inaplicació de les condicions de treball que es preveuen en aquest Conveni col·lectiu, s'atendrà el que s'estableix en l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors, quan afecti les següents matèries:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució de la jornada
- c) Règim de treball per torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin els límits, que prevegi l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors per a la mobilitat funcional
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

Així mateix, les parts acorden que, en cas de discrepàncies, se sotmetran al procediment de conciliació establert en el vigent Acord sobre solució de conflictes laborals, o l'acord que el substitueixi, amb les particularitats que s'estableixen en aquest Conveni, i, d'igual mode, també acorden la submissió als procediments establerts en els àmbits inferiors a l'estatal, quan el conflicte s'origini o sorgeixi en aquest àmbit determinat.

ARTICLE 11. DRETS I DEURES GENERALS

El personal afectat per aquest Conveni i en tot el no regulat per aquest, tindrà els drets i deures establerts en la Legislació vigent.

ARTICLE 12. DRET D'INFORMACIÓ EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ LABORAL

La contractació laboral serà sempre per escrit. El/la treballador/a i els seus representants tindran els drets i obligacions contemplats en l'estatut de treballadors, i que a efectes simplement enunciatius i no exhaustius es resumeix en:

El/la treballador/a podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors i treballadores en el moment de la signatura del contracte.

L'entitat lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia bàsica de tots els contractes, així com les notificacions de pròrroques i denúncies, a excepció dels contractes d'alta direcció.

Els representants dels treballadors i treballadores estaran obligats a guardar sigil professional en els termes establerts en la Llei.

ARTICLE 13. PERÍODE PROBATORI

Les admissions de personal es consideraran provisionals durant un període probatori variable, segons l'indole de la tasca que correspongui a cada treballador, que en cap cas podrà excedir de l'assenyalat en la següent escala:

1. Personal tècnic: Sis mesos
2. Personal administratiu: Un mes



3. Comandaments intermedis: Un mes
4. Personal auxiliar, operaris i subalterns: 15 dies.

Durant el període de prova, tant el/la treballador/a com l'entitat poden donar per finalitzades les seves relacions laborals sense necessitat d'avisar prèviament i cap de les parts té dret a cap indemnització.

En tot cas, el/la treballador/a, durant el període de prova, percep les remuneracions corresponents a la categoria professional en la qual provisionalment se li hagi classificat i segons les funcions que hagi dut a terme.

Transcorregut el termini referit, el/la treballador/a pansa a figurar en la plantilla de l'entitat i el temps que hagi servit com a prova se li computa a l'efecte d'antiguitat.

ARTICLE 14. CLÀUSULA TAMIB

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu accepten que les divergències que puguin sorgir han de dirimir-se mitjançant els procediments continguts en l'Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears vigent.

CLÀUSULA D'ADHESIÓ EN EL TAMIB. Reunida la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de Sóller 2010, acorda adherir-se al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en els següents termes:

PRIMER. Les parts acorden que la solució de conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació del Conveni col·lectiu de l'entitat o d'uns altres que afectin els/les treballadors/as i l'entitat inclosa en el seu àmbit d'aplicació sotmetrà a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les illes Balears en la seva fase de mediació.

D'igual mode, manifesten el seu compromís d'impulsar el sotmetiment de les parts afectades al procediment arbitral d'aquest Tribunal.

Per tant, aquest article serveix com a adhesió expressa de les parts a aquest òrgan arbitral de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga a l'entitat i als treballadors /s'a plantejar les discrepàncies que puguin tenir amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació d'aquest òrgan, de manera que no és necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, excepte en el cas de submissió a l'arbitratge, el qual requerirà l'acord exprés i voluntari de totes dues representacions per a cada cas concret, via que els signants d'aquest pacte també es comprometen a impulsar i fomentar.

SEGON. Igualment, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure el sotmetiment voluntari i expressa als procediments de mediació i arbitratge davant el Tribunal de Mediació i Arbitratge de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre els/les treballadors/ és i l'entitat, inclosos en el seu àmbit d'aplicació en matèries que es prevegin en l'Acord interprofessional sobre la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) vigent i el seu Reglament d'actuació com a sistema solució extrajudicial dels conflictes.

CAPÍTOL II CONDICIONS DE TREBALL

ARTICLE 15. JORNADA LABORAL

La jornada per a totes les activitats negociades en l'àmbit del present conveni tindrà caràcter continu. La jornada ordinària de treball, sense perjudici de les compensacions de permutes i/o festius, serà de 7 hores diàries i 35 setmanals. La jornada en còmput anual serà de 1.568 hores.

S'estableix per als horaris continuats de més de 6 hores, un període de descans diari de 30 minuts, que es considerarà temps de treball efectiu.

Les hores de presència, entrades i sortides, absències autoritzades i altres incidències podran ser seran objecte de control mitjançant sistemes adequats. Els sistemes de control horari hauran de ser consultats amb la representació legal dels treballadors.

Per al personal de serveis que treballen de dilluns a divendres, quan els festius caiguin en cap de setmana s'atorgarà 1 dia addicional d'Assumptes propis.

A més dels festius acordats segons el calendari oficial de la Conselleria de Treball, els dies 24 i 31 de desembre seran laborables i computaran dins de la jornada ordinària si bé s'abonaran addicionalment com a festius segons previst en l'art. 26 per als serveis de recollida urbana i neteja viària i d'estacionament regulat i altres que per normativa hagin de treballar. Per a la resta de serveis, s'entendran no laborables.



1- Horaris

- Personal administratiu: Ordinari de dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

Horari flexible:

Horari d'inici: de 7 a 9:30 hores.

Horari de finalització de 14 a 16:30 hores.

L'horari d'atenció al públic serà de 9,30 a 14 hores; susceptible d'ampliació per la Presidència de l'entitat però sempre dins de l'horari 9h a 15h. Aquesta circumstància haurà de comunicar-se amb quinze dies d'antelació al comitè d'empresa.

- Personal del servei de recollida de residus i neteja viària: De dilluns a diumenge (exclosos els festius que seran a càrrec d'hores extraordinàries conforme al que es disposa en l'art. 27).

Torn de matí: 6:00 a 13:00 / mesos de 15 de maig a 15 octubre 5:00 a 12:00.

Torn de Tarda: 14:00 a 21:00 / mesos de 15 de maig a 15 octubre 15:00 a 22:00.

Torn de nit: 23:00 a 06:00 / mesos de 15 de maig a 15 octubre 22:00 a 05:00.

- Els torns nocturns del 24 i 31 de desembre respectivament podran tenir un horari flexible (inici entre 23:00h a 3:00h). Aquest canvi ha de ser sol·licitat pel comitè d'empresa amb una antelació de 15 dies per a tot el personal afectat.
- Personal del servei d'estacionament regulat (control zones ORA i ZAR): De dilluns a diumenge (exclosos els festius que seran a càrrec d'hores extraordinàries conforme al que es disposa en el art.27).
- Personal Escoleta municipal: Conforme als horaris establerts en l'ordenança reguladora del servei o Acord de Junta de Govern.
- Personal Poliesportiu Són Angelats: Conforme als horaris establerts en l'ordenança reguladora del servei o Acord de Junta de Govern.

2- Règim a Torns:

Es conceptua com a règim en torns, aquell en el qual el/la treballador/a no disposa de torn assignat amb caràcter permanent i està obligat a girar amb una periodicitat determinada en els diferents horaris laborals que l'entitat tingui establerts per a cadascun dels serveis.

Així mateix, s'entendrà com a rotació de descansos el règim que condiciona que el descans setmanal no sigui sempre durant dies fixos de la setmana i va canviant de manera periòdica.

La planificació dels serveis pel que fa a torns i descansos haurà de penjar-se en els taulers d'anuncis abans del 15 de Novembre de l'any anterior, per a informació dels treballadors i treballadores afectats i serà elaborada de manera equitativa per a tot el personal afectat. En l'elaboració del calendari anual, es vetllarà per un repartiment equitatiu entre els torns en tots els aspectes laborals, prestant especial importància a l'equitat respecte a la coincidència de festius en jornada laboral.

La programació dels serveis podrà ser modificada sense complir el termini establert amb un màxim de 3 vegades a l'any, a partir de la quarta modificació l'entitat haurà d'abonar una penalització de 50 € al treballador afectat cada vegada que es modifiqui els torns o descansos sense complir la programació actual pactada; tot això tret que sigui de comú acord entre treballat/a i entitat.

En aquells col·lectius per als quals la Direcció no consideri necessari tenir actiu el règim de torns amb rotació periòdica, l'assignació dels torns fixos s'establirà, sempre que això sigui possible per adscripció voluntària del/la treballador/a.

A efectes interpretatius en cap cas s'entendrà que existeix modificació substancial de les condicions de treball quan un/a treballador/al fet que estigui percebent el plus alternu, comenci a alternar i/o a girar els seus descansos, encara que porti temps sense alternar o no ho hagi fet mai.

3.- Descans setmanal

Queda establert en dos dies a la setmana, tot això conforme a la legislació vigent.

ARTICLE 16. VACANCES

Tots/as els/les treballadors/as afectats/dones per aquest Conveni col·lectiu disposen d'un període anual de vacances de 22 dies laborables, prorrateables en els casos en què el/la treballador/a faig prestat els seus serveis en l'entitat per un període inferior a un any.



El pla de vacances anuals serà elaborat abans de l'inici de l'any natural, per a la seva negociació amb els representants dels treballadors, i perquè cada treballador pugui conèixer les dates que li corresponguin a començament d'any. Si algun treballador desitja gaudir les vacances dins del primer trimestre el sol·licitarà amb antelació (15 dies) a la direcció de l'entitat.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències, com ara malaltia o accident, que impossibiliti a la persona treballadora el gaudi total o parcial durant l'any natural al fet que corresponguin, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada que finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat. La concreció del nou assenyalament de gaudi es farà de mutu acord entre la persona treballadora i entitat, en raó de necessitats productives i organitzatives de l'entitat.

ARTICLE 17. LLICÈNCIES

Les llicències poden classificar-se en dos grups: retribuïdes i no retribuïdes.

a) RETRIBUÏDES: la referència al cònjuge ha d'entendre's, no sols amb el vincle matrimonial, sinó també amb la vinculació afectiva i la convivència demostrada, independentment de l'orientació sexual, convivència que ha de justificar-se mitjançant la certificació d'inscripció en el registre oficial de parelles de fet corresponent.

Tot el personal afectat pel Conveni té dret, prèvia justificació, al temps de llicència següent segons el fet causant que s'expressa:

1.- MATRIMONI O INSCRIPCIÓ EN EL REGISTRE DE PARELLES DE FET

Quinze dies naturals.

2.- MATRIMONI DE PARES, GERMANS, FILLS O AVIS

Un dia laborable, sempre que l'enllaç matrimonial coincideixi amb dia efectiu de treball i dos dies laborables si les noces es realitza fora de Mallorca.

3.- DEFUNCIÓ DE FAMILIARS (FINS A TERCER GRAU)

- a) Cònjuge, parella de fet i parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat (pares i fills): 4 dies naturals, prorrogables a 6 dies naturals si és necessari desplaçar-se a qualsevol altra comunitat o fora de l'illa de residència.
- b) Germans, gendres i nores: 3 dies naturals, ampliables a 5 dies naturals si és fora de l'illa de residència.
- c) Avis, cunyats, nets i sogres: 2 dies naturals, ampliables a 4 dies naturals si és fora de l'illa de residència.
- d) Avis polítics, oncles, nebots i cosins (tercer grau): 1 dia natural, ampliable a 2 dies naturals si és fora de l'illa de residència.

4.- ACCIDENT, MALALTIA O HOSPITALITZACIÓ DE FAMILIARS I CONVIVENTS

- a) Suposats d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari: Per aquests motius, quan afectin el cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, així com a qualsevol altra persona distinta de les anteriors que visqui en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, es concediran cinc dies hàbils. La situació de convivència de persones sense parentiu s'acreditarà mitjançant el cens o padró municipal.
- b) Suposat de malaltia o accident no greu: Es concediran cinc dies hàbils de permís, exclusivament, quan es tracti de persones de fins al segon grau de consanguinitat que visqui en el domicili del sol·licitant, havent d'acreditar-se aquesta convivència mitjançant el cens o padró municipal i es justifiqui que no existeix cap persona en el domicili que pugui atendre el malalt/a.

5.- NOCES DE FILLS, GERMANS I PARES

Un dia hàbil si les noces és en la comunitat autònoma de Balears, dos dies hàbils si les noces es realitza en la Península.

6.- TRASLLAT DEL DOMICILI HABITUAL

Dos dies hàbils.

7.- ASSISTÈNCIA A EXÀMENS

El temps necessari per a assistir als exàmens oficials als quals s'ha de presentar el/la treballador/a per a estudis de formació professional, ensenyament secundari obligatori i universitària, així com a proves selectives que se celebrin dins de la jornada





de treball: 1 dia.

En el cas que l'examen se celebri fos de la jornada de treball, haurà d'haver-hi un temps mínim de dues hores entre la finalització de la jornada i l'inici de la prova.

Haurà de ser autoritzat pel President o el responsable de personal i s'haurà de justificar amb certificat d'assistència en el qual consti la data de celebració, que es presentarà en els cinc dies següents a la celebració de l'examen.

Els treballadors al servei de l'entitat Soller 2010 seran alliberats del servei nocturn immediatament anterior a la data de l'examen per al qual sol·licita aquest permís retribuït.

8.- PERMÍS DE FORMACIÓ

El treballador que segueixi un curs de formació o perfeccionament relacionat amb la seva labor i/o amb la millora del servei general ofert a l'i sempre que hagi estat abans aprovat pel responsable de RH de l'entitat o per la Comissió Paritària tindrà dret a:

Si el curs es desenvolupa en hores de treball, absentar-se el temps necessari per a assistir.

Si el curs es desenvolupa fora d'hores de treball, reduir un terç en la jornada habitual de treball.

Per regla general s'estableix un màxim de 25 hores anuals.

9.- CONSULTA MÈDICA

El temps imprescindible, amb la justificació corresponent mitjançant el visat facultatiu quan, per raó de malaltia i sempre que la consulta mèdica no tingui horari d'atenció fora de l'horari laboral del/de la treballador/a, aquest/a necessiti l'assistència a un consultori mèdic en hores laborals.

10.- CONSULTA MÈDICA DE MAJORS DE 70 ANYS O PERSONA DEPENDENT I MENORS DE 18

Familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat i que convisin en el mateix domicili i parelles de fet i convivents (acreditant aquesta situació), o que tinguin una discapacitat superior al 33 %, pel temps necessari i havent de justificar-lo amb comunicat d'assistència a la consulta. (es considera permís per deure inexcusable de caràcter personal). Tractament i exploracions de tipus mèdic durant la jornada de treball: ha d'estar justificat i sempre que no es pugui acudir fora de l'hora de treball.

11.- COMPLIMENT D'UN DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL

El temps indispensable per a complir un deure de caràcter públic i personal d'acord amb l'estipulat en l'article 37.3.d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

12.- REALITZACIÓ DE FUNCIONS SINDICALS

Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes que s'estableixen legal o convencionalment, amb el límit del crèdit d'hores sindicals assignat.

13.- REALITZACIÓ D'EXÀMENS PRENATALS I PREPARACIÓ EN EL PART

Les treballadores disposaran del temps indispensable per a realitzar els exàmens prenatals i les tècniques de preparació al part que hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

14.- LACTÀNCIA

Les/us treballadores/és, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, la qual podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes i gaudir-lo de manera contínua a raó de mitja hora per dia. Pot gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

15.- PERMÍS PER RAÓ DE GUARDA LEGAL

El treballador que tingui a la seva cura directa a algú menor de 18 anys o un ancià major de 70 o disminuït físic o psíquic que





no realitzi cap activitat retribuïda o no tingui ingressos superiors al salari mínim interprofessional, tindrà dret a una reducció de la jornada total ordinària entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada, sofrint la conseqüent disminució proporcional de les retribucions. Tindrà el mateix dret qui necessiti fer-se càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi una activitat retribuïda.

Respecte als anteriors permisos retribuïts, en tot cas, mai es podrà superar el règim reconegut per als funcionaris i/o personal laboral de l'Ajuntament de Sóller, aplicant en cas de discrepància entre aquests, sempre el règim més favorable.

16.- VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La treballadora víctima de violència de gènere té els drets laborals que estableix la Llei de l'Estatut dels treballadors, de conformitat amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE de 23 de març) i de conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE de 29 de desembre).

Així mateix l'Entitat posarà a la disposició de la treballadora ajuda de fins a 1.200.-€ anuals per dos anys consecutius des del pronunciament judicial per a ajuda psicològica seva i dels seus fills/as si fos necessari. A aquest efecte s'haurà d'aportar pagament de factures a psicòleg/a col·legiat/a.

17.- ASSUMPTES PROPIS

Durant la vigència del present Conveni Col·lectiu es concedirà 7 dies laborables de llicència retribuïda per any en concepte d'assumptes propis, sense que per al seu gaudi es requereixi justificació. Aquesta llicència haurà de ser sol·licitada amb una antelació mínima de 5 dies, aquest termini podrà reduir-se per motius urgents justificats relacionats amb familiars fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat o persones convivents. En cas que la normativa de funció pública reconegui més dies d'assumptes propis que els aquí reconeguts s'estarà a l'allí disposat.

Es reconeixen dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè

El no gaudi dels APs dins del termini i en la forma escaient no genera cap dret tret que sigui per causa imputable a l'entitat. En tal cas es permetrà que es gaudeixin en el primer trimestre de l'any següent.

18.- PERSONAL DOCENT

Per Nadal i Setmana Santa, segons el calendari de la escoles municipal, tenen dret a tants dies no lectius com permís retribuït i sense que computin com a dies de vacances ni assumptes propis.

b) NO RETRIBUÏDES: tot/a treballador/a amb més de tres anys d'antiguitat en l'entitat té dret a gaudir d'una llicència anual no retribuïda per assumptes propis per un període màxim de 60 dies naturals, amb la possibilitat de ser fraccionades en dues vegades.

L'exercici d'aquest dret ha de supeditar-se a les necessitats del servei sense que s'entorpeixin aquestes necessitats justificades del bon funcionament de l'entitat.

Per a gaudir d'aquest dret, se sol·licitarà a l'entitat amb almenys deu dies d'antelació a la data de l'inici, tret que es demostrï documentalment la impossibilitat de fer-ho. Aquest permís es gaudirà sempre amb dret a cotització corresponent.

ARTICLE 18. EXCEDÈNCIES

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic o lloc de designació de confiança en qualsevol organisme públic autonòmic o local, i que impossibiliti l'assistència al treball, pel temps que duri el càrrec. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys una antiguitat en l'entitat d'un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret sol podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

S'entendrà excedència voluntària amb reserva de lloc de treball per un període màxim de quatre anys l'adscripció a qualsevol altra administració per vinculo contractual d'igual o superior categoria; i en altres supòsits s'atorgarà l'excedència sense reserva de plaça.



3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre a cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de l'entitat generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, solament es podrà atorgar a favor d'un. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si és el cas, es vingués gaudint.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència us treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en l'entitat empresa.

ARTICLE 19. MOBILITAT GEOGRÀFICA

El personal adscrit al Conveni està subjecte a l'àmbit de la contracta que subscriu l'entitat i l'Ajuntament de Sóller, per la qual cosa no es pot fer desplaçar a els/les treballadors/as a altres centres o altres municipis, tot això excepte el servei de RRSU si fos necessari per a la gestió dels residus fora de Sóller. Igualment, no s'entendrà que aplica mobilitat geogràfica en cas de trasllats puntuals per formació, reconeixements mèdics, etc.

ARTICLE 20. UNIFORMITAT

Per a la realització de les diverses tasques que exigeixen el treball de l'àrea de producció (recollida i neteja; i treballadors/as de manteniment) es garantirà que cada persona treballadora tingui les següents peces:

- Hivern: 2 pantalons, 2 pols pisa llarga, 2 folre polar, 1 braga i 1 paravents, 1 jaqueta i sabates de seguretat.
- Estiu: 2 pantalons, 3 pols pisa curta i 1 gorra.

Per a controladors d'estacionament regulat:

- Hivern: 2 pantalons llargs; 2 polars; 2 jersei de màniga llarga; 1 jaqueta i sabates
- Estiu: 2 pantalons curts, 2 samarretes de màniga curta, 1 gorra

Quant a les sabates, podrà el treballador/a optar pel comprat per l'entitat o rebre compensació per compra de nou calçat per import de 40.-€/any.

Per a la escoleta municipal: davantals /pitets.

Cada vegada que es deteriori alguna de les peces abans relacionades, es reposarà, previ lliurament a l'entitat per part de la persona treballadora, de la peça deteriorada.

Les peces d'estiu es lliuraran el mes de març, i les d'hivern el mes de setembre.

ARTICLE 21. TELETREBALL

Es defineix Teletreball com aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

Per a fomentar el treball en equip i el sentiment de pertinença i vinculació amb l'entitat, el teletreball es desenvoluparà sempre compatibilitzant i alternant les modalitats de teletreball i de treball presencial, de manera que l'activitat laboral de teletreball es presti durant un màxim de dues jornades laborals per cada setmana laboral ordinària de cinc dies laborables i dos de descans, i proporcionalment en altres supòsits, sent necessàriament les restants jornades laborals de la setmana de treball presencial. En conseqüència, no seran aplicable, en cap cas, jornades anuals completes de teletreball.

Es consideren llocs de treball susceptibles d'incloure's en la modalitat de teletreball aquells que, per la naturalesa del seu contingut i funcions, puguin desenvolupar-se íntegrament a distància, de manera no presencial en els recintes de treball i dependències de l'entitat, i amb l'ús exclusiu de tecnologia informàtica i comunicació.

Es consideren llocs de treball no susceptibles (i, per tant, exclosos) de la modalitat de teletreball els següents: aquells l'acompliment dels quals porti aparellat contactes personals amb altres treballadors o treballadores o amb terceres persones; els d'atenció al públic o usuaris del servei; aquells les funcions dels quals estiguin directament relacionades amb una instal·lació o recinte físic de treball, bé pel suport requerit de mitjans, d'instal·lacions o de tecnologies d'informació i/o comunicació, o bé, per possibles restriccions de l'equipament necessari que, per alguna raó, no permetin l'accés remot.

En consideració a aquests criteris, la relació de col·lectius, llocs de treball i/o activitats que, a criteri de totes dues Parts (o a criteri de la Direcció de l'entitat) són, actualment, susceptibles de prestar servei sota la modalitat de teletreball (una vegada subscrits els corresponents Acords de treball individuals) són els següents:

- RRSU: Cap/a Secció; cap/a grup Administratiu
- Estacionament regulat: Supervisor/a.
- Serveis centrals: Tots els llocs de treball adscrits al departament (excepte personal necessari per a atenció públic).
- Director/a Escoleta municipal.
- Poliesportiu Son Angelats: Director, Adminsitrativo/a i Cap d'operaris de manteniment.

El perfil de la persona treballadora que teletreball, haurà de ser l'adequat per al desenvolupament de l'activitat exercida, considerant imprescindible l'habitació als equips informàtics i accés en remot. A aquest efecte, haurà d'acreditar-se la formació per a poder fer teletreball i disposar en el domicili o allí, on es pretengui fer teletreball de tots els mitjans telemàtics, Com ara ordinador, connexió a Internet i accés a servidor.

En qualsevol cas, per a poder accedir a aquest sistema de treball serà necessari que prèviament la persona treballadora hagi exercit abans, de manera efectiva, el lloc de treball en el qual es pretén teletreballar durant un temps mínim de sis mesos; i en tot cas haver-se emès informe favorable del responsable de l'àrea i del cap de RH i el president de l'entitat.

El teletreball serà voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'entitat, si bé aquesta voluntarietat no implicarà o justificarà cap tracte discriminatori.

La realització del teletreball és reversible tant per voluntat de l'entitat com de la persona treballadora.

La reversibilitat podrà produir-se a instàncies de l'entitat o de la persona treballadora, comunicant-se per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals. Si la reversibilitat es produís per causa greu sobrevinguda o de força major, que impliqui una volta immediata al treball presencial, podrà comunicar-se amb una antelació inferior a 30 dies naturals, i en aquest cas es tornarà a la situació anterior, una vegada superades aquestes.

En cas d'autoritzar el teletreball, això no generarà cap compensació econòmica al treballador/a respecte de possibles despeses que tingui el treballador treballadora en el seu domicili en l'acompliment de les seves tasques.

En cas de teletreball, deurà sempre complir-se el registre horari a través dels mitjans que disposi l'entitat

En cas de teletreballar, el treballador deurà en tot cas:

- Acreditar la disponibilitat de mitjans suficients, Com ara la connexió a Internet, ordinador i accessos a servidors si fos necessari i programes propis
- Complir les instruccions que, en el marc de la legislació sobre protecció de dades i seguretat de la informació, hagi establert l'entitat, prèvia participació de la representació legal de les persones treballadores.



- Complir les instruccions sobre seguretat de la informació específicament fixada per l'entitat, prèvia informació a la seva representació legal, en l'àmbit del treball a distància.
- Complir les condicions i instruccions d'ús i conservació establertes en l'entitat en relació amb els equips o útils informàtics, dins dels termes que, si és el cas, s'estableixin en la negociació col·lectiva.

L'entitat podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals, inclosa la utilització de mitjans telemàtics, fixades en l'Acord de teletreball, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat.

CAPÍTOL III RETRIBUCIONS

ARTICLE 22. RETRIBUCIÓ

Les retribucions d'els/les treballadors/as afectats/as pel Conveni han d'estar constituïdes pel conjunt dels complements reflectits en el present conveni col·lectiu.

ARTICLE 23. CREIXEMENT SALARIAL

1) La suma dels valors actualment vigents dels conceptes retributius establerts, s'incrementaran per a 2026 un 12 % per a xofers, operaris i caps de grup de fraccions de recollida urbana (RSU) i un 2 % per a la resta de tota la plantilla.

2) La suma dels valors actualment vigents dels conceptes retributius establerts, s'incrementaran per a 2027 un 7 % per a tota xoferes, operaris i caps de grup de fraccions de recollida i d'un 5 % per a la resta de tota la plantilla.

3) La suma dels valors actualment vigents dels conceptes retributius establerts, s'incrementaran per a 2028 un 6 % per a xofers, operaris i caps de grup de fraccions de recollida urbana (RSU) i d'un 2 % per a la resta de la plantilla.

L'increment econòmic pactat s'aplicarà des de l'1 de gener del 2026 sobre tots els conceptes retributius.

4) Els increments salarials pactats en aquest article tenen el caràcter de mínims garantits per a la plantilla i prevaldran en la seva aplicació. Els increments que es derivin del real decret llei 14/2025 i de les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat quedaran integrats, compensats i absorbits dins dels percentatges del present conveni.

En el cas que l'aplicació directa dels percentatges aquí pactats excedís de forma sobrevinguda els límits de la massa salarial autoritzada per la normativa bàsica del sector públic per a algun exercici, la diferència o romanent no aplicat no es perdrà. Aquesta diferència es reajustarà i s'abonarà de manera efectiva a les persones treballadores mitjançant la seva assignació o increment en el concepte de "complement específic" de cada lloc de treball, modificant-se les taules salarials en la quantia necessària per a garantir, en tot cas, la percepció del valor econòmic global íntegre pactat en aquest conveni.

ARTICLE 24. CONCEPTES SALARIALS

els/les treballadors/as afectats/as pel Conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari basi mensual, d'acord amb la seva classificació professional, que s'especifica en la relació de llocs de treball (RLT) i en aquest conveni. La retribució del personal de Sòller 2010 s'acomodarà als conceptes previstos per funció pública com ara: sou, complement de destí, complement específic i plus d'insularitat. A això es podran aplicar altres conceptes retributius com el de treball per torns, tutoria i disponibilitat, prevists en aquest conveni

ARTICLE 25. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

El personal afectat pel Conveni col·lectiu percebrà dues pagues extraordinàries: una a l'estiu i una altra per Nadal.

L'import d'aquestes pagues es calcularà conforme el que s'estableix en les taules salarials establertes per a les retribucions del personal del sector públic fixades anualment en els pressupostos generals de l'estat corresponent a la categoria que tingui el/la treballador/a en el moment del seu meritació, així com els conceptes que expressament en aquest conveni es detallin.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà dins de la segona quinzena del mes de juny, i la paga extraordinària de Nadal, dins de la segona quinzena del mes de desembre.



ARTICLE 26. HORES EXTRAORDINÀRIES

Hores pel servei extraordinari derivat de la naturalesa de l'activitat de l'entitat: prestació voluntària per part del treballador/a afectat/a, excepte circumstàncies en festius segons previst en aquest article.

A) Retribució d'hores realitzades extraordinàries fora de l'horari habitual.

GRUP	IMPORT
AP	17,35 €
C2	21,06 €
C1	24,78 €
A2	28,50 €
A1	30,98 €

B) Retribució si les hores extraordinàries es realitzen en horari nocturn o en dies festius: el preu de l'hora s'incrementarà en un 50 %.

GRUP	IMPORT
AP	26,03 €
C2	31,59 €
C1	37,17 €
A2	42,75 €
A1	46,47 €

C) Retribució si coincideix horari nocturn i dia festiu: el preu de l'hora extraordinària serà del doble del preu de l'hora ordinària:

GRUP	IMPORT
AP	34,70 €
C2	42,12 €
C1	49,56 €
A2	57,00 €
A1	61,96 €

Aquests imports s'actualitzaran al 7 % per a 2027 i al 6 % per a 2028, i en continuïtat, anualment de conformitat als percentatges de pujada salarial que es marquin anualment per a treballadors públics en els pressupostos generals de l'Estat.

Tots els treballs a realitzar mitjançant hora extraordinària, es realitzaran per personal voluntari, podent ser compensades per un temps equivalent de descans (2 hores per hora treballada) en lloc de ser retribuïdes monetàriament, a petició de l'interessat i condicionat això al bon funcionament dels serveis; esgotat el voluntariat, haurà de fer-se amb caràcter obligatori, acudint-se a un repartiment rigorós per torn, igualment es procedirà en cas de superar als voluntaris a les exigències de personal per al servei a realitzar.

La realització de treballs fora de la jornada laboral vinculades al que es preveu en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors i a tasques necessàries i urgents per al propi servei, serà presentada pel Cap corresponent, al responsable de l'àrea de RH en un document en el qual es classificaran i justificaran totes les hores fora de l'horari efectuades durant el mes. Es procedirà al seu abonament en la nòmina del mes següent en el qual s'han efectuat. La comissió Paritària realitzarà un seguiment periòdic (com a màxim trimestral) d'aquestes hores per a detectar i exposar les possibles disfuncions.

Les hores treballades que superin o sobrepassin la jornada de treball establerta en l'article 15 del Conveni Col·lectiu, però que no superin o sobrepassin la jornada màxima legal establerta en l'article 34.1 de l'Estatut dels Treballadors, computat tot això anualment, tindran la consideració d'hores addicionals i podran compensar-se conforme a aquest article.

ARTICLE 27. TREBALL EN FESTIUS

Els serveis que, per necessitats de l'organització, hagin de prestar-se durant jornades festives, especialment els corresponents a Recollida de Residus i Neteja Viària, Estacionament Regulat (ORA), així com qualssevol altres serveis la prestació dels quals resulti necessària en dies festius, es cobriran en primera instància mitjançant personal voluntari.



1. A aquest efecte, durant l'últim trimestre de cada any s'obrirà un termini perquè el personal interessat pugui inscriure's en una llista anual de voluntaris per a la realització de jornades festives, que servirà de base per a la planificació dels serveis de l'any natural següent i per a l'elaboració dels corresponents quadrants de treball.

2. El responsable de cada servei determinarà el nombre d'efectius necessaris per a garantir la seva correcta prestació en cada jornada festiva. A aquest efecte, s'estableixen els següents efectius de referència:

- Servei de Recollida de Residus i Neteja Viària: entre 25 i 35 efectius (fins a 40 efectius el dia del Firó de Sóller)
- Servei d'Estacionament Regulat (ORA): 4 i 8 efectius.

En la resta de serveis, el nombre d'efectius serà el que determini l'entitat en funció de les necessitats organitzatives.

4. L'assignació de les jornades festives entre el personal voluntari es realitzarà mitjançant un procediment objectiu i transparent. Abans de l'inici de cada any s'efectuarà un sorteig per a determinar una lletra de l'alfabet. En aquest sorteig seran presents els representants dels treballadors.

5. En primera instància es programarà als voluntaris que estiguin dins del torn coincident amb la jornada festiva en lliça.

6. L'assignació continuarà pel primer treballador/al primer cognom del qual s'iniciï per aquesta lletra i continuarà successivament per ordre alfabètic fins a completar el nombre d'efectius necessari, continuant des de la lletra "A" una vegada aconseguida la "Z".

7. Aquesta assignació inicial de treballadors en festius es presentarà als mateixos en assemblea i si hi hagués algun inconvenient en algun dels dies assignats, hi haurà possibilitat de canvi amb companys/as de la llista de voluntaris o reassignació per ordre de l'última lletra assignada per al 31 de desembre.

8. En cas de renúncia o baixa del personal programat, es realitzarà crida seguint l'ordre de la bossa.

9. Quan el nombre de persones voluntàries resulti insuficient per a cobrir les necessitats del servei, l'entitat podrà designar obligatòriament al personal necessari per a completar els efectius requerits. La designació s'efectuarà aplicant el mateix sistema previst en l'apartat anterior respecte a la llista total de treballadors, utilitzant la lletra resultant del sorteig anual i l'ordre alfabètic ascendent, procurant una distribució equilibrada entre tota la plantilla.

8. La Comissió Paritària del Conveni coneixerà de les incidències que puguin sorgir en l'aplicació del present article i vetllarà pel compliment dels principis d'objectivitat, transparència, igualtat de tracte i adequada distribució de les jornades festives entre el personal.

ARTICLE 28. ANTIGUITAT

El concepte d'antiguitat es retribuirà per mitjà dels triennis que el treballador/a tingui reconeguts en funció del nombre d'anys treballats en el sector públic, tot això d'acord amb els imports anuals que publiqui Funció Pública en les seves taules salarials. L'abonament dels triennis es produirà a partir del mes següent en què s'hagi completat el trienni.

ARTICLE 29. TREBALLS SUPERIORS A L'ESPECIALITAT PROFESSIONAL

Quan s'exerceixin funcions superiors a les del grup professional o les d'especialitats professionals equivalents, l'entitat compensarà la diferència retributiva entre l'especialitat professional reconeguda i la que realment s'està duent a terme, i la seva retribució ha de ser sobre tots els conceptes econòmics de l'especialitat professional superior.

ARTICLE 30. PLUS DE TREBALL PER TORN I PLUS DE TUTORIA

El personal adscrit a ORA i la recepció i operaris del Poliesportiu Son Angelats el treball per torns del qual excedeix en més del 30 % de la jornada anual en variacions entre torn de matí i tarda tindran dret a percebre un plus de treball per torns que aplicarà per 14 pagues en liquidar-se també en les pagues extres. Aquest treball per torns aplica per torns rotatoris matí i tarda i pel treball en caps de setmana.

Poliesportiu Son Angelats i Servei estacionament regulat 135,00 €

En cas que per qualsevol circumstància un treballador/a fes torns però no treballés els caps de setmana o al revés aquests imports es reduiran al 50 %.

En cas que els treballadors i treballadores de RRSU facin més del 30 % de la seva jornada en torn de tarda i/o nit es tindrà dret a mateix complement de treball per torns que els treballadors del Poliesportiu Son Angelats i del servei d'estacionament regulat.



En qualsevol cas, es garanteix que en cap concepte podrà superar-se per a un mateix treballador/a del servei de RRSU més del 5 % de la seva jornada anual en torn de tarda, excepte en casos en els quals per falta de personal sigui necessari superar aquest percentatge o en supòsits de voluntarietat.

Per a els/les educadors/as de la escoleta que assumeixin tasca de tutor/a aula, es reconeixerà un plus mensual de 30.-€ per 14 pagues.

ARTICLE 31. PLUS DE NOCTURNITAT

Plus de Nocturnitat: Les hores ordinàries treballades entre les #22:00 i les #06:00 hores tindran un increment retributiu extra consistent en un 50 % sobre l'import de l'hora ordinària del salari íntegre de la categoria professional corresponent. Per a aquest càlcul individualitzat es tindran en compte el salari total anual entre la jornada establerta en el conveni i els triennis reportats per cada treballador/a.

ARTICLE 32. QUILOMETRATGE I INDEMNITZACIÓ PER DESPLAÇAMENT

Quan per necessitat del servei l'entitat obligui a realitzar un determinat desplaçament que impliqui la utilització del vehicle propi, s'indemnitzarà en la quantia de 0,36 €/Km, i es calcularà des del lloc de treball fins al punt on hagi de prestar-se el servei.

Aquest import s'actualitzarà anualment des de gener 2029 d'acord amb el percentatge de creixement salarial per a treballadors públics que s'estableixi en els pressupostos generals de l'Estat.

ARTICLE 33. DISPONIBILITAT

L'entitat podrà abonar un complement denominat "plus de disponibilitat" per un import de 100 euros bruts mensuals per dotze pagues, a aquelles persones treballadores per les particulars exigències que se'ls demanden. Aquestes exigències poden ser des de la de sofrir modificacions en la jornada laboral i/o horari o estar a la disposició de l'entitat ja sigui presencial com telefònicament i sempre que aquestes exigències no siguin intrínseques al lloc de treball; i en tot cas haurà de ser voluntari per a aquelles categories que gestionin equips. Aquest import correspon a la categoria AP amb complement específic més baix i correspondrà increment o variació proporcional segons el complement específic reconegut.

El que es preveu en aquest article s'actualitzarà conforme al que es disposa en el conveni i en defecte d'això per el % d'increment anual que determini el pressupost conforme als pressupostos generals aprovats des de 2029.

CAPÍTOL IV MILLORES SOCIALS

ARTICLE 34. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

L'entitat concertarà una assegurança per a tot el personal per als casos de mort i invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, absoluta o gran invalidesa, derivades d'un accident, ja sigui laboral o no, i s'establiran les indemnitzacions en les següents quanties:

- Mort: 30.000 euros
- Invalidesa total, absoluta o gran invalidesa: 50.000 euros

A aquest efecte, es considerarà professió habitual la que figuri en el rebut corresponent de salaris del/de la treballador/a afectat/a en el mes anterior a l'esdeveniment del fet.

Serà aplicable l'aplicable a cada moment al que aplicació als treballadors de l'Ajuntament de Sóller, sent aplicable sempre la millor regulació en cas que hi hagi discrepància en la regulació entre el personal laboral o funcional.

ARTICLE 35. JUBILACIÓ PARCIAL

Els treballadors afectats pel present conveni podran gaudir de la jubilació parcial en els termes establerts en la legislació vigent excepte el que es dirà més endavant. Quan això es produeixi, el treballador prestarà els seus serveis de manera acumulada, dins de cada any natural. El període de l'any en què el treballador ha de prestar serveis li serà comunicat per l'entitat amb almenys un mes d'antelació a la data en què aquesta hagi de tenir lloc. Sí en el moment de ser cridat per l'entitat, el treballador no acudís per qualsevol causa, vindrà obligat a prestar serveis en un altre període de l'any o fins i tot de l'any següent sinó es produís el compliment estricte de les seves obligacions. El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tindran la durada que es pacti en cada cas concret. L'entitat valorarà en cada cas la possibilitat que el contracte de relleu sigui de la modalitat adequada a fi que el jubilat parcial pugui gaudir en la màxima prestació possible, d'acord amb la normativa en vigor. Pròxim el venciment del contracte de relleu de què es tracti, la comissió paritària valorarà la possibilitat que el treballador



afectat segueixi vinculat a l'entitat en la modalitat contractual que correspongui. El lloc de treball a ocupar pel treballador rellevista, el determinarà l'entitat i podrà ser qualsevol dels existents en el centre de treball, dins dels llocs de treball que corresponguin al mateix grup professional del treballador substituït. Els complements derivats d'accident de treball i/o malaltia prevists pel conveni només seran aplicable quan aquestes situacions hagin ocorregut durant els dies de serveis. Les indemnitzacions i/o drets de caràcter social reconegut en el conveni, només serà aplicable el que aplicació a cada moment al personal de l'Ajuntament de Sóller, devent sempre aplicar el règim més beneficiós si existís discrepància entre la regulació de personal laboral i funcionarial.

Serà aplicable l'aplicable a cada moment al que aplicació als treballadors de l'Ajuntament de Sóller, sent aplicable sempre la millor regulació en cas que hi hagi discrepància en la regulació entre el personal laboral o funcionarial.

ARTICLE 36. RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR O NO RENOVACIÓ DE CARNET

En el cas que es retiri la llicència de conduir per primera vegada durant la vigència del Conveni a un/a xofer mentre desenvolupa la seva activitat amb un vehicle de l'entitat i mentre efectua la tasca que se li hagi encomanat, l'entitat, ha de situar-lo en un altre lloc de treball, com a operari del servei de recollida urbana i neteja viària. És aquest cas el treballador/a afectat/a haurà d'ajustar la seva retribució a la de la categoria a la qual se li ha adaptat el lloc.

L'anterior no serà aplicable en cas que la retirada de carnet tingui lloc per imprudències greus, com per exemple consum d'alcohol o estupefaents.

En cas de reincidència, s'informarà d'això a la comissió paritària corresponent.

Les/els xofers que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals, i a conseqüència d'aquesta circumstància es vegin en la situació de pèrdua d'ocupació, podran optar per l'extinció contractual, en els termes legalment prevists, o per ocupar un altre lloc de treball en l'entitat que s'adapti a les condicions de la persona treballadora. En aquest últim cas, les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria assignada.

Per a resta de categories per a les quals fora requisit disposar del permís de conduir, es procedirà a efectuar l'adaptació de llocs de treball assignant tasques que no precisin de conducció.

ARTICLE 37. GARANTIA D'ASSISTÈNCIA I SUPORT AL TREBALLADOR

1.- L'Entitat garantirà la prestació d'assistència jurídica especialitzada a tots els treballadors que la necessitin per raó de conflictes amb tercers, derivats de la prestació de serveis.

2.- L'Entitat assumirà les possibles responsabilitats civils que es poguessin derivar-se de la prestació del servei dels treballadors propis, excepte en el cas de negligència degudament provada.

3.- Per a això l'Entitat podrà subscriure una pòlissa que garanteixi la cobertura adequada d'aquest concepte.

ARTICLE 38. SANCIONS EN JUDICI DE TRÀNSIT

El personal que, conduint un vehicle que sigui propietat de l'entitat i efectuant una labor encomanada, sigui sancionat en judici amb la imposició d'una multa, rebrà la quantia d'aquesta multa per part de l'entitat, sempre que no es produeixi alguna de les següents circumstàncies:

- Estat d'embriaguesa
- Imprudència temerària
- Negligència greu

Tot això només per a una infracció anual per conductor. Les següents possibles multes es deduiran de la nòmina del treballador/a

ARTICLE 39. BONIFICACIONS EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

Serà aplicable l'aplicable a cada moment al que aplicació als treballadors de l'Ajuntament de Sóller, sent aplicable sempre la millor regulació en cas que hi hagi discrepància en la regulació entre el personal laboral o funcionarial.

ARTICLE 40. INCAPACITAT SOBREVINGUDA

1.- L'entitat i els representants dels treballadors tenen consciència de la situació moral i econòmica en la qual es poden quedar els treballadors, que per qualsevol causes veuen disminuïdes les seves capacitats, física o psíquica per normal desenvolupament de les funcions pròpies del seu lloc de treball. A tal fi, l'entitat, es compromet a realitzar totes les adaptacions de ja que tingui cabuda en qualsevol de les



activitats de l'entitat, perquè en aquests supòsits el treballador/a pugui continuar prestant activitat. Les atribucions econòmiques que percebran aquests treballadors no seran superiors ni inferiors en quantia anual a les quals percebin als altres treballadors que ocupin un lloc similar.

2.- Els treballadors que hagin sofert accident o malaltia professional, tindran preferència absoluta per la readaptació a un nou lloc de treball.

3.- Amb caràcter especial, el personal treballador que, per a fer treballs penosos, quan arribi l'edat de 50 anys, tinguin la capacitat disminuïda, tindran la facultat de sol·licitar un lloc auxiliar en el mateix departament on realitzi els seus serveis o llocs similars, i se li abonaran tots els salaris propis del seu nivell retributiu, i de categoria, que els respectaran, així com els increments salarials que existeixi, fins a la data de la seva jubilació.

4.- Aquesta situació es dictaminarà segons dictamen de l'òrgan competent que assenyalarà les possibilitats de continuar executant les funcions pròpies del servei en cas que el dictamen mèdic permeti continuar en les seves funcions pròpies del servei, els reconeixements es faran anualment i la facultat de canviar el lloc de treball serà del treballador.

5.- Les persones majors de 55 anys que facin el seu treball en el torn de nit podran passar voluntàriament a fer-lo en el torn de dia. En aquest supòsit deixaran de percebre les quantitats que per nocturnitat tinguessin assignades.

Així mateix, la programació de torns de tarda en RRSU no s'assignarà a persones majors de 60 anys durant els mesos de 15 de maig a 15 d'octubre.

Aquesta edat es reduirà en la mateixa mesura en què es produeixi la reducció en l'edat de jubilació forçosa.

6.- A les treballadores en període de gestació, quan per prescripció ginecològica es determini inconveniència d'alguna de les característiques del seu actual lloc de treball, es donarà un nou destí que no reuneixi aquestes característiques.

En aquest cas, i a causa de la provisionalitat de la situació, les retribucions es mantindran igual.

En les situacions determinades en els paràgrafs precedents, serà preceptiu l'informe del comitè d'empresa, i la resolució anirà amb càrrec al comitè de seguretat i higiene en el treball.

ARTICLE 41. MALALTIES PROFESSIONALS

Sóller 2010 es compromet a sol·licitar a la Mútua que valori especialment les malalties esmentades si poguessin considerar-se com a accidents de treball d'acord amb cada cas concret:

- Malalties neurològiques cròniques.
- Patologies otorrinolaringològiques.
- Malalties infectocontagioses.
- Al·lèrgies cròniques.
- Malalties musculoesquelètiques
- Malalties psicosocials.

ARTICLE 42. SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL

L'entitat ha d'habilitar un lloc en el centre de treball perquè els/les treballadors/as es puguin arreglar i canviar, el qual ha de complir tots els requisits que preveu la normativa en matèria de seguretat i higiene.

L'entitat es compromet a efectuar la vigilància de salut d'els/les treballadors/as segons el que recull la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, després d'haver elaborat l'avaluació de riscos del centre de treball i els estudis higiènics corresponents al mateix centre, regint-se pels protocols específics aprovats i reconeguts pel Ministeri de Salut i Consum, per a cada lloc de treball, sense que això suposi, per a els/les treballadors/as, cap pèrdua dels ingressos; a més, sempre que sigui possible, es compromet a realitzar-ho durant les hores de treball, i, si no és possible, en altres hores, però descomptant de la jornada laboral el temps que s'inverteixi.

Amb caràcter obligatori i en els quinze dies següents a l'alta en l'entitat, tot el personal de nou ingrés passarà un examen mèdic davant el facultatiu de l'entitat, el qual serà voluntari salvo per a les categories que usin vehicles de l'entitat, cas en el qual serà obligatori; i aquests controls hauran de realitzar-se anualment.

L'entitat es compromet a garantir la formació correcta d'els/les treballadors/as, tant en matèria de salut laboral com en la teòrica i la pràctica necessàries per a efectuar el seu treball correctament, i ha d'adequar la jornada laboral o promocionar la participació d'els/les treballadors/as



en cursos formatius, de manera que es faciliti la promoció interna entre els/les treballadors/as en el si de l'entitat i s'adapti la plantilla a les noves tecnologies. La formació ha d'impartir-se mitjançant la concertació amb serveis aliens i el seu cost no ha de recaure, en cap cas, sobre els/les treballadors/as.

Així mateix, les parts signants del Conveni es comprometen a aplicar de manera estricta i rigorosa la Llei de prevenció de riscos laborals i, si és el cas, a negociar acords per a la seva aplicació.

ARTICLE 43. AJUDES ESCOLARS A FILLS DEL PERSONAL

1. Ajuda escolar:

S'abonaran les següents ajudes per escolaritat (o la part proporcional corresponent al temps treballat):

- Fills des dels 0 anys fins a final d'educació infantil: 500 € anuals.
- Fills que cursin estudis de primària, d'ensenyament obligatori ESO o equivalent: 400 € anuals.
- Fills que cursin estudis de batxillerat, universitaris o superiors, i fins que compleixin 25 anys: 500 € anuals.

Aquests imports s'actualitzaran des de gener 2029 en mateix import que acordi anualment l'increment retributiu de treballadors del sector públic.

A aquest efecte, per a sol·licitar l'abonament, haurà d'acreditar-se l'escolarització efectiva dels fills mitjançant la matrícula corresponent a més del justificant de pagament d'aquesta. Quant a estudis superiors de l'apartat c) només serà objecte d'ajuda una formació per fill/a.

Per als treballadors amb tres fills o més (família nombrosa) aquests imports es veuran incrementats un 50 %.

Amb aquesta finalitat l'entitat habilitarà anualment un crèdit suficient per a cobrir les necessitats en aquesta matèria.

Els fills causants de l'ajuda han de ser dependents econòmicament dels progenitors i com a màxim tenir 27 anys.

2. Educació Especial:

Tota persona treballadora afectada pel present Pacte que tingui al seu càrrec fill/s o tutelats al seu càrrec amb incapacitat física, psíquica i sensorial podrà sol·licitar un plus mensual de 200 € per cada fill/filla en tals condicions. El grau d'incapacitat haurà de justificar-se mitjançant certificació expedida per les autoritats competents.

En el cas que els fills de les persones treballadores precisin d'una educació especial, en raó de condicionaments físics, psíquics i sensorials, per acreditació de psicòleg o pedagog, l'entitat abonarà parcial o totalment les despeses, que mai seran superiors a 1.100 € anuals. Tot l'esmentat anirà condicionat a la no cobertura per part de la Seguretat Social o l'assegurança concertada.

El pagament d'aquestes ajudes s'efectuarà anualment durant el mes d'octubre, havent de presentar-se en qualsevol cas la sol·licitud de l'ajuda abans del 10 d'octubre.

Aquests imports s'actualitzaran des de 31 de desembre de 2029 en mateix import que acordi anualment l'increment retributiu de treballadors del sector públic.

ARTICLE 44. AJUDES D'ESTUDIS PER AL PERSONAL

1. Ajudes a l'estudi:

Amb la finalitat de fomentar la formació acadèmica del personal, de millorar les seves possibilitats d'ascens dins de la carrera administrativa i professional, l'entitat concedirà ajudes d'estudi al personal abans esmentat que realitzi els següents estudis en centres oficials i d'acord amb les quanties que s'assenyalen, sempre que els sol·licitants compleixin el següent requisit:

Tenir una antiguitat, contínua o interrompuda, superior a 24 mesos en l'entitat i continuar com a treballador/a en els 24 mesos següents a la realització de les accions formatives. En el cas que el treballador o la treballadora cessament en la seva prestació de servei, haurà de retornar l'import subvencionat.

Tipus d'Ajuda	Import Màxim
Ensenyament mitjà: ESO / Batxillerat / FP / Cicles Formatius	75 € única Aquests imports s'actualitzaran des de 31 de desembre de 2028 en mateix import que acordi anualment l'increment retributiu de treballadors del sector públic.



Tipus d'Ajuda	Import Màxim
Accés a la universitat per a majors de 25 anys	30 € única Aquests imports s'actualitzaran des de 31 de desembre de 2028 en mateix import que acordi anualment l'increment retributiu de treballadors del sector públic.
Estudis de grau universitari	50 % factura
Idiomes en centres oficials	50 € única
Llibres de text per als estudis	50 % factura
Estudis de postgrau / màster / especialista / expert	50 % factura
Cursos de formació	100 % factura

Cursos de formació: tot el personal assenyalat en el punt 1 tindrà dret als cursos de formació que tinguin la categoria de «perfeccionament o readaptació» i seran aquells que proporcionin a l'empleat una millora en els coneixements o habilitats necessaris per a l'eficaz compliment del seu lloc de treball. Per a poder sol·licitar el pagament d'aquests cursos s'haurà de comptar amb la conformitat del cap d'àrea o cap jeràrquic corresponent.

2. Justificació i exclusions:

Els anteriors imports s'abonaran sempre que es justifiqui degudament que s'han aprovat els crèdits o cursos objecte de l'ajuda.

Les ajudes per estudis de grau universitari i/o Estudis de postgrau / màster / especialista / expert no seran aplicable per al personal amb contracte temporal, funcionaris interins o programes temporals. Tampoc generaran dret a aquesta percepció els estudis de postgrau / màster / especialista / expert que no estiguin avalats pel ministeri d'educació com a títols oficials.

3. Termini de sol·licitud:

El termini màxim per a sol·licitar aquestes ajudes serà de dotze mesos des de l'aprovació de les assignatures objecte dels crèdits o dels estudis. Transcorregut aquest termini es perdrà el dret a l'abonament.

4. Requisits d'aplicació:

Per a percebre l'ajuda, els estudis s'han d'haver cursat sent personal d'aquesta entitat, i sempre que aquests tinguin aplicació directa a les activitats municipals que desenvolupi o pugui arribar a desenvolupar el treballador sol·licitant.

5. Acreditació:

Per a tenir dret a les expressades ajudes, el personal sol·licitant haurà d'acreditar la matrícula oficial del centre on ha cursat els estudis, amb indicació de les assignatures i crèdits cursats, així com haver-les superat.

6. Pagament:

El pagament d'aquestes ajudes s'efectuarà anualment durant el mes d'octubre, havent de presentar-se en qualsevol cas la sol·licitud de l'ajuda abans del 10 d'octubre.

ARTICLE 45. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

Tots els treballadors que a conseqüència del desenvolupament de les seves tasques siguin inculcats o processaments judicialment, o greument injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica tindran dret de comú acord amb l'entitat, que se'ls designi advocat i procurador d'entre els qui exerceixen a Balears, a fi de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils.

Els honoraris del Lletrat i Procurador acordats, les despeses de fiances i costes judicials seran abonades per l'entitat, sent, si és el cas, deduïdes les quantitats que van ser cobertes per alguna pòlissa d'assegurança, que pogués ser d'utilitat al cas.

Si es demostrés que l'expressat en els paràgrafs anteriors existís per part de l'interessat culpabilitat dolosa, l'entitat podrà exigir a l'interessat la indemnització del cost de l'assistència jurídica (honoraris de lletrat, honoraris de procurador, despeses de fiança i costes judicials).

ARTICLE 46. RENOVACIÓ DEL CARNET PROFESSIONAL

En el cas de treballadors que per a desenvolupar el seu treball necessitin estar en possessió d'un Permís de Conduir especial (professional,



camió, CAP, etc.) l'entitat es farà càrrec de les despeses necessàries justificades per a la renovació d'aquesta mena de permís, considerant-se el temps invertit com a jornada laboral. En cas que la renovació sigui fora de jornada es compensarà amb temps de lliurança.

ARTICLE 47. JUBILACIÓ VOLUNTÀRIA

1.- Els treballadors que sol·licitin voluntàriament el cessament per jubilar-se i portin un mínim de quinze anys d'antiguitat efectiva al Sóller 2010, tindran dret a percebre per compte de l'entitat una indemnització en la quantia mínima que figura més a baix, sempre que es jubilin en la data de compliment de les edats que s'indiquen a continuació:

- Als 60 anys: 80 % de la seva retribució anual bruta
- Als 61 anys: 60 % de la seva retribució anual bruta
- Als 62 anys: 40 % de la seva retribució anual bruta
- Als 63 anys: 30 % de la seva retribució anual bruta
- Als 64 anys: 25 % de la seva retribució anual bruta
- Als 65 anys: 15 % de la seva retribució anual bruta (sempre que es compleixi almenys un any i mig de jubilació anticipada)

2.- La percepció d'aquestes indemnitzacions haurà de ser a conseqüència de l'aplicació d'un Pla de Reassignació d'Efectius, constituint les indemnitzacions indicades, incentius a la jubilació anticipada. Per a aquells treballadors que no tinguin perfeccionat el seu dret, però que puguin i desitgin jubilar-se anticipadament, qualsevol futura modificació legal que pogués alterar l'equilibri o la seva regulació, haurà de ser estudiada i adaptada en aquest pacte per la Comissió Paritària.

ARTICLE 48. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

En cas que algun treballador conduint vehicles de Sóller 2010, o particular la relació laboral del qual sigui regulada pel present pacte, sofri un accident de circulació durant la seva jornada laboral, per part de l'entitat:

- S'abonaran els honoraris del seu defensa lletrada davant els Jutjats, Tribunals i Organismes competents.
- Es presentarà la fiança carcerària que pogués assenyalar-se, i s'abonaran les costes judicials i els honoraris professionals, fins i tot els de perits.
- Si de resultes de l'accident es privés temporalment al conductor de llibertat o del permís de conduir, se li respectarà mentre duri la privació el salari real que venia percebent, tret que sigui condemnat per sentència ferma.
- La privació de llibertat o del permís de conduir a resultes del que en aquest article es contempla no serà considerada en cap cas motiu de sanció, independentment de la resolució que amb vista a la seva culpabilitat o innocència en l'accident dictin els organismes competents, exceptuant el que està disposat en el penúltim paràgraf anterior; tot això excepte resolució de culpabilitat dictada per organismes competents en casos com ara embriaguesa, consum de substàncies estupefaents, etc.
- Els treballadors, que sofrissin desperfectes en el seu vehicle particular seran indemnitzats amb el 100 per 100 del valor de la reparació dels mals.
- Els apartats anteriors no seran aplicable en cas que es demostrï que, en el moment dels fets, se de per circumstància d'imprudència greu tal com l'afectat es trobava sota la influència de begudes alcohòliques o substàncies psicotròpiques.

En cas que el conductor resultés condemnat per imprudència greu, per sentència ferma, tan sols seran aplicable l'apartat a) i b) del present article.

ARTICLE 49. ACOMPTES

1.- L'entitat disposarà d'un fons de 30.000.-€ anuals per a acomptes i no es podran disposar de més fons a aquest efecte. L'autorització serà sempre per ordre de sol·licitud. L'Entitat es reserva el dret a no respectar ordre de petició en aquells casos que hi hagi petició reincident; podent aquí prioritzar a aquells/as que no hagin demanat abans aquest acompte.

2.- Tot treballador/a fix de l'entitat amb una antiguitat mínima de 5 anys en l'entitat podrà percebre un acompte de fins a 5 mensualitats del seu salari íntegre, no podent excedir en tot cas dels 15.000 euros, havent de reingressar l'acompte en un màxim de 60 mensualitats i a un ritme no inferior als 1.800 euros/any, aquests acomptes seran concedits sense aplicar-se cap mena d'interès, previ informe favorable de la comissió paritària.

En tot cas, els acomptes de quantia superior als 5.000 euros estaran subjectes quant a concessió i condicions al dictamen de la comissió Paritària.

3.- Des del mes següent a la percepció de l'acompte, es llevarà de la nòmina del treballador en qüestió, la quantitat corresponent al quocient resultant de la divisió de la quantia global de l'acompte entre el nombre de mensualitats triat pel treballador per a la seva devolució.

4.- El treballador no podrà sol·licitar un nou acompte fins que finalitzi l'amortització de l'anteriorment sol·licitat.



5.- Durant aquest període el treballador/a no podrà sol·licitar excedència ni renunciar voluntàriament al seu lloc de treball excepte liquidació prèvia total del deute contret.

6.- En cas que s'esgoti el fons anual, s'haurà de donar trasllat a la comissió paritària per a anàlisi de totes les sol·licituds efectuades i atorgades.

ARTICLE 50. ALTRES AJUDES I ACOMPOTES

1. Acompte per Defunció:

El cònjuge o fills dels treballadors de Sóller 2010 actius morts tindran dret a un acompte de 3.000 €, si porten deu anys o més de servei, i de 1.500 € en la resta dels casos, en el moment de produir-se la defunció per a atendre les immediates conseqüències d'aquesta. Seran abonats per l'entitat dins dels primers quinze dies posteriors a la defunció i seran retornats quan es percebin les prestacions de la Seguretat Social i, si és el cas, quan els beneficiaris percebin la prima de defunció concertada amb l'entitat asseguradora.

2. Acompte per Jubilació Forçosa:

L'entitat abonarà a la persona treballadora jubilada forçosa el total del sou basi corresponent, cada mes des de l'entrada en aquesta situació fins que percebi les prestacions de la Seguretat Social, moment en el qual haurà de reintegrar a l'entitat les quantitats anticipades.

3. Ajudes Mèdiques Específiques:

S'estableixen les ajudes mèdiques que procedeixin per malaltia, pròtesi, aparells ortopèdics o intervencions mèdiques no incloses entre les prestacions del Règim General de la Seguretat Social, ni cobertes o subvencionades per l'assegurança mèdica del qual puguin ser beneficiaris/as els/les treballadors/as.

D'aquestes ajudes només es podran beneficiar el cònjuge/parella i els fills que depenguin econòmicament del/la beneficiari/a de manera clara i inequívoca i que visquin en el domicili familiar.

La corresponent sol·licitud haurà de formalitzar-se mitjançant el tràmit específic del programa de "Gestiona". Les ajudes se satisfaran sempre que se sol·licitin i s'acrediti la seva necessitat mitjançant l'oportuna recepta/certificació mèdica i es presenti la corresponent factura. Aquestes ajudes no s'abonaran en el supòsit de cobertura de les mateixes per les assegurances concertades.

Concepte d'Ajuda (Excloses les de naturalesa estètica) Import a Abonar

Materials, aparells i/o actuacions mèdiques boc-dentàries 50 % de la factura

Materials, aparells i/o actuacions mèdiques oculars 50 % de la factura

Materials, aparells i/o actuacions mèdiques auditives 50 % de la factura

Adquisició i col·locació d'aparells o peces ortopèdiques, pròtesis, plantilles i/o altres aparells destinats a millorar o pal·liar mancances de salut 50 % de la factura

El pagament d'aquestes ajudes s'efectuarà durant el mes de maig i el mes de novembre.

4. Comitè d'Incidències:

Qualsevol incidència no prevista en el present article deurà ser tractada per la comissió paritària.

CAPÍTOL V PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

ARTICLE 51. PRINCIPI GENERAL D'ACCÉS I SISTEMES DE SELECCIÓ

S'estarà al que es disposa en el Reglament General d'Ingrés del Personal en Servei de l'Administració General de l'Estat i de Provisió de llocs de treball i Promoció Professional de Treballadors Civils de l'Administració General de l'Estat, i en l'RD 896/1991, de 7 de juny pel qual s'aproven les regles bàsiques i els programes mínims als quals ha d'ajustar-se el procediment de selecció dels treballadors de l'Administració Local ja les disposicions que sobre l'esmentada matèria es puguin aprovar per la CAIB.



En qualsevol cas, l'ingrés a SÓLLER 2010 es realitzarà mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat. La preparació, disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública i les bases per a les convocatòries es negociarà amb la representació sindical.

Les corresponents bases, convocatòries i anuncis seran publicades en el BOIB, web de l'entitat i seu electrònica de l'entitat.

Un representant designat pel Comitè d'empresa podrà assistir a totes les reunions dels tribunals de selecció.

SÓLLER 2010 no podrà realitzar OEP (excepte justificació raonada i sentida la representació sindical), sense procedir a la provisió dels llocs de treball vacants, mitjançant els sistemes establerts al respecte.

En les OEP haurà de figurar el número percentual que la legislació vigent reserva a les persones amb discapacitats, especificant la denominació i característiques de la plaça.

Els treballadors únicament podran ser remoguts per causes sobrevingudes derivades de l'alteració del contingut del lloc realitzada a través de la RPT o prevista en la qual es modifiqui els llocs que van servir per a la convocatòria, o d'una falta de capacitat manifesta per a la realització, pel rendiment insuficient que impedeixi realitzar amb eficiència les funcions atribuïdes al lloc de treball. La remonició es durà a terme després de l'expedient instruït a aquest efecte o informe de l'òrgan de representació dels treballadors, mitjançant resolució motivada de l'òrgan que va efectuar el nomenament.

ARTICLE 52. PROMOCIÓ INTERNA

1.- Criteris generals: El sistema de promoció serà el de concurs oposició. La promoció professional haurà de constituir un instrument indispensable en un model avançat de carrera professional en la funció pública.

Els processos de promoció interna hauran d'efectuar-se separats dels d'ingrés, que es desenvoluparan en convocatòries independents.

2.- La promoció ha de ser un instrument per a incrementar la capacitat de treball dels empleats públics i una major eficàcia i eficiència en la prestació de serveis i, en definitiva, incrementar els nivells de motivació i integració.

La promoció haurà de basar-se en l'esforç, carrera professional, formació i qualificació adquirides, havent de ser també objecte de consideració l'antiguitat.

La confecció de les bases i barems corresponents serà negociada amb els representants sindicals. Els resultats de la fase de concurs seran publicats prèviament a la celebració de la fase d'oposició.

3.- Requisits: Per a participar en les proves de promoció interna els treballadors hauran d'estar en possessió d'una antiguitat d'almenys dos anys, en el cos o escala al qual pertanyin, el dia de finalització del termini de presentació de sol·licituds i posseir la titulació i la resta dels requisits establerts amb caràcter general per a l'accés al cos o escala al qual vulgui ingressar.

En el supòsit de promoció del grup auxiliar Administratiu/recepcionista (C2) a administratiu (C1) es podrà eximir el requisit de titulació, quan es tracti de treballadors l'antiguitat dels quals sigui de 10 anys en el cos C2.

CAPÍTOL VI DRETS SINDICALS

ARTICLE 53. EXERCICI DEL DRET DE REUNIÓ O ASSEMBLEA

1.- Per al millor exercici de l'acció sindical per les organitzacions representatives i signants d'aquest Acord, s'estableix un número de 12 hores anuals per a la celebració d'assemblees, tant per a afiliats a aquestes organitzacions, com per al personal treballador en general, que se celebraran a finalització de la jornada, dins de la jornada laboral i en dependències municipals.

2.- Totes aquelles assemblees convocades fora de la jornada de treball no tindran la limitació horària a la qual es fa referència, excepte en el que respecta a la utilització dels locals municipals i que aquests no es vegin afectats en la seva seguretat i la seva obertura no suposi dificultats importants.

ARTICLE 54. REQUISITS PER A LA CELEBRACIÓ D'ASSEMBLEES

1.- Formular la sol·licitud amb una antelació mínima de 48 hores, excepte en casos excepcionals.



2.- Assenyalar l'hora, lloc i data de celebració i ordre del dia.

3.- Que el signant acrediti estar legitimat per a la convocatòria.

4.- Si en el termini de les 24 hores següents a la presentació de la sol·licitud d'autorització per a l'Assemblea, President o responsable de l'àrea de RH no formularan cap objecció per escrit al respecte, s'entendrà autoritzada i es podrà celebrar sense un altre requisit posterior.

ARTICLE 55. COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÈ D'EMPRESA

Ser informat de la política d'ocupació i de personal, obligant-se a l'entitat al lliurament dels contractes que es formulin dins del mes, així com de les seves modificacions i prorroques.

Emetre informe previ a l'adopció de tots els acords i resolucions sobre premis i sancions en els supòsits d'incoació d'expedients disciplinaris al personal d'aquesta entitat, així com als referents al règim de prestació de serveis.

Podrà assistir, si el President el considera necessari o adequat, amb veu a les sessions que celebra la Comissió d'Assumptes de Personal (Comissió Informativa Permanent de Presidència i Governació) de l'Entitat, quan aquesta hagi de tractar assumptes que afectin el règim i condicions de treball dels empleats, podent fer constar les seves opinions en l'Acta. L'Entitat remetrà al Comitè d'Empresa la informació sobre les matèries a tractar en l'ordre del dia, amb una antelació no inferior a les 72 hores.

Difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical en els marges legals del dret d'expressió. Per a facilitar i difondre aquest dret, els membres del Comitè d'Empresa disposaran de taulers d'anuncis facilitats per l'entitat.

Disposar d'un crèdit de 40 quaranta hores mensuals per a l'exercici de les seves funcions dins de la jornada de treball. No es computarà dins d'aquest crèdit horari el temps per a assistir a les reunions convocades per l'entitat. El gaudi d'hores sindicals haurà de comunicar-se a poder ser amb antelació mínima de 48 hores i havent de concretar a l'entitat justificació genèrica.

L'entitat facilitarà al Comitè d'Empresa material d'oficina, mobles, telèfon i tot el material necessari per al compliment de les seves funcions.

El Comitè d'Empresa tindrà dret a reunir-se fos o dins de l'horari de treball, en les dependències destinades a aquest efecte.

ARTICLE 56. GARANTIES DELS MEMBRES DEL COMITÈ D'EMPRESA

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants dels treballadors, tindran les següents garanties:

No poder ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional, precisament en raó de l'exercici del seu càrrec. Aquestes garanties es prolongaran durant dos anys des de l'abandó del càrrec.

Audiència personal amb el president per a casos sindicals i de representació en els supòsits de seguir-se expedient disciplinari a alguns membres del Comitè d'Empresa.

No serà considerat abandó de servei la interrupció de funcions o obligacions de treball encomanades als membres del Comitè d'Empresa, quan sigui per causa de l'exercici de l'activitat sindical. No obstant això, hauran de comunicar amb 24 hores com a mínim, la no assistència al servei, al cap immediat del qual depenguin.

ARTICLE 57. DRETS, GARANTIES, FACULTATS I COMPETÈNCIES

S'estarà al que disposa l'EL 11/85, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, modificada per la EL 14/94, de 19 de maig, així com el que s'estableix en la LOREG (Llei orgànica de Règim Electoral General), en tot el referit a aquest apartat.

Els membres de la Comissió Paritària i del Comitè de Seguretat gaudiran dels mateixos drets, garanties i crèdits horaris assignats, en aquest acord, als membres del Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL VII

MESURES RELATIVES A IGUALTAT

ARTICLE 58. IGUALTAT

1. L'objecte de desenvolupar un Pla d'Igualtat és aconseguir un equilibri dins de la plantilla de l'Entitat Pública, fomentant la igualtat efectiva entre dones i homes, garantint en tot cas la igualtat de tracte i oportunitats mitjançant l'adopció de mesures negociades per la Comissió



Negociadora del Pla d'Igualtat que evitaran possibles situacions de discriminació directes o indirectes i com a estable la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix es tindrà en compte els reials decrets que estableixen el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, és a dir, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat salarial entre dones i homes.

2. de acord amb el compromís manifest en matèria d'igualtat, el Pla d'Igualtat es realitzarà fins i tot de manera voluntària, com a part de la responsabilitat social que té l'entitat amb els seus treballadors i les possibles incorporacions i, per tant, aquest es realitzarà independentment del nombre de persones treballadores que componen la seva plantilla. D'acord amb aquest compromís empresarial, Sóller 2010, garantirà una formació mínima de 10 hores en plans d'igualtat a la totalitat de la comissió, per a garantir la participació informada.

3. Així mateix, es garantirà la participació activa de la plantilla en la recollida de dades qualitatives i quantitatives en la fase diagnòstica, mitjançant enquestes, entrevistes, col·loquis, o de la forma que es determini més adequada per la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat, en el si de la qual es negociaran les eines més adequades.

4. A més de les matèries marcades per l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes, el pla d'igualtat inclourà com a matèries obligatòries, les de violències masclistes, llenguatge inclusiu i no sexista i salut laboral amb perspectiva de gènere.

5. Els plans d'igualtat tindran una vigència de 4 anys, com a màxim des del seu adequat registre. Per a garantir transparència i igualtat en matèria retributiva per part de Sóller 2010 i, sota la premissa d'atorgar retribucions salarials als llocs d'igual valor, s'informarà anualment el comitè d'empresa dels plusos discrecionals i de qualsevol modificació que s'hagi produït en les Taules Retributives, mitjançant un registre retributiu en els termes que estableix l'RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat salarial entre dones i homes.

6.- Per a l'elaboració de l'auditoria retributiva que ha de realitzar-se per a l'anàlisi diagnòstica, s'utilitzaran de manera obligatòria les eines gratuïtes del ministeri d'igualtat, encara que s'externalitzi la realització d'aquesta auditoria, tant per al registre retributiu com per a la valoració de llocs de treball amb les següents consideracions.

a) La comissió negociadora, haurà de participar en la realització d'un mapatge de llocs a valorar, així com en la presa de decisió de les puntuacions assignades seguint els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat que dicta la normativa sobre igualtat i transparència retributiva.

b) Quan així es determini, a la llum dels resultats diagnòstics, aquesta auditoria podrà repetir-se a la meitat de la vigència del pla d'igualtat. Per tant, les auditories tindran una vigència mínima de 2 anys i màxima de 4 anys.

c) La determinació del tant per cent considerat com bretxa salarial i l'obligatorietat de la realització d'un informe de bretxa salarial, així com les mesures correctores en un pla d'actuació, s'ajustaran a la normativa vigent en cada cas. Si aquesta normativa canviés, es repetiria en un termini inferior a tres mesos el registre retributiu i/o auditoria retributiva. Mitjançant la comissió negociadora o de seguiment es podrà determinar una miqueta per cent inferior al marcat legislativament.

7. se establiran mesures d'acció positiva per a la inclusió en la plantilla del sexe menys representat en aquelles funcions, tasques i categories a homes quan estiguin totalment o majoritàriament feminitzades i la presència de dones en aquelles que estan totalment masculinizades, en igualtat de condicions d'idoneïtat a un lloc.

ARTICLE 59. PROTOCOLS D'ASSETJAMENT VINCULATS AL PLA D'IGUALTAT

A) Principis Generals

1. Els protocols d'assetjament relacionats amb el Pla d'igualtat seran els d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i es tindran en compte els àmbits de prevenció, detecció i actuació. Es realitzaran dos protocols independents, entenent les diferents situacions que poden comportar la seva posada en marxa.

2. En el protocol d'assetjament sexual, es posarà l'accent en la realitat actual en la qual es desenvolupa l'activitat de la plantilla, per la qual cosa inclourà, com a mínim, el ciberassetjament i l'assetjament sexual per part de tercers. En el protocol d'assetjament per raó de sexe, es tindrà en compte totes aquelles situacions que puguin provocar aquesta situació desfavorable en tracte i oportunitats, tant a homes com a dones, per l'exercici corresponsables dels drets a la conciliació familiar i laboral.

3. la comissió de recerca en tots dos protocols es formarà de manera paritària entre la representació de l'entitat i la de les persones treballadores tal com marca l'institut de les dones. Per a tal fi, les persones que formen part d'aquesta comissió, hauran de realitzar una formació específica organitzada per la gerència/direcció de l'entitat, d'almenys 15 hores lectives amb certificat d'aprofitament per part d'una entitat competent en la matèria. Així mateix, aquests protocols es difondran a tota la plantilla mitjançant una sessió formativa que inclourà sensibilització en aquesta matèria.

4. Els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe tindran en compte les agressions verbals, no verbals i físiques que pugui sofrir qualsevol persona treballadora, independentment de ser dona o home, sense tenir en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'entitat, dins dels mateixos o en el compliment d'algun servei, tant dins com fora de l'horari laboral quan existeixi entre les persones una



relació de treball.

5. la entitat garantirà la confidencialitat en tot cas, mitjançant un correu electrònic i un model de denúncia unificat on tant la persona afectada com tercers podran dirigir-se. La denúncia serà confidencial però no anònima, i el testimoniatge de la mateixa presumpció de veracitat, sense menyscapte de la presumpció d'innocència de la presumpta persona assetjadora.

6. la empresa garantirà la promptitud en la correcció de tals actituds, comportaments i situacions i es determinarà en cada cas la gravetat del cas i les mesures cautelars i correctores, quedant reservat el dret, per part de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

B) Garantia laboral a víctimes de violència masclista

L'entitat adoptarà totes les mesures recollides en la normativa vigent per a garantir el desenvolupament personal i professional de les treballadores víctimes de violència masclista, així com la resta de mesures contemplades en el present Conveni.

ARTICLE 60. MESURES PLANIFICADES I PROTOCOLS LGTBI

Sobre la base de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI i seguint el desenvolupament reglamentari de la Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

A tal fi, es garanteix la igualtat de tracte i oportunitats de tota la plantilla de l'Entitat Pública Empresarial Sóller 2010, prohibint-se expressament qualsevol discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. S'estableixen les següents mesures materials d'aplicació directa i immediata:

A) Mesures Planificades d'Aplicació Directa:

1. Accés a l'ocupació i contractació: Els processos de selecció utilitzaran criteris neutres i objectius basats en el mèrit i la capacitat. Es prohibeix qualsevol pregunta o requisit que pugui revelar l'orientació sexual o la identitat de gènere de les candidatures. Les ofertes d'ocupació utilitzaran un llenguatge inclusiu i divers.
2. Classificació i promoció professional: Es garanteix que les oportunitats de promoció interna i desenvolupament professional siguin plenament accessibles al col·lectiu LGTBI, avaluant exclusivament competències professionals i acompliment.
3. Formació i sensibilització: L'entitat programarà accions formatives periòdiques dirigides a tota la plantilla sobre el respecte a la diversitat afectiu-sexual i de gènere, entorns laborals segurs i llenguatge no sexista ni LGTBIfòbic.
4. Permisos i beneficis socials: Tots els permisos, llicències i beneficis socials regulats en aquest conveni per a cònjuges o parelles de fet s'aplicaran en condicions d'absoluta igualtat a les famílies homoparentals, lesbomaternal i trans, sense cap discriminació.
5. Acompanyament a persones trans i protecció de la seva intimitat: Es garanteix el dret de les persones treballadores trans a ser cridades pel nom del gènere amb el qual s'identifiquen (nom social) en totes les comunicacions internes de l'entitat, llistats de torns, quadrants i relacions laborals ordinàries, amb anterioritat o amb independència que realitzin la rectificació del seu esment registral en el Registre Civil. L'entitat es compromet a adequar els registres informàtics interns per a salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat de les dades mèdiques o personals dels processos de transició.

B) Protocol enfront de l'Assetjament LGTBIfòbic i la Violència:

1. Declaració de principis: L'entitat manifesta la seva tolerància zero davant qualsevol conducta que suposi assetjament discriminatori, humiliació, aïllament, burles, acudits ofensius o violència, física o verbal, dirigida contra qualsevol persona per raó de la seva orientació o identitat sexual i expressió de gènere.
2. Comissió Instructora i Formació: Les denúncies relatives a aquesta mena d'assetjament seran tramitades per una Comissió Instructora Paritària. Els seus membres rebran una formació específica organitzada per la gerència/direcció de l'entitat de, almenys, 15 hores lectives amb certificat d'aprofitament, adaptada en aquest cas al tractament de la discriminació i identitats del col·lectiu LGTBI.
3. Canal de denúncia i procediment ràpid: S'estableix un canal propi de denúncia que garanteix un tractament confidencial de les dades. Davant una denúncia per assetjament LGTBIfòbic, s'iniciarà immediatament un procediment d'actuació que haurà de resoldre's en un termini màxim de 15 dies hàbils, garantint-se la confidencialitat de les parts, la presumpció d'innocència del denunciat i la protecció enfront de represàlies de la presumpta víctima i els testimonis.
4. Mesures cautelars: Durant la tramitació del procediment, i amb la finalitat de protegir la presumpta víctima, la direcció de l'entitat podrà adoptar mesures cautelars organitzatives provisionals (com a separació de llocs o torns) segons la tipologia de l'assetjament, sense que això pugui suposar un perjudici en les seves condicions retributives.
5. Règim sancionador i models: De confirmar-se l'existència de conductes constitutives d'assetjament discriminatori o violència per LGTBIfòbia, aquestes es consideraran una falta molt greu i es procedirà a l'ajust de faltes a les sancions del conveni col·lectiu, sense perjudici de les responsabilitats penals corresponents. S'incorporarà com a annex el model de denúncia i un glossari de terminologia.



C) Comissió Negociadora i Seguiment: Sense perjudici de la validesa i aplicació immediata de les mesures i el protocol continguts en aquest article, s'elaborarà un conjunt de mesures planificades LGTBI en el si de l'entitat, així com un protocol específic contra la lgtbfòbia que garanteixi la igualtat de tracte i oportunitats sense discriminacions directes o indirectes per raó de la seva orientació sexual i identitat, expressió de gènere o qualsevol altra característica de les persones treballadores de Sóller 2010 independentment del nombre de persones per la qual estigui composta la seva plantilla. Es determinarà una comissió negociadora paritària quant a la representativitat, entre la representació legal dels treballadors i la pròpia Entitat, al seu torn, la part social serà representativa i proporcional als resultats electorals. Aquesta comissió negociadora LGTBI, es conformarà en un període inferior a tres mesos des de la publicació d'aquest conveni col·lectiu.

El contingut mínim de les mesures planificades a desenvolupar i avaluar en la seva vigència per aquesta comissió, prenent com a base el ja regulat en aquest article, seran:

- Contextualització de l'entitat i la seva plantilla.
- Marc normatiu.
- Determinació de les parts negociadores.
- Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal.
- Conjunt de mesures planificades de les àrees d'actuació:
 - a) Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.
 - b) Accés a l'ocupació.
 - c) Classificació i promoció professional.
 - d) Formació, sensibilització i llenguatge.
 - e) Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.
 - f) Permisos i beneficis socials.
 - g) Acompanyament a les persones trans en l'ocupació.
- Vigència, seguiment i avaluació de les mesures planificades.
- Revisió de les mesures planificades i protocol.
- Procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació i interpretació de les mesures planificades acordades.

El contingut mínim del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals a realitzar en el seu redactat final per la comissió electa, partint de les garanties ja establertes en l'apartat B), serà:

- Declaració de principis.
- Parteixes subscriptores del protocol.
- Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal.
- Principis rectors i garanties del procediment.
- Comissió instructora paritària.
- Contingut de la formació mínima de 15 hores de la comissió instructora.
- Procediment d'actuació, terminis i temporalització.
- Canal propi de denúncia i tractament de les dades.
- Tipologia de l'assetjament i de les mesures cautelars.
- exemples de tipologies de discriminacions i violències al col·lectiu.
- Glossari de terminologia.
- Ajust de faltes a les sancions del conveni col·lectiu
- Model de denúncia.
- Resolució de la comissió instructora i seguiment.

CAPÍTOL VIII

RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 61. RÈGIM DISCIPLINARI APLICABLE

1. Règim Supletori i de Remissió: En matèria de règim sancionador, tipificació de faltes i determinació de les corresponents sancions, s'aplicarà de manera expressa i supletòria el règim disciplinari establert en el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic (TREBEP).



Així mateix, es prendrà com a referència complementària la normativa reguladora del personal de l'Ajuntament de Sóller, aplicant-se en tot cas la disposició o interpretació que formalment resulti més beneficiosa i garantista per a la persona treballadora.

2. Garanties Procedimentals Obligatòries: La imposició de qualsevol sanció per la comissió de faltes greus o molt greus requerirà, de manera inexcusable, la tramitació prèvia d'un expedient disciplinari formal. Aquest procediment es regirà sota els principis de contradicció, proporcionalitat, presumpció d'innocència i obligada separació entre la fase instructora i la sancionadora.

A aquest efecte, es garanteixen els següents drets mínims per al treballador/a:

- a) Dret d'Audiència:** La persona afectada tindrà dret a ser notificada per escrit dels càrrecs que se li imputen, disposant d'un termini mínim de 10 dies hàbils per a presentar al·legacions, proposar proves i exercir la seva legítima defensa abans de dictar-se qualsevol resolució sancionadora.
- b) Instructor Independent:** Per a garantir la imparcialitat del procés, la direcció de l'entitat nomenarà un instructor/a aliè al conflicte perquè dirigeixi la recerca de l'expedient.
- c) Suspensió Cautelar Regulada:** En el cas d'acordar-se una suspensió provisional d'ocupació durant la tramitació de l'expedient, aquesta no podrà excedir del termini màxim legal i el treballador/a mantindrà el dret a la percepció de les seves retribucions bàsiques, excepte en els supòsits d'extrema gravetat expressament taxats en la normativa pública.

3. Participació de la Representació Legal dels Treballadors: De conformitat amb el que s'estableix en l'Article 54è d'aquest Conveni, el Comitè d'Empresa haurà de ser notificat immediatament després de la incoació de qualsevol expedient disciplinari, tenint el dret a emetre un informe previ preceptiu abans que l'entitat adopti la resolució o acord final sobre la sanció.

CAPITULO IX

ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

ARTICLE 62. ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

En el cas que l'Entitat Pública Soller 2010 deixés de prestar els serveis encomandats per l'Ajuntament de Soller i aquests fossin externalitzats, s'inclourà en els pliegos de la licitació la subrogació obligatòria de la totalitat de la plantilla.

A aquest efecte, totes dues parts instessin l'ajuntament perquè adopti un acord en el qual es reculli aquest compromís en el pròxim ple que se celebri.

CAPÍTOL X

SITUACIONS D'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA

ARTICLE 63. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'EMERGÈNCIA CLIMÀTICA I FENÒMENS METEOROLÒGICS ADVERSOS (FMA)

1. Objecte i Àmbit d'Aplicació del present protocol estableix el marc normatiu, organitzatiu i de protecció obligatòria per a garantir la seguretat i salut de la totalitat de la plantilla de l'Entitat Pública Empresarial Sóller 2010 davant riscos derivats de fenòmens meteorològics adversos (FMA), en compliment de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i la Disposició Addicional Única del Reial decret 486/1997 (segons Reial decret llei 4/2023).

2. Nivells d'Avís i Avaluació d'Impactes

L'activació de les mesures previstes en aquest article es produirà de manera automàtica després de la publicació oficial d'avisos meteorològics per part de l'AEMET (Pla Meteoaleta) o del servei d'Emergències 112 per a la zona geogràfica d'actuació. Les mesures s'articularen segons els nivells de perill i impacte sobre les persones:

- Verd: Absència de risc meteorològic general.
- Groc: Risc baix. Vigilància i atenció sobre persones o béns vulnerables.
- Taronja: Risc important. Impactes greus previsibles sobre la població i treball exposats.
- Vermell: Risc extrem. Perill extraordinari i impactes molt greus o catastròfics.





3. Mesures Operatives i Organitzatives Taxades

A. Exposició a Altes Temperatures i onades de calor

1. Nivell Groc:

1. Racionalització preventiva de la jornada estival en els horaris de major exposició.
2. Priorització del treball mecanitzat enfront del manual i ús preferent de vehicles dotats d'aire condicionat.
3. Supressió generalitzada de l'ús de sopladors de motxilla.

2. Nivell Taronja (Adaptació Obligatoria de Jornada / RD-Llei 4/2023):

1. Horaris: Adaptació o modificació obligatòria de l'horari de la jornada laboral prèvia consulta i acord amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT) per a evitar les hores centrals de calor.
2. Suspensió de Tasques: Prohibició explícita de treballs que requereixin un alt esforç o despesa física intensa a l'aire lliure (neteja de solars, desbrossament manual, etc.).
3. Pauses i Hidratació: Establiment de pauses obligatòries de 15 minuts per cada hora de treball continuat en exterior a l'ombra, computables com a temps de treball efectiu.

3. Nivell Vermell (Prohibició i Protecció Extrema):

1. Prohibició a l'aire lliure: Queda prohibida la realització de tasques a l'aire lliure a peu de carrer, sent desenvolupat de manera detallada aquest punt pel comitè de seguretat i salut, i integrat en el "Protocol Operatiu d'Emergència Climàtica i Pautes de Treball Segur".
2. Reubicació: El personal adscrit a serveis de via pública es reubicarà exclusivament en la conducció de vehicles climatitzats amb aire condicionat o en tasques d'interior en les dependències de l'entitat.
3. Serveis Essencials de Força Major: Qualsevol actuació imprevista i inajornable d'emergència a l'aire lliure requerirà la presència permanent d'un responsable com a vigilant de prevenció, rotació contínua d'efectius i mitjans mecànics suficients.

B. Plugues Intenses i Inundacions

1. Nivell Groc:

1. Suspensió de les tasques de neteja manual i del servei d'O.R.A.
2. Reassignació a labors preventives en embornals i punts sensibles, dotant al personal d'eines i roba d'aigua de protecció.

2. Nivell Taronja:

1. Reorganització immediata de rutes per a evitar zones inundables i retirada preventiva de vehicles situats en àrees de risc.
2. Obligatorietat de realitzar en parelles aquells serveis que hagin de prestar-se fora dels centres fixos o en zones allunyades.

3. Nivell Vermell:

1. Instrucció de Refugi Immediat: Paralització dels treballs exposats a l'aire lliure. Si l'alerta s'activa durant la prestació del servei, el personal es dirigirà immediatament a un lloc segur, comunicarà la seva ubicació al responsable del servei i romandrà resguardat fins a la finalització de l'alerta o l'arribada d'instruccions segures. sent desenvolupat de manera detallada aquest punt pel comitè de seguretat i salut, i integrat en el "Protocol Operatiu d'Emergència Climàtica i Pautes de Treball Segur".

C. Vents Forts

1. Nivell Groc: Ús obligatori d'ulleres de protecció en neteja viària i O.R.A.

Prohibició d'accés a parcs o zones acordonades per les autoritats. En RSU, assegurament de càrregues en caixes obertes de vehicles.

2. Nivell Taronja: Suspensió de l'activitat de neteja viària i servei O.R.A. en les zones o àrees exposades afectades.

3. Nivell Vermell: Suspensió total i generalitzada dels serveis de recollida de residus, neteja viària i O.R.A. a l'aire lliure. Reassignació del personal a tasques operatives d'interior que no comportin risc per a la seva seguretat. sent desenvolupat de manera detallada aquest punt pel comitè de seguretat i salut, i integrat en el "Protocol Operatiu d'Emergència Climàtica i Pautes de Treball Segur".



4. Avaluació Personalitzada i Col·lectius Vulnerables

De conformitat amb el Reial decret llei 4/2023, les avaluacions de risc prendran en consideració les característiques personals i l'estat biològic conegut de la persona treballadora (edat, patologies prèvies, gestació, etc.), aplicant amb caràcter prioritari adaptacions de la jornada, exempció de tasques físiques d'alta intensitat o la reubicació en llocs no exposats.

5. Garanties Salarials i d'Ocupació

1. Garantia del 100 % Salarial: Les modificacions de jornada, reubicacions o la suspensió total o parcial de serveis derivades de l'activació d'alertes de nivell Taronja o Rojo no suposaran en cap cas minoració, descompte ni penalització en els conceptes retributius de les persones treballadores.

2. Impossibilitat de Desplaçament: Quan l'alerta meteorològica impedeixi de forma justificada l'accés al centre de treball o el trànsit per les vies de circulació necessàries, s'estarà al que es disposa en l'article 37.3.g de l'Estatut dels Treballadors sobre causes de força major.

6. Coordinació i Gestió d'Emergències

Davant l'emissió d'un avís meteorològic de nivell Taronja o Rojo, la Direcció notificarà immediatament a la Representació Legal dels Treballadors (RLT) les mesures adoptades. Després de la finalització de cada episodi, el Comitè de Seguretat i Salut analitzarà les actuacions dutes a terme per a introduir els reajustaments oportuns.

7. Desenvolupament, Concreció i Desglossament Operatiu pel Comitè de Seguretat i Salut

Sense perjudici de l'aplicació directa dels principis, prohibicions i garanties retributives establerts en el present article, el Comitè de Seguretat i Salut elaborarà i aprovarà, en un termini màxim de tres mesos des de l'entrada en vigor del Conveni, un Protocol Operatiu d'Emergència Climàtica i Pautes de Treball Segur.

Aquest document tècnic concretarà i desglossarà de manera detallada les pautes d'actuació per a cadascun dels llocs i serveis de Sóller 2010 (RSU, Neteja Viària, ORA, Escoleta, Instal·lacions Esportives, etc.), incloent:

Fitxes per lloc de treball: Catàleg exhaustiu que detall quines tasques específiques queden totalment prohibides, quins són modificables en horari o càrrega física, i quins són susceptibles de reubicació en espais interiors o vehicles climatitzats segons cada nivell d'alerta (groc, taronja i vermell).

Pautes tècniques de protecció: Temps exactes de descans, pautes d'hidratació, reposició de EPIs específics i canals de comunicació en temps real durant el servei.

Revisió periòdica: Procediment d'actualització de les pautes de treball segur en funció de l'evolució tècnica dels equips de l'empresa, l'experiència acumulada o els canvis en el Pla Meteoalerta d'AEMET i Protecció Civil.

CAPÍTOL XI PAU SOCIAL

ARTICULO 64. PAU SOCIAL

Amb la signatura del present Conveni Col·lectiu, la representació de l'Entitat Pública Empresarial i la representació legal de les persones treballadores manifesten la seva voluntat de mantenir un clima de pau social durant tota la seva vigència.

En conseqüència, totes dues parts es comprometen a respectar íntegrament els acords aconseguits i a no promoure conflictes col·lectius, mesures de pressió o accions dirigides a modificar o alterar les matèries regulades en el present Conveni durant el seu període de vigència, sense perjudici de l'exercici dels drets que legalment poguessin correspondre en cas d'incompliment dels pactes.

I en tot cas, les qüestions que puguin sorgir en relació amb la interpretació, aplicació o compliment del present Conveni seran tractades, amb caràcter previ a qualsevol mesura de conflicte col·lectiu, en el si de la Comissió Paritària i, si és el cas, mitjançant els procediments de mediació i conciliació legalment establerts segons s'estableix en l'article 14 d'aquest conveni.

XII DISPOSICIÓ ADDICIONAL

REGULACIÓ I OPCIONS DE REGULARITZACIÓ RETRIBUTIVA EXTRAORDINÀRIA PER LA PRESTACIÓ DE JORNADA EN DIES FESTIUS ENTRE ELS MESOS D'ABRIL I JULIO TOTS DOS INCLUSIVAMENT.

1. Context i Àmbit d'Aplicació: Les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu reconeixen l'existència de discrepàncies en la liquidació i remuneració del personal que va realitzar jornada laboral en dies festius compresos entre l'1 d'abril i el 31 de juliol de l'any en curs, en haver-se computat i retribuït com a jornada ordinària.

A l'efecte de regularitzar amb caràcter extraordinari i definitiu aquesta situació respecte al personal afectat per aquest Conveni, l'Entitat Pública Empresarial Sóller 2010 reconeix el dret de cada treballador/a afectat/a a optar de manera individual i voluntària per una de les tres fórmules de compensació descrites en l'apartat següent.

2. Escenaris de Compensació Opcional:

- Opció 1: Compensació Econòmica a tant alçat (Sense Reassignació de Jornada)

Retribució: Cobrament d'una quantia líquida de 121,45.-€ operari i controladors d'estacionament i 147,42.-€ xofer en concepte de plus per cada dia festiu efectivament treballat en el període indicat, abonats de manera directa per sobre de la retribució rebuda per la jornada ordinària.

Condicions: El treballador/al fet que triï aquesta opció no haurà de retornar jornada ni sotmetre's a cap reassignació de torns, donant per compensada i tancada íntegrament la prestació del servei en dites festives.

- Opció 2: Regularització segons Conveni i Reassignació de Jornada

Retribució: Liquidació i retribució del treball en dies festius conforme al règim econòmic i càlcul d'hores/dies extraordinaris establert de manera general en el cos d'aquest Conveni Col·lectiu.

Condicions: Atès que les hores treballades en festiu passen a tenir la consideració legal i retributiva de jornada extraordinària (en lloc d'ordinària), el treballador/a haurà de reassignar i realitzar la jornada laboral ordinària equivalent que hagués quedat pendent de còmput anual o compensar amb hores acumulades de descans.

- Opció 3: Compensació en Descans i Reassignació de Jornada

Retribució i Descans: Compensació mitjançant el gaudi de dos (2) dies de descans retribuït per cada dia festiu efectivament realitzat entre abril i juliol, restituint els imports cobrats per aquests dies festius.

Condicions i Reassignació: Igual que en l'Opció 2, el reconeixement de la naturalesa extraordinària de la jornada festiva comporta la reassignació i integració en el còmput del treballador/a d'un (1) dia de jornada ordinària pendent de realitzar per cada festiu reconvertit.

3. Regles per al Gaudi dels Descansos (Per als qui triïn l'Opció 3):

- El gaudi dels dies de descans acumulats per l'Opció 3 se sol·licitarà preferentment una vegada finalitzada la temporada estival d'estiu.

4. Procediment d'Elecció: En el termini màxim de quinze (15) dies hàbils a comptar des de l'endemà de la signatura del present Conveni Col·lectiu, l'Entitat posarà a la disposició de la plantilla afectada un formulari individual perquè cada treballador/a manifesti formalment l'opció triada.

5. Règim Definitiu Posterior: Una vegada formalitzada la signatura del Conveni Col·lectiu i regularitzat el període aplicable a aquesta disposició, el treball prestat en dies festius a partir de la publicació en el BOIB es regirà de manera imperativa i exclusiva pel que es disposa amb caràcter general en l'articulat del Conveni Col·lectiu (especialment en els articles 15, 26, 27 i 31), quedant extint el règim transitori regulat en aquesta disposició.

