

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

9839

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del Convenio colectivo de la empresa Entidad Pública Sóller 2010 y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares

Antecedentes

1. El 31 de julio de 2026, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la empresa Entidad Pública Sóller 2010.
2. El 7 de agosto de 2025, Juan José Del Teso Hernández, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Entidad Pública Sóller 2010 en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente (17 de septiembre de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

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



I CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010

PREÁMBULO

I. Contexto Económico y Compromiso Social

El presente Convenio Colectivo se suscribe en un marco socioeconómico complejo que ha exigido un ejercicio de responsabilidad compartida. Ambas representaciones han realizado un esfuerzo extraordinario en favor de la paz social y del reequilibrio económico necesario para las personas trabajadoras.

A través de este acuerdo, se continua un proceso de dignificación cualitativa en las condiciones de trabajo, entendiendo que la profesionalización y el reconocimiento de la plantilla de la Entidad Pública Empresarial Sóller 2010 son intereses comunes y pilares del éxito institucional.

II. Reconocimiento de la Labor Pública

Este texto reconoce explícitamente el desempeño, la labor y la función del personal dentro del municipio. Su trabajo es considerado esencial y fundamental para la excelencia de Sóller, siendo la calidad de estos servicios una corresponsabilidad de todas las partes firmantes. La negociación, desarrollada entre los años 2023 y 2026, sienta las bases de una relación laboral sólida, moderna y de calidad.

III. Marco Político y Comisión Negociadora

El presente texto ha sido negociado bajo el mandato del Excelentísimo alcalde, Sr. Miquel Nadal, habiendo participado en la Comisión Negociadora los siguientes representantes:

- Por la representación del Consejo de Administración

D. Carlos Darder
Dña. Antonia Frau
Dña. Laura Celià

- Por la representación de la Entidad (Sóller 2010)

D. José Lladó Iglesias

- Por la representación social

D. Antonio López Boter, UGT
D. Carlos Ortega, UGT
D. Joan Morro, UGT
D. Juan José del Teso, en calidad de asesor por UGT Servicios Públicos Illes Balears.

IV. Mención Especial al Plan de Igualdad

Resulta de vital importancia para este preámbulo destacar la labor de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, cuya integración en este marco laboral garantiza la herramienta necesaria para lograr la consolidación de una equidad real en la entidad. Dicha comisión ha estado integrada:

- Por la representación de la Entidad (Sóller 2010):

D. José Lladó Iglesias.
Dña. Adoración París Hidalgo

- Por la representación social:

Dña. Isabel Vidal Florit, UGT
D. Carlos Ortega, UGT

Asesoría Especializada:

Dña. Emma Pérez, responsable de Igualdad en UGT servicios Públicos Administración Local



Dña. Esther Mercedes, secretaria Autonómica de Igualdad UGT Servicios Públicos

Con la firma de este documento, las partes ratifican su compromiso con la mejora continua de las condiciones de vida de las personas trabajadoras y el fortalecimiento de los servicios públicos del municipio de Sóller.

INDICE

CAPÍTULO I DISPOSICIONES NORMATIVAS GENERALES

- ARTÍCULO 1. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL
- ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL
- ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL
- ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO
- ARTÍCULO 6. ÁMBITO TEMPORAL
- ARTÍCULO 7. DENUNCIA Y PRÓRROGA
- ARTÍCULO 8. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA
- ARTÍCULO 9. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
- ARTÍCULO 10. COMISIÓN PARITARIA
- ARTÍCULO 11. DERECHOS Y DEBERES GENERALES
- ARTÍCULO 12. DERECHO DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL
- ARTÍCULO 13. PERIODO PROBATORIO
- ARTÍCULO 14. CLÁUSULA TAMIB

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

- ARTÍCULO 15. JORNADA LABORAL
- ARTÍCULO 16. VACACIONES
- ARTÍCULO 17. LICENCIAS
- ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS
- ARTÍCULO 19. MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- ARTÍCULO 20. UNIFORMIDAD
- ARTÍCULO 21. TELETRABAJO

CAPÍTULO III - RETRIBUCIONES

- ARTÍCULO 22. RETRIBUCIÓN
- ARTÍCULO 23. CRECIMIENTO SALARIAL
- ARTÍCULO 24. CONCEPTOS SALARIALES
- ARTÍCULO 25. PAGAS EXTRAORDINARIAS
- ARTÍCULO 26. HORAS EXTRAS
- ARTÍCULO 27. TRABAJO EN FESTIVOS
- ARTÍCULO 28. ANTIGÜEDAD
- ARTÍCULO 29. TRABAJOS SUPERIORES A LA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
- ARTÍCULO 30. PLUS DE TURNICIDAD Y PLUS DE TUTORÍA
- ARTÍCULO 31. NOCTURNIDAD
- ARTÍCULO 32. KILOMETRAJE E INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTO
- ARTÍCULO 33. DISPONIBILIDAD

CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES

- ARTÍCULO 34. SEGURO DE ACCIDENTES
- ARTÍCULO 35. JUBILACIÓN PARCIAL
- ARTÍCULO 36. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR O NO RENOVACIÓN DE CARNET
- ARTÍCULO 37. GARANTÍA DE ASISTENCIA Y APOYO AL TRABAJADOR
- ARTÍCULO 38. SANCIONES EN JUICIO DE TRÁFICO
- ARTÍCULO 39. BONIFICACIONES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL
- ARTÍCULO 40. INCAPACIDAD SOBREVENIDA
- ARTÍCULO 41. ENFERMEDADES PROFESIONALES
- ARTÍCULO 42. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
- ARTÍCULO 43. AYUDAS ESCOLARES A HIJOS DEL PERSONAL





- ARTÍCULO 44. AYUDAS DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL
- ARTÍCULO 45. ASISTENCIA JURÍDICA
- ARTÍCULO 46. RENOVACIÓN DEL CARNET PROFESIONAL
- ARTÍCULO 47. JUBILACIÓN VOLUNTARIA
- ARTÍCULO 48. ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN
- ARTÍCULO 49. ANTICIPOS
- ARTÍCULO 50. OTRAS AYUDAS Y ANTICIPOS

CAPÍTULO V – PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- ARTÍCULO 51. PRINCIPIO GENERAL DE ACCESO Y SISTEMAS DE SELECCIÓN
- ARTÍCULO 52. PROMOCIÓN INTERNA

CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES

- ARTÍCULO 53. EJERCICIO DEL DERECHO DE REUNIÓN O ASAMBLEA
- ARTÍCULO 54. REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DE ASAMBLEAS
- ARTÍCULO 55. COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE EMPRESA
- ARTÍCULO 56. GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA
- ARTÍCULO 57. DERECHOS, GARANTÍAS, FACULTADES Y COMPETENCIAS

CAPÍTULO VII - MEDIDAS RELATIVAS A IGUALDAD

- ARTÍCULO 58. IGUALDAD
- ARTÍCULO 59. PROTOCOLOS DE ACOSO VINCULADOS AL PLAN DE IGUALDAD
- ARTÍCULO 60. MEDIDAS PLANIFICADAS Y PROTOCOLOS LGTBI

CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- ARTÍCULO 61. RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE

CAPÍTULO IX – ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

- ARTÍCULO 62. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

CAPÍTULO X - SITUACIONES DE EMERGENCIA CLIMÁTICA

- ARTÍCULO 63. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE EMERGENCIA CLIMÁTICA

CAPÍTULO XI – PAZ SOCIAL

- ARTÍCULO 64. PAZ SOCIAL

XII - DISPOSICIÓN ADICIONAL

I CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010

CAPÍTULO I DISPOSICIONES NORMATIVAS GENERALES

ARTÍCULO 1. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

Las partes que forman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo tienen la representación que determina el Art. 87.1 en relación con el artículo 88.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que son los Representantes Legales de la Entidad Pública Empresarial y el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Las disposiciones del presente convenio tendrán imperatividad y eficacia general para la entidad y para todos/as los trabajadores y trabajadoras vinculados/as a la misma,





En el caso de que la entidad prestará una nueva actividad no asimilable a las negociadas en el presente convenio se pactará con antelación con el Comité de Empresa las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras adscritos a ella.

En el caso que no se llegue a ningún acuerdo se aplicará transitoriamente la jornada y la tabla salarial previa asimilación de categorías, sin perjuicio y al amparo de lo establecido en el artículo 92 del estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El ámbito territorial será el de todos los centros de trabajo de la entidad, independiente de su ubicación geográfica, cuyas actividades hayan sido negociadas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL

Quedan vinculados por este Convenio colectivo todos/as los/las trabajadores/as que presten servicios en la entidad pública empresarial Sóller 2010, incluso los/las que se hayan incorporado durante su período de vigencia, siempre que figuren adscritos/as a los trabajos efectuados por la entidad.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente referidas a un período anual.

En el caso de que la Jurisdicción competente en el uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del ET modificará cualquiera de los artículos incluidos en el presente convenio, se reconsiderará su contenido en su totalidad. De darse esta circunstancia la Comisión negociadora deberá reunirse para solventar el problema planteado.

ARTÍCULO 6. ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio colectivo tiene vigencia desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028 y debe entrar en vigor al día siguiente de su publicación en el BOIB.

ARTÍCULO 7. DENUNCIA Y PRÓRROGA

Finalizado el período de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado por un año, salvo que se produzca una denuncia expresa de cualquiera de las partes a las que afecta, con un plazo de dos meses de antelación a la fecha en que termina su vigencia inicial o en la fecha en que finaliza la prórroga, mediante comunicación escrita al resto de partes negociadoras y, en su caso, a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio, mientras no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a éste, se entenderá que su contenido íntegro se prorroga manteniéndose vigente el mismo.

ARTÍCULO 8. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Las condiciones económicas y de trabajo que se establecen en este Convenio colectivo tienen la condición de mínimas, por lo que cualquier mejora que se establezca sobre estas condiciones, tanto por decisión voluntaria de la entidad como por contrato individual, debe prevalecer por sobre lo dispuesto en este Convenio colectivo.

Se respetarán como condiciones *ad personam* todos los derechos adquiridos pactados, tanto si se recogen en este Convenio colectivo como si no.

ARTÍCULO 9. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras estrictamente voluntarias que tenga actualmente concedidas la entidad podrán absorberse por el aumento de salarios establecido en este Convenio colectivo.

En caso de que estas mejoras sean superiores a los aumentos concedidos, sólo se absorberán en la parte que cubra los beneficios otorgados en este Convenio colectivo. Estas mejoras deben evaluarse globalmente y en el cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que pueden producirse por disposiciones legales de general aplicación sólo pueden afectar a las condiciones que se pactan en este Convenio colectivo cuando, una vez se hayan considerado en cómputo anual, las superen. En caso contrario, se absorberán y compensarán, y no se realizará modificación alguna en el Convenio colectivo.

**ARTÍCULO 10. COMISIÓN PARITARIA**

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una comisión paritaria que debe estar integrada por seis miembros, tres para representar a los trabajadores y tres para representar a la entidad; estos miembros, que son los firmantes de este Convenio, preferentemente, deben haber sido miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

El domicilio de esta Comisión y la sede de sus reuniones se establecen en el domicilio de la entidad pública empresarial en Sóller: Plaça Constitució, 1 de Sóller.

La Comisión debe reunirse el mes siguiente al de la publicación del Convenio en el BOIB y en esta reunión deben designarse sus miembros titulares, y acabar de desarrollar, en lo no previsto en este artículo, el reglamento de funcionamiento.

Son funciones de esta Comisión:

- Intervenir en todas las materias en las que los artículos de este Convenio hayan previsto su participación.
- Interpretar lo que se pacta en el Convenio.
- Adaptar el Convenio colectivo a la legislación sobrevenida por la que pueda verse afectado.

Las partes firmantes del Convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante y ejecutivo únicamente cuando versen sobre las funciones interpretativas, de mediación, administración y vigilancia propias de este órgano, equiparándose su eficacia jurídica a la del propio Convenio Colectivo. En ningún caso las resoluciones de la Comisión Paritaria podrán modificar, alterar o sustituir el contenido material de lo pactado en el presente Convenio.

Régimen de funcionamiento mínimo:

- Convocatoria: La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes firmantes, mediante convocatoria por escrito enviada con un orden del día determinado y con una antelación mínima de 5 días hábiles.
- Quórum y adopción de acuerdos: Para que las reuniones de la Comisión sean válidas, se requerirá la asistencia de la mitad más uno de cada una de las representaciones (un mínimo de dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social). Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos representaciones, levantándose acta motivada de cada sesión.
- Plazos: La Comisión Paritaria deberá resolver las consultas o discrepancias que le sean sometidas en un plazo máximo de 20 días hábiles desde la fecha de recepción de la solicitud, salvo que legalmente se establezca un plazo inferior.

Las discrepancias que no se resuelvan en el seno de la Comisión Paritaria deben resolverse de acuerdo con los procedimientos que se regulan en el Acuerdo interprofesional vigente regulador del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).

En caso de inaplicación de las condiciones de trabajo que se prevén en este Convenio colectivo, se atenderá a lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución de la jornada
- c) Régimen de trabajo por turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan los límites, que prevea el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores para la movilidad funcional
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Asimismo, las partes acuerdan que, en caso de discrepancias, se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el vigente Acuerdo sobre solución de conflictos laborales, o el acuerdo que lo sustituya, con las particularidades que se establecen en este Convenio, y, de igual modo, también acuerdan la sumisión a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal, cuando el conflicto se origine o surja en ese ámbito determinado.

ARTÍCULO 11. DERECHOS Y DEBERES GENERALES

El personal afectado por este Convenio y en todo lo no regulado por el mismo, tendrá los derechos y deberes establecidos en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 12. DERECHO DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL

La contratación laboral será siempre por escrito. El/la trabajador/a y sus representantes tendrán los derechos y obligaciones contemplados en el estatuto de trabajadores, y que a efectos simplemente enunciativos y no exhaustivos se resume en:



El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores y trabajadoras en el momento de la firma del contrato.

La entidad entregará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras una copia básica de todos los contratos, así como las notificaciones de prórrogas y denuncias, a excepción de los contratos de alta dirección.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a guardar sigilo profesional en los términos establecidos en la Ley.

ARTÍCULO 13. PERIODO PROBATORIO

Las admisiones de personal se considerarán provisionales durante un período probatorio variable, según la índole de la tarea que corresponda a cada trabajador, que en ningún caso podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

1. Personal técnico: Seis meses
2. Personal administrativo: Un mes
3. Mandos intermedios: Un mes
4. Personal auxiliar, operarios y subalternos: 15 días.

Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como la entidad pueden dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de avisar previamente y ninguna de las partes tiene derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el/la trabajador/a, durante el período de prueba, percibe las remuneraciones correspondientes a la categoría profesional en la que provisionalmente se le haya clasificado y según las funciones que haya llevado a cabo.

Transcurrido el plazo referido, el/la trabajador/a pasa a figurar en la plantilla de la entidad y el tiempo que haya servido como prueba se le computa a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 14. CLÁUSULA TAMIB

Las partes firmantes de este Convenio colectivo aceptan que las divergencias que puedan surgir deben dirimirse mediante los procedimientos contenidos en el Acuerdo interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears vigente.

CLÁUSULA DE ADHESIÓN EN EL TAMIB. Reunida la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Sóller 2010, acuerda adherirse al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears en los siguientes términos:

PRIMERO. Las partes acuerdan que la solución de conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio colectivo de la entidad o de otros que afecten a los/las trabajadores/as y la entidad incluida en su ámbito de aplicación someterá a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de mediación.

De igual modo, manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral de este Tribunal.

Por tanto, este artículo sirve como adhesión expresa de las partes a este órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance que el pacto obliga a la entidad y a los trabajadores /se a plantear las discrepancias que puedan tener con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación de este órgano, de modo que no es necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sumisión al arbitraje, el cual requerirá el acuerdo expreso y voluntario de ambas representaciones para cada caso concreto, vía que los firmantes de este pacto también se comprometen a impulsar y fomentar.

SEGUNDO. Igualmente, las partes firmantes de este Convenio colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expresa a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Tribunal de Mediación y Arbitraje de las Illes Balears de los conflictos individuales que surjan entre los/las trabajadores/ es y la entidad, incluidos en su ámbito de aplicación en materias que se prevean en el Acuerdo interprofesional sobre la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB) vigente y su Reglamento de actuación como sistema solución extrajudicial de los conflictos.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. JORNADA LABORAL

La jornada para todas las actividades negociadas en el ámbito del presente convenio tendrá carácter continuo. La jornada ordinaria de trabajo,



sin perjuicio de las compensaciones de permutas y/o festivos, será de 7 horas diarias y 35 semanales. La jornada en cómputo anual será de 1.568 horas.

Se establece para los horarios continuados de más de 6 horas, un período de descanso diario de 30 minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias podrán ser objeto de control mediante sistemas adecuados. Los sistemas de control horario deberán ser consultados con la representación legal de los trabajadores.

Para el personal de servicios que trabajan de lunes a viernes, cuando los festivos caigan en fin de semana se otorgará 1 día adicional de Asuntos propios.

Además de los festivos acordados según el calendario oficial de la Consejería de Trabajo, los días 24 y 31 de diciembre serán laborables y computarán dentro de la jornada ordinaria si bien se abonarán adicionalmente como festivos según previsto en el art. 26 para los servicios de recogida urbana y limpieza viaria y de estacionamiento regulado y otros que por normativa deban trabajar. Para el resto de servicios, se entenderán no laborables.

1- Horarios

- Personal administrativo: Ordinario de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Horario flexible:

Horario de inicio: de 7 a 9:30 horas.

Horario de finalización de 14 a 16:30 horas.

El horario de atención al público será de 9,30 a 14 horas; susceptible de ampliación por la Presidencia de la entidad pero siempre dentro del horario 9h a 15h. Esta circunstancia deberá comunicarse con quince días de antelación al comité de empresa.

-Personal del servicio de recogida de residuos y limpieza viaria: De lunes a domingo (excluidos los festivos que serán a cargo de horas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el art. 27).

Turno de Mañana: 6:00 a 13:00 / meses de 15 de mayo a 15 octubre 5:00 a 12:00.

Turno de Tarde: 14:00 a 21:00 / meses de 15 de mayo a 15 octubre 15:00 a 22:00.

Turno de noche: 23:00 a 06:00 / meses de 15 de mayo a 15 octubre 22:00 a 05:00.

- Los turnos nocturnos del 24 y 31 de diciembre respectivamente podrán tener un horario flexible (inicio entre 23:00h a 3:00h). Este cambio debe ser solicitado por el comité de empresa con una antelación de 15 días para todo el personal afectado.
- Personal del servicio de estacionamiento regulado (control zonas ORA y ZAR): De lunes a domingo (excluidos los festivos que serán a cargo de horas extraordinarias conforme a lo dispuesto en el art.27).
- Personal Escoleta municipal: Conforme a los horarios establecidos en la ordenanza reguladora del servicio o Acuerdo de Junta de Gobierno.
- Personal Polideportivo Son Angelats: Conforme a los horarios establecidos en la ordenanza reguladora del servicio o Acuerdo de Junta de Gobierno.

2- Régimen a Turnos:

Se conceptúa como régimen en turnos, aquel en el que el/la trabajador/a no dispone de turno asignado con carácter permanente y está obligado a rotar con una periodicidad determinada en los diferentes horarios laborales que la entidad tenga establecidos para cada uno de los servicios.

Asimismo, se entenderá como rotación de descansos el régimen que condiciona que el descanso semanal no sea siempre durante días fijos de la semana y va cambiando de forma periódica.

La planificación de los servicios en lo que se refiere a turnos y descansos deberá colgarse en los tablones de anuncios antes del 15 de Noviembre del año anterior, para información de los trabajadores y trabajadoras afectados y será elaborada de manera equitativa para todo el personal afectado. En la elaboración del calendario anual, se velará por un reparto equitativo entre los turnos en todos los aspectos laborales, prestando especial importancia a la equidad respecto a la coincidencia de festivos en jornada laboral.



La programación de los servicios podrá ser modificada sin cumplir el plazo establecido con un máximo de 3 veces al año, a partir de la cuarta modificación la entidad deberá abonar una penalización de 50 € al trabajador afectado cada vez que se modifique los turnos o descansos sin cumplir la programación actual pactada; todo ello salvo que sea de común acuerdo entre trabajado/a y entidad.

En aquellos colectivos para los que la Dirección no considere necesario tener activo el régimen de turnos con rotación periódica, la asignación de los turnos fijos se establecerá, siempre que ello sea posible por adscripción voluntaria del/la trabajador/a.

A efectos interpretativos en ningún caso se entenderá que existe modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando un/a trabajador/a que esté percibiendo el plus turno, comience a turnar y/o a rotar sus descansos, aunque lleve tiempo sin turnar o no lo haya hecho nunca.

3.- Descanso semanal

Queda establecido en dos días a la semana, todo ello conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 16. VACACIONES

Todos/as los/las trabajadores/as afectados/das por este Convenio colectivo disponen de un período anual de vacaciones de 22 días laborables, prorrateables en los casos en que el/la trabajador/a haya prestado sus servicios en la entidad por un período inferior a un año.

El plan de vacaciones anuales será elaborado antes del inicio del año natural, para su negociación con los representantes de los trabajadores, y para que cada trabajador pueda conocer las fechas que le correspondan a comienzo de año. Si algún trabajador desea disfrutar las vacaciones dentro del primer trimestre lo solicitará con antelación (15 días) a la dirección de la entidad.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias, tales como enfermedad o accidente, que imposibilite a la persona trabajadora el disfrute total o parcial durante el año natural a que correspondan, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La concreción del nuevo señalamiento de disfrute se hará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y entidad, en razón de necesidades productivas y organizativas de la entidad.

ARTÍCULO 17. LICENCIAS

Las licencias pueden clasificarse en dos grupos: retribuidas y no retribuidas.

a) RETRIBUIDAS: la referencia al cónyuge debe entenderse, no sólo con el vínculo matrimonial, sino también con la vinculación afectiva y la convivencia demostrada, independientemente de la orientación sexual, convivencia que debe justificarse mediante la certificación de inscripción en el registro oficial de parejas de hecho correspondiente.

Todo el personal afectado por el Convenio tiene derecho, previa justificación, al tiempo de licencia siguiente según el hecho causante que se expresa:

1.- MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO

Quince días naturales.

2.- MATRIMONIO DE PADRES, HERMANOS, HIJOS O ABUELOS

Un día laborable, siempre que el enlace matrimonial coincida con día efectivo de trabajo y dos días laborables si la boda se realiza fuera de Mallorca.

3.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES (HASTA TERCER GRADO)

- a) Cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad (padres e hijos): 4 días naturales, prorrogables a 6 días naturales si es necesario desplazarse a cualquier otra comunidad o fuera de la isla de residencia.
- b) Hermanos, yernos y nueras: 3 días naturales, ampliables a 5 días naturales si es fuera de la isla de residencia.
- c) Abuelos, cuñados, nietos y suegros: 2 días naturales, ampliables a 4 días naturales si es fuera de la isla de residencia.
- d) Abuelos políticos, tíos, sobrinos y primos (tercer grado): 1 día natural, ampliable a 2 días naturales si es fuera de la isla de residencia.



**4.- ACCIDENTE, ENFERMEDAD O HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES Y CONVIVIENTES**

a) Supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario: Por estos motivos, cuando afecten al cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, se concederán cinco días hábiles. La situación de convivencia de personas sin parentesco se acreditará mediante el censo o padrón municipal.

b) Supuesto de enfermedad o accidente no grave: Se concederán cinco días hábiles de permiso, exclusivamente, cuando se trate de personas de hasta el segundo grado de consanguinidad que conviva en el domicilio del solicitante, debiendo acreditarse dicha convivencia mediante el censo o padrón municipal y se justifique que no existe ninguna persona en el domicilio que pueda atender al enfermo/a.

5.- BODA DE HIJOS, HERMANOS Y PADRES

Un día hábil si la boda es en la comunidad autónoma de Baleares, dos días hábiles si la boda se realiza en la Península.

6.- TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

Dos días hábiles.

7.- ASISTENCIA A EXÁMENES

El tiempo necesario para asistir a los exámenes oficiales a los que se debe presentar el/la trabajador/a para estudios de formación profesional, enseñanza secundaria obligatoria y universitaria, así como a pruebas selectivas que se celebren dentro de la jornada de trabajo: 1 día.

En el caso de que el examen se celebre fuera de la jornada de trabajo, deberá haber un tiempo mínimo de dos horas entre la finalización de la jornada y el inicio de la prueba.

Deberá ser autorizado por el Presidente o el responsable de personal y se tendrá que justificar con certificado de asistencia en el que conste la fecha de celebración, que se presentará en los cinco días siguientes a la celebración del examen.

Los trabajadores al servicio de la entidad Solter 2010 serán liberados del servicio nocturno inmediatamente anterior a la fecha del examen para el que solicite este permiso retribuido.

8.- PERMISO DE FORMACIÓN

El trabajador que siga un curso de formación o perfeccionamiento relacionado con su labor y/o con la mejora del servicio general ofrecido al y siempre que haya sido antes aprobado por el responsable de RRHH de la entidad o por la Comisión Paritaria tendrá derecho a:

Si el curso se desarrolla en horas de trabajo, ausentarse el tiempo necesario para asistir.

Si el curso se desarrolla fuera de horas de trabajo, reducir un tercio en la jornada habitual de trabajo.

Por regla general se establece un máximo de 25 horas anuales.

9.- CONSULTA MÉDICA

El tiempo imprescindible, con la justificación correspondiente mediante el visado facultativo cuando, por razón de enfermedad y siempre que la consulta médica no tenga horario de atención fuera del horario laboral del/de la trabajador/a, éste/a necesite la asistencia a un consultorio médico en horas laborales.

10.- CONSULTA MÉDICA DE MAYORES DE 70 AÑOS O PERSONA DEPENDIENTE Y MENORES DE 18

Familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y que convivan en el mismo domicilio y parejas de hecho y convivientes (acreditando esta situación), o que tengan una discapacidad superior al 33 %, por el tiempo necesario y debiendo justificarlo con comunicado de asistencia a la consulta. (se considera permiso por deber inexcusable de carácter personal). Tratamiento y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo: debe estar justificado y siempre que no se pueda acudir fuera de la hora de trabajo.



11.- CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL

El tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público y personal de acuerdo con lo estipulado en el artículo 37.3.d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

12.- REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se establecen legal o convencionalmente, con el límite del crédito de horas sindicales asignado.

13.- REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN EN EL PARTO

Las trabajadoras dispondrán del tiempo indispensable para realizar los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto que deban realizar dentro de la jornada de trabajo.

14.- LACTANCIA

Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y disfrutarlo de forma continua a razón de media hora por día. Puede disfrutar de este permiso indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

15.- PERMISO POR RAZÓN DE GUARDA LEGAL

El trabajador que tenga a su cuidado directo a alguien menor de 18 años o un anciano mayor de 70 o disminuido físico o psíquico que no realice ninguna actividad retribuida o no tenga ingresos superiores al salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una reducción de la jornada total ordinaria entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, sufriendo la consecuente disminución proporcional de las retribuciones. Tendrá el mismo derecho quien necesite hacerse cargo directamente de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle una actividad retribuida.

Respecto a los anteriores permisos retribuidos, en todo caso, nunca se podrá superar el régimen reconocido para los funcionarios y/o personal laboral del Ayuntamiento de Sóller, aplicando en caso de discrepancia entre estos, siempre el régimen más favorable.

16.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tiene los derechos laborales que establece la Ley del Estatuto de los trabajadores, de conformidad con lo que prevé la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo) y de conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE de 29 de diciembre).

Asimismo la Entidad pondrá a disposición de la trabajadora ayuda de hasta 1.200.-€ anuales por dos años consecutivos desde el pronunciamiento judicial para ayuda psicológica suya y de sus hijos/as si fuera necesario. A tal efecto se deberá aportar pago de facturas a psicólogo/a colegiado/a.

17.- ASUNTOS PROPIOS

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se concederá 7 días laborables de licencia retribuida por año en concepto de asuntos propios, sin que para su disfrute se requiera justificación. Esta licencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de 5 días, este plazo podrá reducirse por motivos urgentes justificados relacionados con familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad o personas convivientes. En caso de que la normativa de función pública reconozca más días de asuntos propios que los aquí reconocidos se estará a lo allí dispuesto.

Se reconocen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo

El no disfrute de los APs en tiempo y forma no genera ningún derecho salvo que sea por causa imputable a la entidad. En tal caso se permitirá que se disfruten en el primer trimestre del año siguiente.

18.- PERSONAL DOCENTE

Por Navidad y Semana Santa, según el calendario de la esoleta municipal, tienen derecho a tantos días no lectivos como permiso retribuido y sin que computen como días de vacaciones ni asuntos propios.

b) NO RETRIBUIDAS: todo/a trabajador/a con más de tres años de antigüedad en la entidad tiene derecho a disfrutar de una licencia anual no retribuida por asuntos propios por un período máximo de 60 días naturales, con la posibilidad de ser fraccionadas en dos veces.

El ejercicio de este derecho debe supeditarse a las necesidades del servicio sin que se entorpezcan estas necesidades justificadas del buen funcionamiento de la entidad.

Para gozar de este derecho, se solicitará a la entidad con al menos diez días de antelación a la fecha del inicio, salvo que se demuestre documentalente la imposibilidad de hacerlo. Este permiso se disfrutará siempre con derecho a cotización correspondiente.

ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o puesto de designación de confianza en cualquier organismo público autonómico o local, y que imposibilite la asistencia al trabajo, por el tiempo que dure el cargo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Se entenderá excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo máximo de cuatro años la adscripción a cualquier otra administración por vínculo contractual de igual o superior categoría; y en otros supuestos se otorgará la excedencia sin reserva de plaza.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solamente se podrá otorgar a favor de uno. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia os trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad empresa.

ARTÍCULO 19. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El personal adscrito al Convenio está sujeto al ámbito de la contrata que suscribe la entidad y el Ayuntamiento de Sóller, por lo que no se puede hacer desplazar a los/las trabajadores/as a otros centros u otros municipios, todo ello salvo el servicio de RRSU si fuera necesario para la gestión de los residuos fuera de Sóller. Igualmente, no se entenderá que aplica movilidad geográfica en caso de traslados puntuales por formación, reconocimientos médicos, etc.

ARTÍCULO 20. UNIFORMIDAD

Para la realización de las diversas tareas que exigen el trabajo del área de producción (recogida y limpieza; y trabajadores/as de mantenimiento) se garantizará que cada persona trabajadora tenga las siguientes prendas:

- Invierno: 2 pantalones, 2 polos manga larga, 2 forro polar, 1 braga y 1 cortavientos, 1 chaqueta y zapatos de seguridad.
- Verano: 2 pantalones, 3 polos manga corta y 1 gorra.

Para controladores de estacionamiento regulado:

- Invierno: 2 pantalones largos; 2 polares; 2 jersey de manga larga; 1 chaqueta y zapatos
- Verano: 2 pantalones cortos, 2 camisetas de manga corta, 1 gorra

En cuanto a los zapatos, podrá el trabajador/a optar por el comprado por la entidad o recibir compensación por compra de nuevo calzado por importe de 40.-€/año.

Para la escoleta municipal: delantales /baberos.

Cada vez que se deteriore alguna de las prendas antes relacionadas, se repondrá, previa entrega a la entidad por parte de la persona trabajadora, de la prenda deteriorada.

Las prendas de verano se entregarán en el mes de marzo, y las de invierno en el mes de septiembre.

ARTÍCULO 21. TELETRABAJO

Se define Teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Para fomentar el trabajo en equipo y el sentimiento de pertenencia y vinculación con la entidad, el teletrabajo se desarrollará siempre compatibilizando y alternando las modalidades de teletrabajo y de trabajo presencial, de forma que la actividad laboral de teletrabajo se preste durante un máximo de dos jornadas laborales por cada semana laboral ordinaria de cinco días laborables y dos de descanso, y proporcionalmente en otros supuestos, siendo necesariamente las restantes jornadas laborales de la semana de trabajo presencial. En consecuencia, no serán de aplicación, en ningún caso, jornadas anuales completas de teletrabajo.

Se consideran puestos de trabajo susceptibles de incluirse en la modalidad de teletrabajo aquellos que, por la naturaleza de su contenido y funciones, puedan desarrollarse íntegramente a distancia, de manera no presencial en los recintos de trabajo y dependencias de la entidad, y con el uso exclusivo de tecnología informática y comunicación.

Se consideran puestos de trabajo no susceptibles (y, por tanto, excluidos) de la modalidad de teletrabajo los siguientes: aquellos cuyo desempeño lleve aparejado contactos personales con otros trabajadores o trabajadoras o con terceras personas; los de atención al público o usuarios del servicio; aquellos cuyas funciones estén directamente relacionadas con una instalación o recinto físico de trabajo, bien por el soporte requerido de medios, de instalaciones o de tecnologías de información y/o comunicación, o bien, por posibles restricciones del equipamiento necesario que, por alguna razón, no permitan el acceso remoto.

En consideración a dichos criterios, la relación de colectivos, puestos de trabajo y/o actividades que, a criterio de ambas Partes (o a criterio de la Dirección de la entidad) son, actualmente, susceptibles de prestar servicio bajo la modalidad de teletrabajo (una vez suscritos los correspondientes Acuerdos de trabajo individuales) son los siguientes:

- RRSU: Jefe/a Sección; jefe/a grupo Administrativo
- Estacionamiento regulado: Supervisor/a.
- Servicios centrales: Todos los puestos de trabajo adscritos al departamento (excepto personal necesario para atención público).
- Director/a Escoleta municipal.
- Poliesportiu Son Angelats: Director, Adminsitrativo/a y Jefe de operarios de mantenimiento.



El perfil de la persona trabajadora que teletrabajo, deberá ser el adecuado para el desarrollo de la actividad desempeñada, considerando imprescindible la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto. A tal efecto, deberá acreditarse la formación para poder hacer teletrabajo y disponer en el domicilio o allí, donde se pretenda hacer teletrabajo de todos los medios telemáticos, Tales como ordenador, conexión a Internet y acceso a servidor.

En cualquier caso, para poder acceder a este sistema de trabajo será necesario que previamente la persona trabajadora haya desempeñado antes, de manera efectiva, el puesto de trabajo en el que se pretende teletrabajar durante un tiempo mínimo de seis meses; y en todo caso haberse emitido informe favorable del responsable del área y del jefe de RRHH y el presidente de la entidad.

El teletrabajo será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la entidad, si bien dicha voluntariedad no implicará o justificará trato discriminatorio alguno.

La realización del teletrabajo es reversible tanto por voluntad de la entidad como de la persona trabajadora.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la entidad o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales. Si la reversibilidad se produjera por causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta inmediata al trabajo presencial, podrá comunicarse con una antelación inferior a 30 días naturales, en cuyo caso se volverá a la situación anterior, una vez superadas éstas.

En caso de autorizar el teletrabajo, ello no generará compensación económica alguna al trabajador/a respecto de posibles gastos que tenga el trabajador trabajadora en su domicilio en el desempeño de sus tareas.

En caso de teletrabajo, deberá siempre cumplirse el registro horario a través de los medios que disponga la entidad

En caso de teletrabajar, el trabajador deberá en todo caso:

- Acreditar la disponibilidad de medios suficientes, Tales como la conexión a Internet, ordenador y accesos a servidores si fuese necesario y programas propios
- Cumplir las instrucciones que, en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad de la información, haya establecido la entidad, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijada por la entidad, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.
- Cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la entidad en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

La entidad podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, fijadas en el Acuerdo de teletrabajo, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22. RETRIBUCIÓN

Las retribuciones de los/las trabajadores/as afectados/as por el Convenio deben estar constituidas por el conjunto de los complementos reflejados en el presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 23. CRECIMIENTO SALARIAL

1) La suma de los valores actualmente vigentes de los conceptos retributivos establecidos, se incrementarán para 2026 un 12 % para choferes, operarios y jefes de grupo de fracciones de recogida urbana (RSU) y un 2 % para el resto de toda la plantilla.

2) La suma de los valores actualmente vigentes de los conceptos retributivos establecidos, se incrementarán para 2027 un 7 % para toda choferes, operarios y jefes de grupo de fracciones de recogida y de un 5 % para el resto de toda la plantilla.

3) La suma de los valores actualmente vigentes de los conceptos retributivos establecidos, se incrementarán para 2028 un 6 % para choferes, operarios y jefes de grupo de fracciones de recogida urbana (RSU) y de un 2 % para el resto de la plantilla.

El incremento económico pactado se aplicará desde el 1 de enero del 2026 sobre todos los conceptos retributivos.



4) Los incrementos salariales pactados en este artículo tienen el carácter de mínimos garantizados para la plantilla y prevalecerán en su aplicación. Los incrementos que se deriven del Real Decreto Ley 14/2025 y de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado quedarán integrados, compensados y absorbidos dentro de los porcentajes del presente convenio.

En el supuesto de que la aplicación directa de los porcentajes aquí pactados excediera de forma sobrevenida los límites de la masa salarial autorizada por la normativa básica del sector público para algún ejercicio, la diferencia o remanente no aplicado no se perderá. Dicha diferencia se reajustará y se abonará de forma efectiva a las personas trabajadoras mediante su asignación o incremento en el concepto de "complemento específico" de cada puesto de trabajo, modificándose las tablas salariales en la cuantía necesaria para garantizar, en todo caso, la percepción del valor económico global íntegro pactado en este convenio.

ARTÍCULO 24. CONCEPTOS SALARIALES

Los/Las trabajadores/as afectados/as por el Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual, de acuerdo con su clasificación profesional, que se especifica en la relación de puestos de trabajo (RLT) y en este convenio. La retribución del personal de Sóller 2010 se acomodará a los conceptos previstos por función pública tales como: sueldo, complemento de destino, complemento específico y plus de insularidad. A ello se podrán aplicar otros conceptos retributivos como el de turnicidad, tutoría y disponibilidad, previstos en este convenio

ARTÍCULO 25. PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el Convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias: una en verano y otra en Navidad.

El importe de estas pagas se calculará conforme lo establecido en las tablas salariales establecidas para las retribuciones del personal del sector público fijadas anualmente en los presupuestos generales del estado correspondiente a la categoría que tenga el/la trabajador/a en el momento de su meritación, así como los conceptos que expresamente en este convenio se detallen.

La paga extraordinaria de verano se abonará dentro de la segunda quincena del mes de junio, y la paga extraordinaria de Navidad, dentro de la segunda quincena del mes de diciembre.

ARTÍCULO 26. HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas por el servicio extraordinario derivado de la naturaleza de la actividad de la entidad: prestación voluntaria por parte del trabajador/a afectado/a, salvo circunstancias en festivos según previsto en este artículo.

A) Retribución de horas realizadas extraordinarias fuera del horario habitual.

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

B) Retribución si las horas extraordinarias se realizan en horario nocturno o en días festivos: el precio de la hora se incrementará en un 50 %.

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

C) Retribución si coincide horario nocturno y día festivo: el precio de la hora extraordinaria será del doble del precio de la hora ordinaria:

GRUPO	Importe
AP	34,70 €
C2	42,12 €



GRUPO	Importe
C1	49,56 €
A2	57,00 €
A1	61,96 €

Estos importes se actualizarán al 7 % para 2027 y al 6 % para 2028, y en continuidad, anualmente de conformidad a los porcentajes de subida salarial que se marquen anualmente para trabajadores públicos en los presupuestos generales del Estado.

Todos los trabajos a realizar mediante hora extraordinaria, se realizarán por personal voluntario, pudiendo ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso (2 horas por hora trabajada) en lugar de ser retribuidas monetariamente, a petición del interesado y condicionado esto al buen funcionamiento de los servicios; agotado el voluntariado, deberá hacerse con carácter obligatorio, acudiéndose a un reparto riguroso por turno, igualmente se procederá en caso de superar a los voluntarios a las exigencias de personal para el servicio a realizar.

La realización de trabajos fuera de la jornada laboral vinculadas a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y a tareas necesarias y urgentes para el propio servicio, será presentada por el Jefe correspondiente, al responsable del área de RRHH en un documento en el que se clasificarán y justificarán todas las horas fuera del horario efectuadas durante el mes. Se procederá a su abono en la nómina del mes siguiente en el que se han efectuado. La comisión Paritaria realizará un seguimiento periódico (como máximo trimestral) de estas horas para detectar y exponer las posibles disfunciones.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 15 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales y podrán compensarse conforme a este artículo.

ARTÍCULO 27. TRABAJO EN FESTIVOS

Los servicios que, por necesidades de la organización, deban prestarse durante jornadas festivas, especialmente los correspondientes a Recogida de Residuos y Limpieza Viaria, Estacionamiento Regulado (ORA), así como cualesquiera otros servicios cuya prestación resulte necesaria en días festivos, se cubrirán en primera instancia mediante personal voluntario.

En el resto de servicios, el número de efectivos será el que determine la entidad en función de las necesidades organizativas.

1. A estos efectos, durante el último trimestre de cada año se abrirá un plazo para que el personal interesado pueda inscribirse en una lista anual de voluntarios para la realización de jornadas festivas, que servirá de base para la planificación de los servicios del año natural siguiente y para la elaboración de los correspondientes cuadrantes de trabajo.

2. El responsable de cada servicio determinará el número de efectivos necesarios para garantizar su correcta prestación en cada jornada festiva. A estos efectos, se establecen los siguientes efectivos de referencia:

- Servicio de Recogida de Residuos y Limpieza Viaria: entre 25 y 35 efectivos (hasta 40 efectivos el día del Firó de Sóller)
- Servicio de Estacionamiento Regulado (ORA): 4 y 8 efectivos.

4. La asignación de las jornadas festivas entre el personal voluntario se realizará mediante un procedimiento objetivo y transparente. Antes del inicio de cada año se efectuará un sorteo para determinar una letra del alfabeto. En este sorteo estarán presentes los representantes de los trabajadores.

5. En primera instancia se programará a los voluntarios que estén dentro del turno coincidente con la jornada festiva en liza.

6. La asignación continuará por el primer trabajador/a cuyo primer apellido se inicie por dicha letra y continuará sucesivamente por orden alfabético hasta completar el número de efectivos necesario, continuando desde la letra "A" una vez alcanzada la "Z".

7. Esta asignación inicial de trabajadores en festivos se presentará a los mismos en asamblea y si hubiera algún inconveniente en alguno de los días asignados, cabrá posibilidad de cambio con compañeros/as de la lista de voluntarios o reasignación por orden de la última letra asignada para el 31 de diciembre.

8. En caso de renuncia o baja del personal programado, se realizará llamamiento siguiendo el orden de la bolsa.

9. Cuando el número de personas voluntarias resulte insuficiente para cubrir las necesidades del servicio, la entidad podrá designar obligatoriamente al personal necesario para completar los efectivos requeridos. La designación se efectuará aplicando el mismo sistema previsto en el apartado anterior respecto a la lista total de trabajadores, utilizando la letra resultante del sorteo anual y el orden alfabético ascendente, procurando una distribución equilibrada entre toda la plantilla.



8. La Comisión Paritaria del Convenio conocerá de las incidencias que puedan surgir en la aplicación del presente artículo y velará por el cumplimiento de los principios de objetividad, transparencia, igualdad de trato y adecuada distribución de las jornadas festivas entre el personal.

ARTÍCULO 28. ANTIGÜEDAD

El concepto de antigüedad se retribuirá por medio de los trienios que el trabajador/a tenga reconocidos en función del número de años trabajados en el sector público, todo ello de acuerdo a los importes anuales que publique Función Pública en sus tablas salariales. El abono de los trienios se producirá a partir del mes siguiente en que se haya completado el trienio.

ARTÍCULO 29. TRABAJOS SUPERIORES A LA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Cuando se ejerzan funciones superiores a las del grupo profesional o las de especialidades profesionales equivalentes, la entidad compensará la diferencia retributiva entre la especialidad profesional reconocida y la que realmente se está llevando a cabo, y su retribución debe ser sobre todos los conceptos económicos de la especialidad profesional superior.

ARTÍCULO 30. PLUS DE TURNICIDAD Y PLUS DE TUTORÍA

El personal adscrito a ORA y la recepción y operarios del Poliesportiu Son Angelats cuya turnicidad excede en más del 30 % de la jornada anual en variaciones entre turno de mañana y tarde tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad que aplicará por 14 pagas al liquidarse también en las pagas extras. Esta turnicidad aplica por turnos rotatorios mañana y tarde y por el trabajo en fines de semana.

Poliesportiu Son Angelats y Servicio estacionamiento regulado	135,00 €
---	----------

En caso de que por cualquier circunstancia un trabajador/a hiciera turnos pero no trabajara los fines de semana o a la inversa estos importes se reducirán al 50 %.

En caso de que los trabajadores y trabajadoras de RRSU hagan más del 30 % de su jornada en turno de tarde y/o noche se tendrá derecho a mismo complemento de turnicidad que los trabajadores del Poliesportiu Son Angelats y del servicio de estacionamiento regulado.

En cualquier caso, se garantiza que bajo ningún concepto podrá superarse para un mismo trabajador/a del servicio de RRSU más del 5 % de su jornada anual en turno de tarde, salvo en casos en los que por falta de personal sea necesario superar ese porcentaje o en supuestos de voluntariedad.

Para los/las educadores/as de la escoleta que asuman tarea de tutor/a aula, se reconocerá un plus mensual de 30.-€ por 14 pagas.

ARTÍCULO 31. PLUS DE NOCTURNIDAD

Plus de Nocturnidad: Las horas ordinarias trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas tendrán un incremento retributivo extra consistente en un 50 % sobre el importe de la hora ordinaria del salario íntegro de la categoría profesional correspondiente. Para este cálculo individualizado se tendrán en cuenta el salario total anual entre la jornada establecida en el convenio y los trienios devengados por cada trabajador/a.

ARTÍCULO 32. KILOMETRAJE E INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTO

Cuando por necesidad del servicio la entidad obligue a realizar un determinado desplazamiento que implique la utilización del vehículo propio, se indemnizará en la cuantía de 0,36 €/Km, y se calculará desde el puesto de trabajo hasta el punto donde deba prestarse el servicio.

Este importe se actualizará anualmente desde enero 2029 de acuerdo con el porcentaje de crecimiento salarial para trabajadores públicos que se establezca en los presupuestos generales del Estado.

ARTÍCULO 33. DISPONIBILIDAD

La entidad podrá abonar un complemento denominado “plus de disponibilidad” por un importe de 100 euros brutos mensuales por doce pagas, a aquellas personas trabajadoras por las particulares exigencias que se les demandan. Dichas exigencias pueden ser desde la de sufrir modificaciones en la jornada laboral y/o horario o estar a disposición de la entidad ya sea presencial como telefónicamente y siempre y cuando dichas exigencias no sean intrínsecas al puesto de trabajo; y en todo caso deberá ser voluntario para aquellas categorías que gestionen equipos. Este importe corresponde a la categoría AP con complemento específico más bajo y corresponderá incremento o variación proporcional según el complemento específico reconocido.

Lo previsto en este artículo se actualizará conforme a lo dispuesto en el convenio y en su defecto por el % de incremento anual que determine el presupuesto conforme a los presupuestos generales aprobados desde 2029.



CAPÍTULO IV MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 34. SEGURO DE ACCIDENTES

La entidad concertará un seguro para todo el personal para los casos de muerte e invalidez permanente total para su profesión habitual, absoluta o gran invalidez, derivadas de un accidente, ya sea laboral o no, y se establecerán las indemnizaciones en las siguientes cuantías:

- Muerte: 30.000 euros
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez: 50.000 euros

A tal efecto, se considerará profesión habitual la que figure en el recibo correspondiente de salarios del/de la trabajador/a afectado/a en el mes anterior al evento del hecho.

Será de aplicación lo aplicable en cada momento a lo que aplique a los trabajadores del Ayuntamiento de Sóller, siendo de aplicación siempre la mejor regulación en caso de que haya discrepancia en la regulación entre el personal laboral o funcionario.

ARTÍCULO 35. JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán disfrutar de la jubilación parcial en los términos establecidos en la legislación vigente salvo lo que se dirá más adelante. Cuando ello se produzca, el trabajador prestará sus servicios de manera acumulada, dentro de cada año natural. El periodo del año en el que el trabajador debe prestar servicios le será comunicado por la entidad con al menos un mes de antelación a la fecha en que esta deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la entidad, el trabajador no acudiera por cualquier causa, vendrá obligado a prestar servicios en otro periodo del año o incluso del año siguiente sino se produjera el cumplimiento estricto de sus obligaciones. El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán la duración que se pacte en cada caso concreto. La entidad valorará en cada caso la posibilidad que el contrato de relevo sea de la modalidad adecuada a fin de que el jubilado parcial pueda disfrutar en la máxima prestación posible, de acuerdo con la normativa en vigor. Próximo el vencimiento del contrato de relevo de que se trate, la comisión paritaria valorará la posibilidad de que el trabajador afectado siga vinculado a la entidad en la modalidad contractual que corresponda. El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la entidad y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos de trabajo que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido. Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los días de servicios. Las indemnizaciones y/o derechos de carácter social reconocido en el convenio, sólo será de aplicación lo que aplique en cada momento al personal del Ayuntamiento de Sóller, debiendo siempre aplicar el régimen más beneficioso si existiera discrepancia entre la regulación de personal laboral y funcionario.

Será de aplicación lo aplicable en cada momento a lo que aplique a los trabajadores del Ayuntamiento de Sóller, siendo de aplicación siempre la mejor regulación en caso de que haya discrepancia en la regulación entre el personal laboral o funcionario.

ARTÍCULO 36. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR O NO RENOVACIÓN DE CARNET

En el supuesto de que se retire la licencia de conducir por primera vez durante la vigencia del Convenio a un/a chofer mientras desarrolla su actividad con un vehículo de la entidad y mientras efectúa la tarea que se le haya encomendado, la entidad, debe ubicarlo en otro puesto de trabajo, como operario del servicio de recogida urbana y limpieza viaria. Es este caso el trabajador/a afectado/a deberá ajustar su retribución a la de la categoría a la que se le ha adaptado el puesto.

Lo anterior no será de aplicación en caso que la retirada de carnet tenga lugar por imprudencias graves, como por ejemplo consumo de alcohol o estupefacientes.

En caso de reincidencia, se informará de ello a la comisión paritaria correspondiente.

Las/los choferes que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida de empleo, podrán optar por la extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o por ocupar otro puesto de trabajo en la entidad que se adapte a las condiciones de la persona trabajadora. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría asignada.

Para resto de categorías para las que fuera requisito disponer del carnet de conducir, se procederá a efectuar la adaptación de puestos de trabajo asignando tareas que no precisen de conducción.

**ARTÍCULO 37. GARANTÍA DE ASISTENCIA Y APOYO AL TRABAJADOR**

- 1.- La Entidad garantizará la prestación de asistencia jurídica especializada a todos los trabajadores que la necesiten por razón de conflictos con terceros, derivados de la prestación de servicios.
- 2.- La Entidad asumirá las posibles responsabilidades civiles que se pudieran derivarse de la prestación del servicio de los trabajadores propios, excepto en el caso de negligencia debidamente probada.
- 3.- Para ello la Entidad podrá suscribir una póliza que garantice la cobertura adecuada de este concepto.

ARTÍCULO 38. SANCIONES EN JUICIO DE TRÁFICO

El personal que, conduciendo un vehículo que sea propiedad de la entidad y efectuando una labor encomendada, sea sancionado en juicio con la imposición de una multa, recibirá la cuantía de esta multa por parte de la entidad, siempre que no se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Estado de embriaguez
- Imprudencia temeraria
- Negligencia grave

Todo ello solo para una infracción anual por conductor. Las siguientes posibles multas se deducirán de la nómina del trabajador/a

ARTÍCULO 39. BONIFICACIONES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Será de aplicación lo aplicable en cada momento a lo que aplique a los trabajadores del Ayuntamiento de Sóller, siendo de aplicación siempre la mejor regulación en caso de que haya discrepancia en la regulación entre el personal laboral o funcionarial.

ARTÍCULO 40. INCAPACIDAD SOBREVENIDA

- 1.- La entidad y los representantes de los trabajadores tienen conciencia de la situación moral y económica en la que se pueden quedar los trabajadores, que por cualquier causas ven disminuidas sus capacidades, física o psíquica por normal desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo. A tal fin, la entidad, se compromete a realizar todas las adaptaciones de puesto que tenga cabida en cualquiera de las actividades de la entidad, para que en estos supuestos el trabajador/a pueda seguir prestando actividad. Las atribuciones económicas que percibirán estos trabajadores no serán superiores ni inferiores en cuantía anual a las que perciban a los demás trabajadores que ocupen un puesto similar.
- 2.- Los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad profesional, tendrán preferencia absoluta por la readaptación a un nuevo puesto de trabajo.
- 3.- Con carácter especial, el personal trabajador que, para realizar trabajos penosos, cuando llegue la edad de 50 años, tengan la capacidad disminuida, tendrán la facultad de solicitar un puesto auxiliar en el mismo departamento donde realice los suyos servicios o lugares similares, y se le abonarán todos los salarios propios de su nivel retributivo, y de categoría, que les respetarán, así como los incrementos salariales que exista, hasta la fecha de su jubilación.
- 4.- Esta situación se dictaminará según dictamen del órgano competente que señalará las posibilidades de seguir ejecutando las funciones propias del servicio en caso de que el dictamen médico permita continuar en sus funciones propias del servicio, los reconocimientos se harán anualmente y la facultad de cambiar el puesto de trabajo será del trabajador.
- 5.- Las personas mayores de 55 años que realicen su trabajo en el turno de noche podrán pasar voluntariamente a hacerlo en el turno de día. En este supuesto dejarán de percibir las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas.

Asimismo, la programación de turnos de tarde en RRSU no se asignará a personas mayores de 60 años durante los meses de 15 de mayo a 15 de octubre.

Esta edad se reducirá en la misma medida en que se produzca la reducción en la edad de jubilación forzosa.

- 6.- A las trabajadoras en período de gestación, cuando por prescripción ginecológica se determine inconveniencia de alguna de las características de su actual puesto de trabajo, se dará un nuevo destino que no reúna estas características.

En este caso, y debido a la provisionalidad de la situación, las retribuciones se mantendrán igual.



En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será preceptivo el informe del comité de empresa, y la resolución irá con cargo al comité de seguridad e higiene en el trabajo.

ARTÍCULO 41. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Sóller 2010 se compromete a solicitar a la Mutua que valore especialmente las enfermedades mencionadas si pudieran considerarse como accidentes de trabajo a tenor de cada caso concreto:

- Enfermedades neurológicas crónicas.
- Patologías otorrinolaringológicas.
- Enfermedades infectocontagiosas.
- Alergias crónicas.
- Enfermedades musculoesqueléticas
- Enfermedades psicosociales.

ARTÍCULO 42. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La entidad debe habilitar un puesto en el centro de trabajo para que los/las trabajadores/as se puedan arreglar y cambiar, el cual debe cumplir todos los requisitos que prevé la normativa en materia de seguridad e higiene.

La entidad se compromete a efectuar la vigilancia de salud de los/las trabajadores/as según lo que recoge la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, después de haber elaborado la evaluación de riesgos del centro de trabajo y los estudios higiénicos correspondientes al mismo centro, rigiéndose por los protocolos específicos aprobados y reconocidos por el Ministerio de Salud y Consumo, para cada puesto de trabajo, sin que ello suponga, para los/las trabajadores/as, ninguna pérdida de los ingresos; además, siempre que sea posible, se compromete a realizarlo durante las horas de trabajo, y, si no es posible, en otras horas, pero descontando de la jornada laboral el tiempo que se invierta.

Con carácter obligatorio y en los quince días siguientes al alta en la entidad, todo el personal de nuevo ingreso pasará un examen médico ante el facultativo de la entidad, el cual será voluntario salvo para las categorías que usen vehículos de la entidad, caso en el que será obligatorio; y estos controles deberán realizarse anualmente.

La entidad se compromete a garantizar la formación correcta de los/las trabajadores/as, tanto en materia de salud laboral como en la teórica y la práctica necesarias para efectuar su trabajo correctamente, y debe adecuar la jornada laboral o promocionar la participación de los/las trabajadores/as en cursos formativos, de forma que se facilite la promoción interna entre los/las trabajadores/as en el seno de la entidad y se adapte la plantilla a las nuevas tecnologías. La formación debe impartirse mediante la concertación con servicios ajenos y su coste no debe recaer, en ningún caso, sobre los/las trabajadores/as.

Asimismo, las partes firmantes del Convenio se comprometen a aplicar de forma estricta y rigurosa la Ley de prevención de riesgos laborales y, en su caso, a negociar acuerdos para su aplicación.

ARTÍCULO 43. AYUDAS ESCOLARES A HIJOS DEL PERSONAL

1. Ayuda escolar:

Se abonarán las siguientes ayudas por escolaridad (o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado):

- a. Hijos desde los 0 años hasta final de educación infantil: 500 € anuales.
- b. Hijos que cursen estudios de primaria, de enseñanza obligatoria ESO o equivalente: 400 € anuales.
- c. Hijos que cursen estudios de bachillerato, universitarios o superiores, y hasta que cumplan 25 años: 500 € anuales.

Estos importes se actualizarán desde enero 2029 en mismo importe que acuerde anualmente el incremento retributivo de trabajos del sector público.

A estos efectos, para solicitar el abono, deberá acreditarse la escolarización efectiva de los hijos mediante la matrícula correspondiente además del justificante de pago de la misma. En cuanto a estudios superiores del apartado c) solo será objeto de ayuda una formación por hijo/a.

Para los trabajadores con tres hijos o más (familia numerosa) estos importes se verán incrementados un 50 %.

Con esta finalidad la entidad habilitará anualmente un crédito suficiente para cubrir las necesidades en esta materia.

Los hijos causantes de la ayuda deben ser dependientes económicamente de los progenitores y como máximo tener 27 años.



2. Educación Especial:

Toda persona trabajadora afectada por el presente Pacto que tenga a su cargo hijo/s o tutelados a su cargo con incapacidad física, psíquica y sensorial podrá solicitar un plus mensual de 200 € por cada hijo/hija en tales condiciones. El grado de incapacidad deberá justificarse mediante certificación expedida por las autoridades competentes.

En el caso de que los hijos de las personas trabajadoras precisen de una educación especial, en razón de condicionamientos físicos, psíquicos y sensoriales, por acreditación de psicólogo o pedagogo, la entidad abonará parcial o totalmente los gastos, que nunca serán superiores a 1.100 € anuales. Todo lo mencionado irá condicionado a la no cobertura por parte de la Seguridad Social o el seguro concertado.

El pago de estas ayudas se efectuará anualmente durante el mes de octubre, debiendo presentarse en cualquier caso la solicitud de la ayuda antes del 10 de octubre.

Estos importes se actualizarán desde 31 de diciembre de 2029 en mismo importe que acuerde anualmente el incremento retributivo de trabajadores del sector público

ARTÍCULO 44. AYUDAS DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL

1. Ayudas al estudio:

Con la finalidad de fomentar la formación académica del personal, de mejorar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa y profesional, la entidad concederá ayudas de estudio al personal antes mencionado que realice los siguientes estudios en centros oficiales y de acuerdo con las cuantías que se señalan, siempre que los solicitantes cumplan el siguiente requisito:

Tener una antigüedad, continua o interrumpida, superior a 24 meses en la entidad y continuar como trabajador/a en los 24 meses siguientes a la realización de las acciones formativas. En el caso de que el trabajador o la trabajadora cese en su prestación de servicio, deberá devolver el importe subvencionado.

Tipo de Ayuda	Importe Máximo
Enseñanza media: ESO / Bachillerato / FP / Ciclos Formativos	75 € única Estos importes se actualizarán desde 31 diciembre de 2028 en mismo importe que acuerde anualmente el incremento retributivo de trabajares del sector público.
Acceso a la universidad para mayores de 25 años	30 € única Estos importes se actualizarán desde 31 de diciembre de 2028 en mismo importe que acuerde anualmente el incremento retributivo de trabajares del sector público.
Estudios de grado universitario	50 % factura
Idiomas en centros oficiales	50 € única
Libros de texto para los estudios	50 % factura
Estudios de postgrado / máster / especialista / experto	50 % factura
Cursos de formación	100 % factura

* Cursos de formación: todo el personal señalado en el punto 1 tendrá derecho a los cursos de formación que tengan la categoría de «perfeccionamiento o readaptación» y serán aquellos que proporcionen al empleado una mejora en los conocimientos o habilidades necesarios para el eficaz desempeño de su puesto de trabajo. Para poder solicitar el pago de estos cursos se deberá contar con la conformidad del jefe de área o jefe jerárquico correspondiente.

2. Justificación y exclusiones:

Los anteriores importes se abonarán siempre que se justifique debidamente que se han aprobado los créditos o cursos objeto de la ayuda.

Las ayudas por estudios de grado universitario y/o Estudios de postgrado / máster / especialista / experto no serán de aplicación para el personal con contrato temporal, funcionarios interinos o programas temporales. Tampoco generarán derecho a esta percepción los estudios de postgrado / máster / especialista / experto que no estén avalados por el ministerio de educación como títulos oficiales.

3. Plazo de solicitud:

El plazo máximo para solicitar estas ayudas será de doce meses desde la aprobación de las asignaturas objeto de los créditos o de los estudios.



Transcurrido este plazo se perderá el derecho al abono.

4. Requisitos de aplicación:

Para percibir la ayuda, los estudios se deben haber cursado siendo personal de esta entidad, y siempre que estos tengan aplicación directa a las actividades municipales que desarrolle o pueda llegar a desarrollar el trabajador solicitante.

5. Acreditación:

Para tener derecho a las expresadas ayudas, el personal solicitante deberá acreditar la matrícula oficial del centro donde ha cursado los estudios, con indicación de las asignaturas y créditos cursados, así como haberlas superado.

6. Pago:

El pago de estas ayudas se efectuará anualmente durante el mes de octubre, debiendo presentarse en cualquier caso la solicitud de la ayuda antes del 10 de octubre.

ARTÍCULO 45. ASISTENCIA JURÍDICA

Todos los trabajadores que como consecuencia del desarrollo de las sus tareas sean inculpadados o procesados judicialmente, o gravemente denostados, vejados o maltratados por cualquier persona física o jurídica tendrán derecho de común acuerdo con la entidad, que se les designe abogado y procurador de entre quienes ejercen en Baleares, al objeto de plantear la legítima defensa de los suyos intereses y responsabilidades penales y civiles.

Los honorarios del Letrado y Procurador acordados, los gastos de fianzas y costas judiciales serán abonadas por la entidad, siendo, en su caso, deducidas las cantidades que fueron cubiertas por alguna póliza de seguro, que pudiera ser de utilidad al caso.

Si se demostrara que lo expresado en los párrafos anteriores existiera por parte del interesado culpabilidad dolosa, la entidad podrá exigir al interesado la indemnización del coste de la asistencia jurídica (honorarios de letrado, honorarios de procurador, gastos de fianza y costas judiciales).

ARTÍCULO 46. RENOVACIÓN DEL CARNET PROFESIONAL

En el caso de trabajadores que para desarrollar su trabajo necesiten estar en posesión de un Permiso de Conducir especial (profesional, camión, CAP, etc.) la entidad se hará cargo de los gastos necesarios justificados para la renovación de este tipo de permiso, considerándose el tiempo invertido como jornada laboral. En caso de que la renovación sea fuera de jornada se compensará con tiempo de libranza.

ARTÍCULO 47. JUBILACIÓN VOLUNTARIA

1.- Los trabajadores que soliciten voluntariamente el cese por jubilarse y lleven un mínimo de quince años de antigüedad efectiva en el Sóller 2010, tendrán derecho a percibir por cuenta de la entidad una indemnización en la cuantía mínima que figura más abajo, siempre y cuando se jubilen en la fecha de cumplimiento de las edades que se indican a continuación:

- A los 60 años: 80 % de su retribución anual bruta
- A los 61 años: 60 % de su retribución anual bruta
- A los 62 años: 40 % de su retribución anual bruta
- A los 63 años: 30 % de su retribución anual bruta
- A los 64 años: 25 % de su retribución anual bruta
- A los 65 años: 15 % de su retribución anual bruta (siempre que se cumpla al menos un año y medio de jubilación anticipada)

2.- La percepción de estas indemnizaciones deberá ser como consecuencia de la aplicación de un Plan de Reasignación de Efectivos, constituyendo las indemnizaciones indicadas, incentivos a la jubilación anticipada. Para aquellos trabajadores que no tengan perfeccionado su derecho, pero que puedan y deseen jubilarse anticipadamente, cualquier futura modificación legal que pudiera alterar el equilibrio o su regulación, deberá ser estudiada y adaptada en este pacto por la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 48. ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN

En caso de que algún trabajador conduciendo vehículos de Sóller 2010, o particular cuya relación laboral sea regulada por el presente pacto, sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral, por parte de la entidad:

- a. - Se abonarán los honorarios de su defensa letrada ante los Juzgados, Tribunales y Organismos competentes.
- b. - Se presentará la fianza carcelaria que pudiera señalarse, y se abonarán las costas judiciales y los honorarios profesionales, incluso

los de peritos.

c. - Si de resultas del accidente se privase temporalmente al conductor de libertad o del permiso de conducir, se le respetará mientras dure la privación el salario real que venía percibiendo, salvo que sea condenado por sentencia firme.

d. - La privación de libertad o del permiso de conducir a resultas de lo que en este artículo se contempla no será considerada en ningún caso motivo de sanción, independientemente de la resolución que en orden a su culpabilidad o inocencia en el accidente dicten los organismos competentes, salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo anterior; todo ello salvo resolución de culpabilidad dictada por organismos competentes en casos tales como embriaguez, consumo de sustancias estupefacientes, etc.

e. - Los trabajadores, que sufrieran desperfectos en su vehículo particular serán indemnizados con el 100 por 100 del valor de la reparación de los males.

f. - Los apartados anteriores no serán de aplicación en caso de que se demuestre que, en el momento de los hechos, se de por circunstancia de imprudencia grave tal como el afectado se encontraba bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas.

En caso de que el conductor resultara condenado por imprudencia grave, por sentencia firme, tan sólo serán de aplicación el apartado a) y b) del presente artículo.

ARTÍCULO 49. ANTICIPOS

1.- La entidad dispondrá de un fondo de 30.000.-€ anuales para anticipos y no se podrán disponer de más fondos a tal efecto. La autorización será siempre por orden de solicitud. La Entidad se reserva el derecho a no respetar orden de petición en aquellos casos que haya petición reincidente; pudiendo aquí priorizar a aquellos/as que no hayan pedido antes este anticipo.

2.- Todo trabajador/a fijo de la entidad con una antigüedad mínima de 5 años en la entidad podrá percibir un anticipo de fines a 5 mensualidades de su salario íntegro, no pudiendo exceder en todo caso de los 15.000 euros, debiendo reingresar el anticipo en un máximo de 60 mensualidades y a un ritmo no inferior a los 1.800 euros/año, estos anticipos serán concedidos sin aplicarse ningún tipo de interés, previo informe favorable de la comisión paritaria.

En todo caso, los anticipos de cuantía superior a los 5.000 euros estarán sujetos en cuanto a concesión y condiciones al dictamen de la comisión Paritaria.

3.- Desde el mes siguiente a la percepción del anticipo, se detraerá de la nómina del trabajador en cuestión, la cantidad correspondiente al cociente resultante de la división de la cuantía global del anticipo entre el número de mensualidades escogido por el trabajador para su devolución.

4.- El trabajador no podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que finalice la amortización de lo anteriormente solicitado.

5.- Durante este periodo el trabajador/a no podrá solicitar excedencia ni renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo salvo liquidación previa total de la deuda contraída.

6.- En caso de que se agote el fondo anual, se deberá dar traslado a la comisión paritaria para análisis de todas las solicitudes efectuadas y otorgadas.

ARTÍCULO 50. OTRAS AYUDAS Y ANTICIPOS

1. Anticipo por Defunción:

El cónyuge o hijos de los trabajadores de Sóller 2010 activos fallecidos tendrán derecho a un anticipo de 3.000 €, si llevan diez años o más de servicio, y de 1.500 € en el resto de los casos, en el momento de producirse la defunción para atender a las inmediatas consecuencias de la misma. Serán abonados por la entidad dentro de los primeros quince días posteriores al fallecimiento y serán devueltos cuando se perciban las prestaciones de la Seguridad Social y, en su caso, cuando los beneficiarios perciban la prima de defunción concertada con la entidad aseguradora.

2. Anticipo por Jubilación Forzosa:

La entidad abonará a la persona trabajadora jubilada forzosa el total del sueldo base correspondiente, cada mes desde la entrada en dicha situación hasta que perciba las prestaciones de la Seguridad Social, momento en el que deberá reintegrar a la entidad las cantidades anticipadas.

3. Ayudas Médicas Específicas:

Se establecen las ayudas médicas que procedan por enfermedad, prótesis, aparatos ortopédicos o intervenciones médicas no incluidas entre



las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, ni cubiertas o subvencionadas por el seguro médico del que puedan ser beneficiarios/as los/las trabajadores/as.

De estas ayudas solo se podrán beneficiar el cónyuge/pareja y los hijos que dependan económicamente del/la beneficiario/a de forma clara e inequívoca y que convivan en el domicilio familiar.

La correspondiente solicitud deberá formalizarse mediante el trámite específico del programa de "Gestiona". Las ayudas se satisfarán siempre y cuando se soliciten y se acredite su necesidad mediante la oportuna receta/certificación médica y se presente la correspondiente factura. Estas ayudas no se abonarán en el supuesto de cobertura de las mismas por los seguros concertados.

Concepto de Ayuda (Excluidas las de naturaleza estética)	Importe a Abonar
Materiales, aparatos y/o actuaciones médicas buco-dentarias	50 % de la factura
Materiales, aparatos y/o actuaciones médicas oculares	50 % de la factura
Materiales, aparatos y/o actuaciones médicas auditivas	50 % de la factura
Adquisición y colocación de aparatos o piezas ortopédicas, prótesis, plantillas y/o otros aparatos destinados a mejorar o paliar carencias de salud	50 % de la factura

El pago de estas ayudas se efectuará durante el mes de mayo y el mes de noviembre.

4. Comité de Incidencias:

Cualquier incidencia no prevista en el presente artículo deberá ser tratada por la comisión paritaria.

CAPÍTULO V

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 51. PRINCIPIO GENERAL DE ACCESO Y SISTEMAS DE SELECCIÓN

Se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Ingreso del Personal en Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de Trabajadores Civiles de la Administración General del Estado, y en el RD 896/1991, de 7 de junio por el que se aprueban las reglas básicas y los programas mínimos a los que debe ajustarse el procedimiento de selección de los trabajadores de la Administración Local ya las disposiciones que sobre la mencionada materia se puedan aprobar por la CAIB.

En cualquier caso, el ingreso en SÓLLER 2010 se realizará mediante convocatoria pública, en la que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La preparación, diseño de los planes de oferta de empleo público y las bases para las convocatorias se negociará con la representación sindical.

Las correspondientes bases, convocatorias y anuncios serán publicadas en el BOIB, web de la entidad y sede electrónica de la entidad.

Un representante designado por el Comité de empresa podrá asistir a todas las reuniones de los tribunales de selección.

SÓLLER 2010 no podrá realizar OEP (salvo justificación razonada y oída la representación sindical), sin proceder a la provisión de los puestos de trabajo vacantes, mediante los sistemas establecidos al respecto.

En las OEP deberá figurar el número porcentual que la legislación vigente reserva a las personas con discapacidades, especificando la denominación y características de la plaza.

Los trabajadores únicamente podrán ser removidos por causas sobrevenidas derivadas de la alteración del contenido del sitio realizada a través de la RPT o prevista en la que se modifique los sitios que sirvieron para la convocatoria, o de una falta de capacidad manifiesta para la realización, por el rendimiento insuficiente que impida realizar con eficiencia las funciones atribuidas al puesto de trabajo. La remoción se llevará a cabo después del expediente instruido al efecto o informe del órgano de representación de los trabajadores, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento.

ARTÍCULO 52. PROMOCIÓN INTERNA

1.- Criterios generales: El sistema de promoción será el de concurso-oposición. La promoción profesional tendrá que constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera profesional en la función pública.

Los procesos de promoción interna deberán efectuarse separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes.



2.- La promoción debe ser un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y una mayor eficacia y eficiencia en la prestación de servicios y, en definitiva, incrementar los niveles de motivación e integración.

La promoción deberá basarse en el esfuerzo, carrera profesional, formación y calificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

La confección de las bases y baremos correspondientes será negociada con los representantes sindicales. Los resultados de la fase de concurso serán publicados previamente a la celebración de la fase de oposición.

3.- Requisitos: Para participar en las pruebas de promoción interna los trabajadores tendrán que estar en posesión de una antigüedad de al menos dos años, en el cuerpo o escala al que pertenezcan, el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al cuerpo o escala al que quiera ingresar.

En el supuesto de promoción del grupo auxiliar Administrativo/recepcionista (C2) a administrativo (C1) se podrá eximir el requisito de titulación, cuando se trate de trabajadores cuya antigüedad sea de 10 años en el cuerpo C2.

CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 53. EJERCICIO DEL DERECHO DE REUNIÓN O ASAMBLEA

1.- Para el mejor ejercicio de la acción sindical por las organizaciones representativas y firmantes de este Acuerdo, se establece un número de 12 horas anuales para la celebración de asambleas, tanto para afiliados a dichas organizaciones, como para el personal trabajador en general, que se celebrarán a finalización de la jornada, dentro de la jornada laboral y en dependencias municipales.

2.- Todas aquellas asambleas convocadas fuera de la jornada de trabajo no tendrán la limitación horaria a la que se hace referencia, salvo en lo que respecta a la utilización de los locales municipales y que éstos no se vean afectados en su seguridad y su apertura no suponga dificultades importantes.

ARTÍCULO 54. REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DE ASAMBLEAS

1.- Formular la solicitud con una antelación mínima de 48 horas, salvo en casos excepcionales.

2.- Señalar la hora, lugar y fecha de celebración y orden del día.

3.- Que el firmante acredite estar legitimado para la convocatoria.

4.- Si en el plazo de las 24 horas siguientes a la presentación de la solicitud de autorización para la Asamblea, Presidente o responsable del área de RRHH no formularán objeción alguna por escrito al respecto, se entenderá autorizada y se podrá celebrar sin otro requisito posterior.

ARTÍCULO 55. COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Ser informado de la política de empleo y de personal, obligándose a la entidad a la entrega de los contratos que se formulen dentro del mes, así como de sus modificaciones y prórrogas.

Emitir informe previo a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones en los supuestos de incoación de expedientes disciplinarios al personal de esta entidad, así como a los referentes al régimen de prestación de servicios.

Podrá asistir, si el Presidente lo considera necesario o adecuado, con voz a las sesiones que celebra la Comisión de Asuntos de Personal (Comisión Informativa Permanente de Presidencia y Gobernación) de la Entidad, cuando esta tenga que tratar asuntos que afecten al régimen y condiciones de trabajo de los empleados, pudiendo hacer constar sus opiniones en el Acta. La Entidad remitirá al Comité de Empresa la información sobre las materias a tratar en el Orden del Día, con una antelación no inferior a las 72 horas.

Difundir libremente publicaciones y anuncios de carácter sindical en los márgenes legales del derecho de expresión. Para facilitar y difundir este derecho, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de tableros de anuncios facilitados por la entidad.

Disponer de un crédito de 40 cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones dentro de la jornada de trabajo. No se computará dentro de este crédito horario el tiempo para asistir a las reuniones convocadas por la entidad. El disfrute de horas sindicales deberá comunicarse a poder ser con antelación mínima de 48 horas y debiendo concretar a la entidad justificación genérica.

La entidad facilitará al Comité de Empresa material de oficina, muebles, teléfono y todo el material necesario para el cumplimiento de sus funciones.

El Comité de Empresa tendrá derecho a reunirse fuera o dentro del horario de trabajo, en las dependencias destinadas al efecto.

ARTÍCULO 56. GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

No poder ser discriminados en su promoción económica o profesional, precisamente en razón del ejercicio de su cargo. Estas garantías se prolongarán durante dos años desde el abandono del cargo.

Audiencia personal con el presidente para casos sindicales y de representación en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a algunos miembros del Comité de Empresa.

No será considerado abandono de servicio la interrupción de funciones u obligaciones de trabajo encomendadas a los miembros del Comité de Empresa, cuando sea por causa del ejercicio de la actividad sindical. No obstante, deberán comunicar con 24 horas como mínimo, la no asistencia al servicio, al jefe inmediato del que dependan.

ARTÍCULO 57. DERECHOS, GARANTÍAS, FACULTADES Y COMPETENCIAS

Se estará a lo que dispone la LO 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, modificada por la LO 14/94, de 19 de mayo, así como lo establecido en la LOREG (Ley Orgánica de Régimen Electoral General), en todo lo referido a este apartado.

Los miembros de la Comisión Paritaria y del Comité de Seguridad gozarán de los mismos derechos, garantías y créditos horarios asignados, en este acuerdo, a los miembros del Comité de Empresa.

CAPÍTULO VII MEDIDAS RELATIVAS A IGUALDAD

ARTÍCULO 58. IGUALDAD

1. El objeto de desarrollar un Plan de Igualdad es conseguir un equilibrio dentro de la plantilla de la Entidad Pública, fomentando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando en todo caso la igualdad de trato y oportunidades mediante la adopción de medidas negociadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que evitarán posibles situaciones de discriminación directas o indirectas y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así mismo se tendrá en cuenta los reales decretos que establecen el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, es decir, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad salarial entre mujeres y hombres.
2. De acuerdo con el compromiso manifiesto en materia de igualdad, el Plan de Igualdad se realizará incluso de forma voluntaria, como parte de la responsabilidad social que tiene la entidad con sus trabajadores y las posibles incorporaciones y, por lo tanto, este se realizará independientemente del número de personas trabajadoras que componen su plantilla. A tenor de este compromiso empresarial, Sóller 2010, garantizará una formación mínima de 10 horas en planes de igualdad a la totalidad de la comisión, para garantizar la participación informada.
3. Así mismo, se garantizará la participación activa de la plantilla en la recogida de datos cualitativos y cuantitativos en la fase diagnóstica, mediante encuestas, entrevistas, coloquios, o de la forma que se determine más adecuada por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, en cuyo seno se negociarán las herramientas más adecuadas.
4. Además de las materias marcadas por el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el plan de igualdad incluirá como materias obligatorias, las de violencias machistas, lenguaje inclusivo y no sexista y salud laboral con perspectiva de género.
5. Los planes de igualdad tendrán una vigencia de 4 años, como máximo desde su adecuado registro. Para garantizar transparencia e igualdad en materia retributiva por parte de Sóller 2010 y, bajo la premisa de otorgar retribuciones salariales a los puestos de igual valor, se informará anualmente al comité de empresa de los pluses discrecionales y de cualquier modificación que se haya producido en las Tablas Retributivas, mediante un registro retributivo en los términos que establece el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

6.- Para la elaboración de la auditoría retributiva que debe realizarse para el análisis diagnóstico, se utilizarán de manera obligatoria las herramientas gratuitas del ministerio de igualdad, aun cuando se externalice la realización de dicha auditoría, tanto para el registro retributivo como para la valoración de puestos de trabajo con las siguientes consideraciones.

- a) La comisión negociadora, deberá participar en la realización de un mapeo de puestos a valorar, así como en la toma de decisión de las puntuaciones asignadas siguiendo los criterios de adecuación, totalidad y objetividad que dicta la normativa sobre igualdad y transparencia retributiva.
- b) Cuando así se determine, a la luz de los resultados diagnósticos, dicha auditoría podrá repetirse en mitad de la vigencia del plan de igualdad. Por lo tanto, las auditorías tendrán una vigencia mínima de 2 años y máxima de 4 años.
- c) La determinación del tanto por ciento considerado como brecha salarial y la obligatoriedad de la realización de un informe de brecha salarial, así como las medidas correctoras en un plan de actuación, se ajustarán a la normativa vigente en cada caso. Si esta normativa cambiase, se repetiría en un plazo inferior a tres meses el registro retributivo y/o auditoría retributiva. Mediante la comisión negociadora o de seguimiento se podrá determinar un tanto por ciento inferior al marcado legislativamente.

7. Se establecerán medidas de acción positiva para la inclusión en la plantilla del sexo menos representado en aquellas funciones, tareas y categorías a hombres cuando estén totalmente o mayoritariamente feminizadas y la presencia de mujeres en aquellas que están totalmente masculinizadas, en igualdad de condiciones de idoneidad a un puesto.

ARTÍCULO 59. PROTOCOLOS DE ACOSO VINCULADOS AL PLAN DE IGUALDAD

A) Principios Generales

1. Los protocolos de acoso relacionados con el Plan de igualdad serán los de acoso sexual y acoso por razón de sexo y se tendrán en cuenta los ámbitos de prevención, detección y actuación. Se realizarán dos protocolos independientes, entendiendo las diferentes situaciones que pueden conllevar su puesta en marcha.
2. En el protocolo de acoso sexual, se hará hincapié en la realidad actual en la que se desarrolla la actividad de la plantilla, por lo que incluirá, como mínimo, el ciberacoso y el acoso sexual por parte de terceros. En el protocolo de acoso por razón de sexo, se tendrá en cuenta todas aquellas situaciones que puedan provocar esta situación desfavorable en trato y oportunidades, tanto a hombres como a mujeres, por el ejercicio corresponsables de los derechos a la conciliación familiar y laboral.
3. La comisión de investigación en ambos protocolos se formará de manera paritaria entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras tal y como marca el instituto de las mujeres. Para tal fin, las personas que forman parte de esta comisión, deberán realizar una formación específica organizada por la gerencia/dirección de la entidad, de al menos 15 horas lectivas con certificado de aprovechamiento por parte de una entidad competente en la materia. Así mismo, estos protocolos se difundirán a toda la plantilla mediante una sesión formativa que incluirá sensibilización en esta materia.
4. Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo tendrán en cuenta las agresiones verbales, no verbales y físicas que pueda sufrir cualquier persona trabajadora, independientemente de ser mujer u hombre, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la entidad, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, tanto dentro como fuera del horario laboral cuando exista entre las personas una relación de trabajo.
5. La entidad garantizará la confidencialidad en todo caso, mediante un correo electrónico y un modelo de denuncia unificado dónde tanto la persona afectada como terceros podrán dirigirse. La denuncia será confidencial pero no anónima, y el testimonio de la misma presunción de veracidad, sin menoscabo de la presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.
6. La empresa garantizará la prontitud en la corrección de tales actitudes, comportamientos y situaciones y se determinará en cada caso la gravedad del caso y las medidas cautelares y correctoras, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

B) Garantía laboral a víctimas de violencia machista

La entidad adoptará todas las medidas recogidas en la normativa vigente para garantizar el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras víctimas de violencia machista, así como el resto de medidas contempladas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 60. MEDIDAS PLANIFICADAS Y PROTOCOLOS LGTBI

En base a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y siguiendo el desarrollo reglamentario de la Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

A tal fin, se garantiza la igualdad de trato y oportunidades de toda la plantilla de la Entidad Pública Empresarial Sóller 2010, prohibiéndose expresamente cualquier discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Se establecen las siguientes medidas materiales de aplicación directa e inmediata:

A) Medidas Planificadas de Aplicación Directa:

1. Acceso al empleo y contratación: Los procesos de selección utilizarán criterios neutros y objetivos basados en el mérito y la capacidad. Se prohíbe cualquier pregunta o requisito que pueda revelar la orientación sexual o la identidad de género de las candidaturas. Las ofertas de empleo utilizarán un lenguaje inclusivo y diverso.
2. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza que las oportunidades de promoción interna y desarrollo profesional sean plenamente accesibles al colectivo LGTBI, evaluando exclusivamente competencias profesionales y desempeño.
3. Formación y sensibilización: La entidad programará acciones formativas periódicas dirigidas a toda la plantilla sobre el respeto a la diversidad afectivo-sexual y de género, entornos laborales seguros y lenguaje no sexista ni LGTBIfóbico.
4. Permisos y beneficios sociales: Todos los permisos, licencias y beneficios sociales regulados en este convenio para cónyuges o parejas de hecho se aplicarán en condiciones de absoluta igualdad a las familias homoparentales, lesbomaternales y trans, sin discriminación alguna.
5. Acompañamiento a personas trans y protección de su intimidad: Se garantiza el derecho de las personas trabajadoras trans a ser llamadas por el nombre del género con el que se identifican (nombre social) en todas las comunicaciones internas de la entidad, listados de turnos, cuadrantes y relaciones laborales ordinarias, con anterioridad o con independencia de que realicen la rectificación de su mención registral en el Registro Civil. La entidad se compromete a adecuar los registros informáticos internos para salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos médicos o personales de los procesos de transición.

B) Protocolo frente al Acoso LGTBIfóbico y la Violencia:

1. Declaración de principios: La entidad manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta que suponga acoso discriminatorio, humillación, aislamiento, burlas, chistes ofensivos o violencia, física o verbal, dirigida contra cualquier persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
2. Comisión Instructora y Formación: Las denuncias relativas a este tipo de acoso serán tramitadas por una Comisión Instructora Paritaria. Sus miembros recibirán una formación específica organizada por la gerencia/dirección de la entidad de, al menos, 15 horas lectivas con certificado de aprovechamiento, adaptada en este caso al tratamiento de la discriminación e identidades del colectivo LGTBI.
3. Canal de denuncia y procedimiento rápido: Se establece un canal propio de denuncia que garantiza un tratamiento confidencial de los datos. Ante una denuncia por acoso LGTBIfóbico, se iniciará de inmediato un procedimiento de actuación que deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días hábiles, garantizándose la confidencialidad de las partes, la presunción de inocencia del denunciado y la protección frente a represalias de la presunta víctima y los testigos.
4. Medidas cautelares: Durante la tramitación del procedimiento, y con el fin de proteger a la presunta víctima, la dirección de la entidad podrá adoptar medidas cautelares organizativas provisionales (como separación de puestos o turnos) según la tipología del acoso, sin que ello pueda suponer un perjuicio en sus condiciones retributivas.
5. Régimen sancionador y modelos: De confirmarse la existencia de conductas constitutivas de acoso discriminatorio o violencia por LGTBIfobia, estas se considerarán una falta muy grave y se procederá al ajuste de faltas a las sanciones del convenio colectivo, sin perjuicio de las responsabilidades penales correspondientes. Se incorporará como anexo el modelo de denuncia y un glosario de terminología.

C) Comisión Negociadora y Seguimiento: Sin perjuicio de la validez y aplicación inmediata de las medidas y el protocolo contenidos en este artículo, se elaborará un conjunto de medidas planificadas LGTBI en el seno de la entidad, así como un protocolo específico contra la lgtbfobia que garantice la igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas o indirectas por razón de su orientación sexual e identidad, expresión de género o cualquier otra característica de las personas trabajadoras de Sóller 2010 independientemente del número de personas por la que esté compuesta su plantilla. Se determinará una comisión negociadora paritaria en cuanto a la representatividad, entre la representación legal de los trabajadores y la propia Entidad, a su vez, la parte social será representativa y proporcional a los resultados electorales. Esta comisión negociadora LGTBI, se conformará en un periodo inferior a tres meses desde la publicación de este convenio colectivo.

El contenido mínimo de las medidas planificadas a desarrollar y evaluar en su vigencia por dicha comisión, tomando como base lo ya regulado en este artículo, serán:

- Contextualización de la entidad y su plantilla.
- Marco normativo.
- Determinación de las partes negociadoras.
- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- Conjunto de medidas planificadas de las áreas de actuación:
 - a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
 - b) Acceso al empleo.
 - c) Clasificación y promoción profesional.



- d) Formación, sensibilización y lenguaje.
- e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- f) Permisos y beneficios sociales.
- g) Acompañamiento a las personas trans en el empleo.

- Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas.
- Revisión de las medidas planificadas y protocolo.
- Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

El contenido mínimo del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales a realizar en su redactado final por la comisión electa, partiendo de las garantías ya establecidas en el apartado B), será:

- Declaración de principios.
- Partes suscriptoras del protocolo.
- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- Principios rectores y garantías del procedimiento.
- Comisión instructora paritaria.
- Contenido de la formación mínima de 15 horas de la comisión instructora.
- Procedimiento de actuación, plazos y temporalización.
- Canal propio de denuncia y tratamiento de los datos.
- Tipología del acoso y de las medidas cautelares.
- ejemplos de tipologías de discriminaciones y violencias al colectivo.
- Glosario de terminología.
- Ajuste de faltas a las sanciones del convenio colectivo
- Modelo de denuncia.
- Resolución de la comisión instructora y seguimiento.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 61. RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE

1. Régimen Supletorio y de Remisión: En materia de régimen sancionador, tipificación de faltas y determinación de las correspondientes sanciones, se aplicará de forma expresa y supletoria el régimen disciplinario establecido en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Asimismo, se tomará como referencia complementaria la normativa reguladora del personal del Ayuntamiento de Sóller, aplicándose en todo caso la disposición o interpretación que formalmente resulte más beneficiosa y garantista para la persona trabajadora.

2. Garantías Procedimentales Obligatorias: La imposición de cualquier sanción por la comisión de faltas graves o muy graves requerirá, de forma inexcusable, la tramitación previa de un expediente disciplinario formal. Este procedimiento se regirá bajo los principios de contradicción, proporcionalidad, presunción de inocencia y obligada separación entre la fase instructora y la sancionadora.

A tal efecto, se garantizan los siguientes derechos mínimos para el trabajador/a:

- a) Derecho de Audiencia: La persona afectada tendrá derecho a ser notificada por escrito de los cargos que se le imputan, disponiendo de un plazo mínimo de 10 días hábiles para presentar alegaciones, proponer pruebas y ejercer su legítima defensa antes de dictarse cualquier resolución sancionadora.
- b) Instructor Independiente: Para garantizar la imparcialidad del proceso, la dirección de la entidad nombrará a un instructor/a ajeno al conflicto para que dirija la investigación del expediente.
- c) Suspensión Cautelar Regulada: En el caso de acordarse una suspensión provisional de empleo durante la tramitación del expediente, esta no podrá exceder del plazo máximo legal y el trabajador/a mantendrá el derecho a la percepción de sus retribuciones básicas, salvo en los supuestos de extrema gravedad expresamente tasados en la normativa pública.

3. Participación de la Representación Legal de los Trabajadores: De conformidad con lo establecido en el Artículo 54º. de este Convenio, el Comité de Empresa deberá ser notificado de inmediato tras la incoación de cualquier expediente disciplinario, teniendo el derecho a emitir un informe previo preceptivo antes de que la entidad adopte la resolución o acuerdo final sobre la sanción.



**CAPÍTULO IX****ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SUBROGACIÓN DEL PERSONAL****ARTÍCULO 62. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

En el supuesto de que la Entidad Pública Sóller 2010 dejase de prestar los servicios encomendados por el Ayuntamiento de Sóller y estos fueran externalizados, se incluirá en los pliegos de la licitación la subrogación obligatoria de la totalidad de la plantilla.

A tal efecto, ambas partes instarán al ayuntamiento para que adopte un acuerdo en el que se recoja dicho compromiso en el próximo pleno que se celebre.

CAPÍTULO X**SITUACIONES DE EMERGENCIA CLIMÁTICA****ARTÍCULO 63. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE EMERGENCIA CLIMÁTICA Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS (FMA)**

1. Objeto y Ámbito de Aplicación del presente protocolo establece el marco normativo, organizativo y de protección obligatoria para garantizar la seguridad y salud de la totalidad de la plantilla de la Entidad Pública Empresarial Sóller 2010 ante riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos (FMA), en cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la Disposición Adicional Única del Real Decreto 486/1997 (según Real Decreto-ley 4/2023).

2. Niveles de Aviso y Evaluación de Impactos

La activación de las medidas previstas en este artículo se producirá de forma automática tras la publicación oficial de avisos meteorológicos por parte de la AEMET (Plan Meteoaleta) o del servicio de Emergencias 112 para la zona geográfica de actuación. Las medidas se articularán según los niveles de peligro e impacto sobre las personas:

- Verde: Ausencia de riesgo meteorológico general.
- Amarillo: Riesgo bajo. Vigilancia y atención sobre personas o bienes vulnerables.
- Naranja: Riesgo importante. Impactos graves previsibles sobre la población y trabajo expuestos.
- Rojo: Riesgo extremo. Peligro extraordinario e impactos muy graves o catastróficos.

3. Medidas Operativas y Organizativas Tasadas**A. Exposición a Altas Temperaturas y Olas de Calor****1. Nivel Amarillo:**

1. Racionalización preventiva de la jornada estival en los horarios de mayor exposición.
2. Priorización del trabajo mecanizado frente al manual y uso preferente de vehículos dotados de aire acondicionado.
3. Supresión generalizada del uso de sopladoras de mochila.

2. Nivel Naranja (Adaptación Obligatoria de Jornada / RD-ley 4/2023):

1. Horarios: Adaptación o modificación obligatoria del horario de la jornada laboral previa consulta y acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) para evitar las horas centrales de calor.
2. Suspensión de Tareas: Prohibición explícita de trabajos que requieran un alto esfuerzo o gasto físico intenso al aire libre (limpieza de solares, desbroce manual, etc.).
3. Pausas e Hidratación: Establecimiento de pausas obligatorias de 15 minutos por cada hora de trabajo continuado en exterior a la sombra, computables como tiempo de trabajo efectivo.

3. Nivel Rojo (Prohibición y Protección Extrema):

1. Prohibición al Aire Libre: Queda prohibida la realización de tareas al aire libre a pie de calle, siendo desarrollado de manera pormenorizada este punto por el comité de seguridad y salud, e integrado en el "Protocolo Operativo de Emergencia Climática y Pautas de Trabajo Seguro".





2. Reubicación: El personal adscrito a servicios de vía pública se reubicará exclusivamente en la conducción de vehículos climatizados con aire acondicionado o en tareas de interior en las dependencias de la entidad.
3. Servicios Esenciales de Fuerza Mayor: Cualquier actuación imprevista e inaplazable de emergencia al aire libre requerirá la presencia permanente de un responsable como vigilante de prevención, rotación continua de efectivos y medios mecánicos suficientes.

B. Lluvias Intensas e Inundaciones

1. Nivel Amarillo:

1. Suspensión de las tareas de limpieza manual y del servicio de O.R.A.
2. Reasignación a labores preventivas en imbornales y puntos sensibles, dotando al personal de herramientas y ropa de agua de protección.

2. Nivel Naranja:

1. Reorganización inmediata de rutas para evitar zonas inundables y retirada preventiva de vehículos situados en áreas de riesgo.
2. Obligatoriedad de realizar en parejas aquellos servicios que deban prestarse fuera de los centros fijos o en zonas alejadas.

3. Nivel Rojo:

1. Instrucción de Refugio Inmediato: Paralización de los trabajos expuestos al aire libre. Si la alerta se activa durante la prestación del servicio, el personal se dirigirá de inmediato a un lugar seguro, comunicará su ubicación al responsable del servicio y permanecerá resguardado hasta la finalización de la alerta o la llegada de instrucciones seguras. siendo desarrollado de manera pormenorizada este punto por el comité de seguridad y salud, e integrado en el “Protocolo Operativo de Emergencia Climática y Pautas de Trabajo Seguro”.

C. Vientos Fuertes

1. Nivel Amarillo: Uso obligatorio de gafas de protección en limpieza viaria y O.R.A.

Prohibición de acceso a parques o zonas acordonadas por las autoridades. En RSU, aseguramiento de cargas en cajas abiertas de vehículos.

2. Nivel Naranja: Suspensión de la actividad de limpieza viaria y servicio O.R.A. en las zonas o áreas expuestas afectadas.

3. Nivel Rojo: Suspensión total y generalizada de los servicios de recogida de residuos, limpieza viaria y O.R.A. al aire libre. Reasignación del personal a tareas operativas de interior que no entrañen riesgo para su seguridad. siendo desarrollado de manera pormenorizada este punto por el comité de seguridad y salud, e integrado en el “Protocolo Operativo de Emergencia Climática y Pautas de Trabajo Seguro”.

4. Evaluación Personalizada y Colectivos Vulnerables

De conformidad con el Real Decreto-ley 4/2023, las evaluaciones de riesgo tomarán en consideración las características personales y el estado biológico conocido de la persona trabajadora (edad, patologías previas, gestación, etc.), aplicando con carácter prioritario adaptaciones de la jornada, exención de tareas físicas de alta intensidad o la reubicación en puestos no expuestos.

5. Garantías Salariales y de Empleo

1. Garantía del 100 % Salarial: Las modificaciones de jornada, reubicaciones o la suspensión total o parcial de servicios derivadas de la activación de alertas de nivel Naranja o Rojo no supondrán en ningún caso minoración, descuento ni penalización en los conceptos retributivos de las personas trabajadoras.
2. Imposibilidad de Desplazamiento: Cuando la alerta meteorológica impida de forma justificada el acceso al centro de trabajo o el tránsito por las vías de circulación necesarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.g del Estatuto de los Trabajadores sobre causas de fuerza mayor.

6. Coordinación y Gestión de Emergencias

Ante la emisión de un aviso meteorológico de nivel Naranja o Rojo, la Dirección notificará de inmediato a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) las medidas adoptadas. Tras la finalización de cada episodio, el Comité de Seguridad y Salud analizará las actuaciones llevadas a cabo para introducir los reajustes oportunos.

7. Desarrollo, Concreción y Desglose Operativo por el Comité de Seguridad y Salud



Sin perjuicio de la aplicación directa de los principios, prohibiciones y garantías retributivas establecidos en el presente artículo, el Comité de Seguridad y Salud elaborará y aprobará, en un plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del Convenio, un Protocolo Operativo de Emergencia Climática y Pautas de Trabajo Seguro.

Dicho documento técnico concretará y desglosará de manera detallada las pautas de actuación para cada uno de los puestos y servicios de Sóller 2010 (RSU, Limpieza Viaria, ORA, Escoleta, Instalaciones Deportivas, etc.), incluyendo:

Fichas por puesto de trabajo: Catálogo exhaustivo que detalle qué tareas específicas quedan totalmente prohibidas, cuáles son modificables en horario o carga física, y cuáles son susceptibles de reubicación en espacios interiores o vehículos climatizados según cada nivel de alerta (amarillo, naranja y rojo).

Pautas técnicas de protección: Tiempos exactos de descanso, pautas de hidratación, reposición de EPIs específicos y canales de comunicación en tiempo real durante el servicio.

Revisión periódica: Procedimiento de actualización de las pautas de trabajo seguro en función de la evolución técnica de los equipos de la empresa, la experiencia acumulada o los cambios en el Plan Meteoalerta de AEMET y Protección Civil.

CAPÍTULO XI PAZ SOCIAL

ARTICULO 64. PAZ SOCIAL

Con la firma del presente Convenio Colectivo, la representación de la Entidad Pública Empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras manifiestan su voluntad de mantener un clima de paz social durante toda su vigencia.

En consecuencia, ambas partes se comprometen a respetar íntegramente los acuerdos alcanzados y a no promover conflictos colectivos, medidas de presión o acciones dirigidas a modificar o alterar las materias reguladas en el presente Convenio durante su período de vigencia, sin perjuicio del ejercicio de los derechos que legalmente pudieran corresponder en caso de incumplimiento de lo pactado.

Y en todo caso, las cuestiones que puedan surgir en relación con la interpretación, aplicación o cumplimiento del presente Convenio serán tratadas, con carácter previo a cualquier medida de conflicto colectivo, en el seno de la Comisión Paritaria y, en su caso, mediante los procedimientos de mediación y conciliación legalmente establecidos según se establece en el artículo 14 de este convenio.

CAPÍTULO XII DISPOSICIÓN ADICIONAL

REGULACIÓN Y OPCIONES DE REGULARIZACIÓN RETRIBUTIVA EXTRAORDINARIA POR LA PRESTACIÓN DE JORNADA EN DÍAS FESTIVOS ENTRE LOS MESES DE ABRIL Y JULIO AMBOS INCLUSIVE.

1. Contexto y Ámbito de Aplicación: Las partes firmantes de este Convenio Colectivo reconocen la existencia de discrepancias en la liquidación y remuneración del personal que realizó jornada laboral en días festivos comprendidos entre el 1 de abril y el 31 de julio del año en curso, al haberse computado y retribuido como jornada ordinaria.

A efectos de regularizar con carácter extraordinario y definitivo dicha situación respecto al personal afectado por este Convenio, la Entidad Pública Empresarial Sóller 2010 reconoce el derecho de cada trabajador/a afectado/a a optar de manera individual y voluntaria por una de las tres fórmulas de compensación descritas en el apartado siguiente.

2. Escenarios de Compensación Opcional:

- Opción 1: Compensación Económica a Tanto Alzado (Sin Reasignación de Jornada)
- Opción 2: Regularización según Convenio y Reasignación de Jornada
- Opción 3: Compensación en Descanso y Reasignación de Jornada
- Retribución y Descanso: Compensación mediante el disfrute de dos (2) días de descanso retribuido por cada día festivo efectivamente realizado entre abril y julio, restituyendo los importes cobrados por estos días festivos.
- Condiciones y Reasignación: Al igual que en la Opción 2, el reconocimiento de la naturaleza extraordinaria de la jornada festiva conlleva la reasignación e integración en el cómputo del trabajador/a de un (1) día de jornada ordinaria pendiente de realizar por cada festivo reconvertido.
- Retribución: Liquidación y retribución del trabajo en días festivos conforme al régimen económico y cálculo de horas/días





extraordinarios establecido de manera general en el cuerpo de este Convenio Colectivo.

- Condiciones: Dado que las horas trabajadas en festivo pasan a tener la consideración legal y retributiva de jornada extraordinaria (en lugar de ordinaria), el trabajador/a deberá reasignar y realizar la jornada laboral ordinaria equivalente que hubiera quedado pendiente de cómputo anual o compensar con horas acumuladas de descanso.
- Retribución: Cobro de una cuantía líquida de 121,45.-€ operario y controladores de estacionamiento y 147,42.-€ chófer en concepto de plus por cada día festivo efectivamente trabajado en el período indicado, abonados de forma directa por encima de la retribución recibida por la jornada ordinaria.
- Condiciones: El trabajador/a que elija esta opción no tendrá que devolver jornada ni someterse a reasignación alguna de turnos, dando por compensada y cerrada íntegramente la prestación del servicio en dichos festivos.

3. Reglas para el Disfrute de los Descansos (Para quienes elijan la Opción 3):

- El disfrute de los días de descanso acumulados por la Opción 3 se solicitará preferentemente una vez finalizada la temporada estival de verano.

4. Procedimiento de Elección: En el plazo máximo de quince (15) días hábiles a contar desde el día siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, la Entidad pondrá a disposición de la plantilla afectada un formulario individual para que cada trabajador/a manifieste formalmente la opción elegida.

5. Régimen Definitivo Posterior: Una vez formalizada la firma del Convenio Colectivo y regularizado el período aplicable a esta disposición, el trabajo prestado en días festivos a partir de la publicación en el BOIB se regirá de forma imperativa y exclusiva por lo dispuesto con carácter general en el articulado del Convenio Colectivo (especialmente en los artículos 15, 26, 27 y 31), quedando extinto el régimen transitorio regulado en esta disposición.

