



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

12499

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del pacte de condicions de treball del personal funcionari de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, de 2 de juny de 2025 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 2 de juny de 2025, els membres de la Comissió negociadora de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca es van reunir per aprovar el pacte de condicions de treball del personal funcionari.
2. El 15 de juliol de 2025, Bartomeu Rafel Ginard Bauzá, en representació de la Comissió negociadora, va sol·licitar el registre i el dipòsit de l'acta.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicto la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el pacte de condicions de treball del personal funcionari de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, de 2 de juny de 2025, en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Publicar l'acta en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, signat electrònicament el 3 de novembre de 2025

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

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

(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)

TEXT ARTICULAT DEL PACTE SOBRE CONDICIONS GENERALS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE LA MANCOMUNITAT MIGJORN DE MALLORCA**Article 1. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL**

El contingut d'aquest pacte és d'aplicació al funcionariat de carrera, interí i al personal contractat en règim administratiu de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, i a tot aquell personal que, mantenint una relació amb la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, romanin en l'àmbit d'aplicació del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, en endavant (EBEP).

Article 2. VIGÈNCIA I DENÚNCIA

El pacte entrarà en vigor el dia de la seva firma per la Comissió negociadora, sense perjudici de la seva publicació en el Butlletí oficial. El pacte vigent serà actualitzat anualment quant a les quanties retributives establertes, d'acord amb les variacions previstes en els Pressuposts generals de l'Estat, seguint les prescripcions marc d'obligat compliment establertes a dits pressupostos. Finalitzat el període de vigència general, el pacte s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat de si es produeix denúncia per qualsevol de les parts afectades. S'estableix que la denúncia en el seu cas, haurà de produir-se durant el mes de setembre de l'any 2026, o dins dels mesos de setembre de qualsevol dels eventuais anys de pròrroga, mitjançant comunicació escrita que s'haurà d'enviar a la part interessada. Les millores funcionaries que s'hagin acordat al llarg de la vigència d'aquest pacte i totes aquelles millores que, sent d'aplicació directa o indirecta als treballadors o treballadores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest pacte, es puguin acordar en un futur entre els sindicats de treballadors i la Mancomunitat Migjorn de Mallorca; el Govern central; el Govern de les Illes Balears; o el Consell de Mallorca; hi quedaran automàticament incorporades.

Article 3. NATURALES DE LES CONDICIONS PACTADES

Aquest pacte negociat és vinculant i d'obligat compliment per a les parts signants, una vegada aprovat per la Junta de la Mancomunitat, i forma un tot orgànic i indivisible a efectes de la seva aplicació, per la qual cosa en el cas que s'anul·lès o es proposés la modificació d'alguna de les estipulacions, qualsevol de les parts afectades podria sol·licitar la reconsideració global o parcial del seu contingut.

Article 4. INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Dins el mes següent al de l'aprovació d'aquest Pacte per la Junta de la Mancomunitat es constituirà una Comissió mixta paritària integrada per tres representants de cada part firmant d'aquest acord. La representació de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca es designarà per part del president de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca mitjançant Decret de Presidència. D'entre ells, formaran part sempre el president o presidenta. Quant a la representació de la part sindical, els seus representants seran designats de forma proporcional a la seva representació per part de la junta de personal. Es designaran els representants titulars, i els corresponents suplents. La Comissió mixta paritària tendirà a la paritat de gènere, en la mesura del possible, d'acord amb la normativa vigent. Es nomenarà personal responsable de l'aplicació de la transversalitat de gènere i de mesures per promoure la igualtat en el si de les administracions, atès que permet assegurar el compromís de l'administració pública desenvolupat en els articles 24, 25 i 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, relatius a la capacitat del personal al servei de les administracions públiques i a l'ocupació en el sector públic, així com també en els objectius desenvolupats en el V Pla Estratègic d'Igualtat entre dones i homes 2021-2023 de les Illes Balears. Les persones integrants de la Comissió incorporaran la perspectiva de gènere en les funcions pròpies d'aquesta i en l'anàlisi, l'estudi i les actuacions que es proposin en l'àmbit laboral vinculat al personal funcionari. S'han de recollir les dades separades per sexe en els Aquesta comissió es reunirà a petició de les parts, de qualsevol d'elles, i quan se sol·liciti amb una antelació mínima de 10 dies hàbils. Les seves funcions seran: a) Vigilància del compliment del Pacte i interpretació i arbitratge del seu contingut. Els seus informes se sotmetran, en el seu cas, a l'acord de l'òrgan competent, mentre no s'estableixin altres instruments legals. b) Totes aquelles que el present Pacte hagi previst la seva intervenció.

Article 5è.- DRETS GENERALS

El funcionariat afectat per aquest pacte tendran els drets generals que legalment se li reconeixen per la normativa d'aplicació als funcionaris públics, i, en particular, al Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei del estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (en endavant, LOLS).

Article 6è.- LLIURE SINDICACIÓ I ASSOCIACIÓ

Cap funcionari o funcionària podrà ser obligat a sindicat-se o associar-se, ni ser discriminat per aquesta raó. El funcionariat que ostenti càrrecs electius a nivell autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives o que tenguin representació entre els representants de personal o en el seu cas a la Junta de personal, podran passar a la situació de serveis especials en els termes previstos en la Llei orgànica de llibertat sindical. Al funcionariat en tal situació se'ls computarà el temps que hi estiguin a efectes d'ascensos, triennis i drets passius i tendran dret a la reserva de plaça i destí que ocupassin, tot allò de conformitat a l'establert a la Llei.

Article 7è.- DRET DE REUNIÓ

Es reconeix el dret de reunió a les persones empleades públiques de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca a les seves dependències amb els següents requisits i condicions:

1. S'entén per reunió la concurrència d'una part del funcionariat per un determinat motiu.
2. Estan legitimats per convocar una reunió de personal laboral i per formalitzar la sol·licitud corresponent d'autorització davant del president de la Mancomunitat:
 - a) Les organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals a la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.
 - b) El comitè d'empresa o els delegats de personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.
 - c) Un grup de personal laboral de la Mancomunitat, sempre que el nombre sigui superior al 20% de la plantilla.
3. Seran requisits per convocar una reunió els següents:
 - a) Formular la sol·licitud amb una antelació mínima de 48 hores davant de la Presidència, amb assenyalament de lloc, dia i hora i presentació de l'ordre del dia.
 - b) Si quan falten 24 hores per a la celebració de la reunió o assemblea, Presidència no s'ha manifestat en contra, se celebrarà l'assemblea d'acord amb allò previst a la sol·licitud.
 - c) En cas d'expressar la seva negativa, Presidència fixarà, d'acord amb el comitè d'empresa, nou dia i hora de celebració, que no podrà representar una demora de més de 72 hores de la data prevista amb anterioritat. La Presidència només podrà ajornar la reunió o assemblea una sola vegada per convocatòria.
 - d) Les persones que convoquin la reunió seran responsables del normal desenvolupament d'aquesta.

Article 8è.- DRET DE VAGA

Mentre no existeixi el dret de vaga específicament contemplat per al funcionariat públic, serà d'aplicació el previst en el Reial Decret de 17/1977 de 4 de març i la Sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981, amb estricta subjecció, en tot cas, a les particularitats establertes o a les que s'estableixin per a la funció públic en aquesta matèria.

Article 9è.- REPRESENTANTS DE PERSONAL I/O JUNTA DE PERSONAL

La composició, competències, facultats, drets i garanties dels delegats o delegades de personal són les establertes i reconegudes a la normativa vigent, sense perjudici de les que es relacionen en els articles següents, informes i diagnòstics que es proposin, de tal manera que les actuacions que es derivin de les seves funcions puguin tenir una repercussió positiva en matèria d'igualtat. Qualsevol discrepància sobre la interpretació del clausulat del Pacte s'haurà de sotmetre amb caràcter previ i obligatori a la Comissió mixta paritària, sense perjudici del dret posterior d'acudir a les pertinents instàncies judicials o administratives.

Article 10è.- COMPETÈNCIES I FACULTATS DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

Les competències i facultats dels representants de personal vindran determinades per la normativa vigent. A més a més, s'inclou el dret específic dels representants de personal a ser informats prèviament dels canvis de destí que legalment es decretin per la Corporació, i els Membres de la Junta de Personal podran manifestar les consideracions que considerin necessàries a dits canvis.

Article 11è.- GARANTIES DELS DELEGATS DE PERSONAL

Els delegats de personal com a representants legals del funcionariat, tindran les garanties que els hi són reconegudes per part de la normativa bàsica estatal, i, en especial, per la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques. A més a més, tendran les següents garanties:

- a) No poder ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'exercici de la seva representació, durant el seu mandat ni dins de l'any següent a la seva finalització.
- b) Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei, que afecti un dels membres de la Junta de Personal, aquest, salvada la seva voluntat, serà l'últim en ser traslladat o canviat de torn.
- c) Audiència en els supòsits de seguir-se expedient disciplinari a uns dels representants de personal, sense perjudici de la de persona interessada que es regula en el procediment disciplinari.
- d) Els representants de les seccions sindicals o associacions professionals tendran dret a ser informats de les propostes d'acord en matèria de personal.
- e) No serà considerada abandó de servei la interrupció de funcions o obligacions en la feina encomanades als representants de personal, quan sigui per causa de l'exercici de l'activitat sindical. Les seccions sindicals i els delegats sindicals, pel cas que n'hi





hagués, ostentaran els drets que els hi són conferits per la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Article 12è.- EXPEDIENTS DISCIPLINARIS

El règim disciplinari del personal empleat públic de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca vindrà regulat pel que es preveu en el Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que se aprova el text refós de la Llei del sstatut bàsic de l'empleat públic (EBEP). Per tot allò que no vingui regulat a l'EBEP, serà d'aplicació de forma subsidiària el contingut de la Llei 3/2007, de 27 de març de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears i el Decret 32/2020, de 5 d'octubre, pel qual es regula el règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Articles 13è.- JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral global del personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte a aquest conveni col·lectiu vindrà determinada per la normativa bàsica de l'Estat, així com pels acords establerts en el marc de la negociació col·lectiva entre els/les representants dels treballadors i treballadores i la Mancomunitat.

S'estableix la jornada laboral de 35 hores a distribuir en els diferents quadrants de torns tant per operaris com personal d'oficines en la forma que s'estableixi per aquest pacte i, supletòriament, per decret de presidència.

Tot el personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca haurà de complir la jornada de treball, en còmput anual, que s'estableixi per part de la normativa bàsica estatal. La realització d'hores extraordinàries es regularà pel convingut entre les parts i el legalment establert.

La jornada laboral del personal d'oficines es prestarà de dilluns a divendres, entre les 07.30 i les 14.30 hores, tot i que hi haurà dos torns presencials, un torn de 07.30 a 14.00 i un altre torn de 08.00 a 14.30 hores. La resta de jornada fins a completar les 35 hores setmanals es prestarà telemàticament. Els dissabtes i diumenges, d'acord amb la legislació estatal, es consideren inhàbils.

Continuant amb el pla de teletreball que es va iniciar en aquesta Mancomunitat l'any 2011 per decret de presidència, i per tal de facilitar la conciliació del personal així com per evitar desplaçaments en carretera, el personal d'oficines que disposi a casa seva d'equip informàtic adequat, així com certificat electrònic, podrà prestar un dia a la setmana de teletreball. El personal dels grups A1 i A2 en podrà prestar fins a dos dies a la setmana. Per això es redactarà un pla de teletreball en el qual s'estableixin els dies que hi prestarà servei cada treballador/a.

Els dies 24 i 31 de desembre, d'acord amb la legislació estatal, es consideren no laborables i les oficines romandran tancades. Els calendaris laborals afegiran dos dies de lliure disposició o assumptes propis si els dies 24 i 31 de desembre coincideixen en festiu, dissabte o dia no laborable.

2. El calendari laboral vindrà determinat pels organismes competents de l'administració Estatal, autonòmica i dels municipis mancomunats. El calendari serà comunicat als treballadors. Quant als dos dies festius anuals dels municipis mancomunats, cada treballador/a comunicarà si opta pels dos festius locals d'un o altre municipi d'entre els mancomunats.

3. El personal amb més de cinquanta nou anys d'edat tindrà dret a una reducció de jornada de fins al 50 % de la jornada laboral amb reducció proporcional de retribucions. No obstant l'anterior, en el cas de que sigui personal funcionari de carrera o laboral fix, amb cinquanta nou anys d'edat i més de 10 anys d'antiguitat reconeguda a servei a la Mancomunitat, aquesta reducció comporta la reducció proporcional de retribucions que pertorqui, incrementada en 20 punts percentuals amb un màxim del 100 % de retribucions.

Article 14è.- VACANCES

El personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca té dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, de vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o en el seu cas, dels dies que en proporció els correspongui si el temps de servei actiu és menor.

No obstant el disposat al paràgraf anterior, d'acord amb allò que disposa segons la DA3a. del RDL 10/2015, d'11 de setembre, a partir de 15 anys de servei, es disposa de 23 dies hàbils de vacances, a partir de 20 anys 24 dies, a partir de 25 anys 25 dies i a partir de 30 anys 26 dies de vacances.

El gaudiment dels dies de vacances es farà segons l'interès de la persona empleada pública i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Excepcionalment, quan per necessitats del servei sigui necessari alterar les vacances sol·licitades i concedides a un treballador laboral, la duració d'aquestes es modificarà a raó d'un dia i mig per cada dia hàbil en què s'hagin alterat les vacances.

El calendari de vacances es fixarà, d'acord amb els criteris d'aquest apartat, pels caps d'àrea o de servei corresponents abans de final de l'any anterior. No obstant això, es podran efectuar canvis als períodes de vacances sol·licitats sempre que se sol·licitin amb una antelació mínima de 7 dies i les necessitats del servei ho permetin. La situació d'incapacitat temporal abans de l'inici de les vacances s'entendrà causa per modificar les vacances.



En els supòsits de coincidència en el període sol·licitat es tindran en compte el següents criteris:

- a) Treballadors i treballadores amb fills i filles menors de dotze anys, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolar, referit aquest, al període de vacances escolars en el seu conjunt i no a un mes concret.
- b) Treballadors amb fills majors de dotze anys, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolar, referit aquest, al període de vacances escolars en el seu conjunt i no a un mes concret.
- c) Qualsevol altra causa justificada que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.
- d) Treballadors i treballadores que tinguin reconeguda una major antiguitat en la carrera administrativa.
- e) Treballadors i treballadores que sol·licitin un únic període de vacances coincident amb un mes natural.

Si el personal, abans o durant les vacances, sofriu un internament clínic o una malaltia acreditada facultativament d'una duració superior a tres dies o qualsevol altra circumstància de caire excepcional degudament documentada, s'ajornaran les vacances esmentades fins a la data d'alta o fins l'acabament de les circumstàncies excepcionals que han motivat l'ajornament.

Article 15è.- PERMISOS

1. La Mancomunitat Migjorn de Mallorca concedirà els permisos, sempre que siguin degudament justificats, per les causes següents:

- a) Per defunció d'un/a familiar dins del primer grau de consanguinitat i afinitat cinc dies hàbils.

Quan es tracti de defunció d'un/a familiar dins del segon grau de consanguinitat i afinitat, o d'alguna altre persona que formi part de la unitat familiar el permís serà de quatre dies hàbils.

A tots els efectes no s'entendrà inclòs dins del permís el dia de la defunció quan aquesta es produeixi una vegada finalitzada la jornada habitual de treball.

- b) Per malaltia greu i repòs domiciliari amb justificació facultativa d'un/a familiar dins del primer grau de consanguinitat i afinitat, amb justificació facultativa, cinc dies hàbils.

Quan es tracti de malaltia greu i repòs domiciliari amb justificació facultativa d'un/a familiar dins del segon grau de consanguinitat i afinitat, o d'alguna altre persona que formi part de la unitat familiar el permís serà de quatre dies hàbils.

- c) Per intervenció quirúrgica o hospitalització d'un/a familiar dins del primer grau de consanguinitat i afinitat, amb justificació facultativa, cinc dies hàbils.

Quan es tracti d'intervenció quirúrgica o hospitalització d'un/a familiar dins del segon grau de consanguinitat i afinitat, o d'alguna altre persona que formi part de la unitat familiar el permís serà quatre dies hàbils.

- d) Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o filla els permisos que preveu la normativa vigent, a partir de la data de naixement o de la decisió administrativa o judicial per la qual es constitueixi l'adopció o l'acolliment. No obstant l'anterior, es podrà acumular el present permís al període de gaudiment de les vacances.

El permís tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cada un dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administració. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla faci dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.





En cas de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Un cop finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar als cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos previstos en els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball.

e) Per matrimoni civil (o inscripció en el registre oficial de parelles de fet), quinze dies naturals; es podrà iniciar qualsevol dia, dins els dotze mesos següents. Si la persona empleada pública ho sol·licita, tindrà dret a l'acumulació d'aquesta llicència al període de vacances que li pertoguï.

f) Matrimoni de familiars de primer grau o germans/es: un dia hàbil si es produeix a la mateixa illa i tres si és necessari desplaçar-se a les altres illes o a la península.

g) Per trasllat de domicili sense canvi de localitat, dos dies hàbils. Si el trasllat suposa canvi de localitat, tres dies hàbils.

h) Per a la realització de funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que s'estableixin a la legislació sindical o en aquells termes que pactadament s'estableixin entre Administració i sindicats.

i) Per concórrer a exàmens finals i altres proves d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant el dia de celebració, sense perjudici de l'ampliació del temps indispensable, quan la concurrència a aquests exàmens exigeixi el desplaçament des del lloc de residència.

j) Per adopció internacional, en el supòsit de desplaçament previ necessari dels pares i mares al país d'origen de l'adoptat, fins a dos mesos, es percebran únicament les retribucions bàsiques.

k) Pel naixement de fills/es prematurs/es o d'aquells/es que hagin de romandre hospitalitzats o hospitalitzades després del part, dues hores diàries fins a l'alta hospitalària del fill.

l) Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació del part, pel temps indispensable per a la seva realització, sempre que es justifiqui la necessitat de la seva realització dins de la jornada laboral.

m) Pel compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los, sempre que es justifiqui la necessitat de la seva realització dins de la jornada laboral.

Als efectes d'aquest apartat, s'entenen com a deures inexcusables de caràcter públic i personal, i deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, entre d'altres, els següents:

- Comparèixer a les citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
- El compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- L'assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen, quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.
- L'assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- L'assistència a l'examen o renovació del carnet de conduir, DNI o PASSAPORT.
- Acompanyar persones majors o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, d'alguna altre persona que formi part de la unitat familiar que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- Acompanyar fills o filles que estiguin a càrrec del personal treballador per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre educatiu especial o d'atenció precoc, on rebi tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- Assistir a reunions de centres docents relatius a tutories, etc.
- Per la cura de mascota o animals de companyia per motius de salut o intervenció quirúrgica, es disposarà del permís pel temps indispensable amb un màxim de 2 dies hàbils.





- Sortir a cercar el fill o la filla o persones majors o discapacitades psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quan es rep avís del centre docent o centre de dia, per anar a cercar-les per motiu de malaltia o altres causes justificades, etc.
- Tràmits necessaris davant organismes o fedataris públics que no es puguin realitzar fora d'horari laboral.
- L'assistència a reunions o actes, per a aquelles persones empleades públiques que ocupin càrrecs directius en associacions cíviques, fundacions o col·legis professionals que hagin estat convocades formalment per algun òrgan de l'Administració.

2. En el cas de lactància d'un fill o una filla menor de dotze mesos, es tindrà dret a una hora d'absència de la feina que es podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un/a o altre/a progenitor/a, en el cas que ambdós treballin. Igualment la persona empleada pública podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Article 16è.- PERMISOS PER ASSUMPTES PROPIS

D'acord amb la legislació estatal, les persones empleades públiques de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca tindran dret a sis dies hàbils de permís a l'any per assumptes propis sense necessitat de justificació, o en el seu cas, els que proporcionalment resultin dels temps efectiu de prestació de serveis.

No obstant el disposat al paràgraf anterior, d'acord amb allò que disposa la Disposició addicional 13ena del RDL 5/2015, pel qual s'aprova l'EBEP, s'estableixen dos dies addicionals de permís en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

En el cas que dels 14 dies festius del calendari laboral anual n'hi hagi qualcun en dissabte, els dies d'assumptes propis s'ampliaran automàticament amb el mateix nombre de festius en dissabte.

El gaudiment d'aquests dies haurà de realitzar-se dins de l'any natural o, excepcionalment, fins al 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís no emprats no podran acumular-se als que corresponguin a l'any següent.

Article 17è.- LLICÈNCIES

El personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present Pacte, després d'avís previ i justificació, podrà absentar-se amb dret a remuneració, en els termes previstos en els articles 48 i 49 de la Llei del estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i en el Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB de dia 1 de febrer).

Article 18è.- AJUTS SOCIALS I ASSISTENCIALS

El personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte a aquest pacte tindrà dret als ajuts socials i assistencials en els termes que s'estableixen a l'ANNEX 1 d'aquest pacte.

El personal també tindrà dret a percebre aquests ajuts pels seus fills, filles o descendents fins a 25 anys d'edat -inclosos-, o de més de 25 anys si són discapacitats, que conviuen amb el personal de la Mancomunitat i que no tenen rendes anuals superiors a 8.000,00 euros. A partir del dia que es compleixen els 26 anys, ja queden exclosos dels ajuts, amb l'excepció dels discapacitats.

Les quantitats establertes a l'ANNEX 1 seran actualitzades anualment en els límits establerts per les disposicions pressupostàries vigents.

Article 19è.- INCAPACITAT TEMPORAL I DIES D'ABSÈNCIA PER MALALTIA O ACCIDENT DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNITAT MIGJORN DE MALLORCA

a. El personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu rebrà un complement retributiu des del primer dia en situació d'incapacitat temporal o llicència per malaltia en quantia tal que, sumat a la prestació del Règim general de la Seguretat Social, arribi el cent per cent de les seves retribucions ordinàries del mes d'inici de la incapacitat temporal.

b. L'absència del treballador/a per causa de malaltia que doni lloc a una incapacitat temporal, s'haurà de justificar amb la presentació del corresponent butlletí de baixa des del primer dia d'absència.

c. Els/les caps dels diferents departaments seran encarregats/des de controlar l'absentisme del personal del seu departament, que haurà de ser comunicat al servei de prevenció de la Mancomunitat o mútua corresponent, en els casos en què es detecti una situació de baixa mèdica de llarga durada o en cas de baixes continuades d'una persona treballadora.



d. Es concedeix al personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu un màxim de 4 dies dins l'any natural d'absència a la feina sense deducció de les retribucions, sempre que estiguin motivats per malaltia o accident i que no donin lloc a incapacitat temporal. Aquestes absències hauran d'estar degudament justificades amb el corresponent justificant mèdic, i només tres dels quatre dies d'absència podran ser consecutius.

Article 20è.- AVANÇAMENT DE NÒMINA

La Mancomunitat Migjorn de Mallorca podrà concedir com a bestreta ordinària l'import de fins a dues mensualitats líquides.

Aquestes bestretes hauran de ser reintegrades per desenes parts iguals que seran mensualment retingudes a la nòmina i no meritaran, aquestes bestretes, cap interès.

El personal en situació de maternitat o paternitat, podrà sol·licitar una bestreta addicional a l'anterior de fins a 2 mensualitats líquides addicionals, les quals seran reintegrades a partir de la reincorporació i per quartes parts que seran mensualment retingudes. Per accedir a aquesta bestreta el personal que ho sol·liciti s'haurà de comprometre a la reincorporació immediata, una vegada finalitzat el període legal de maternitat, i, en el cas de no reincorporació, al reintegrament immediat de la bestreta.

El personal laboral fix podrà sol·licitar una bestreta del 50% de 2 anys de sou sense meritjar cap interès per accedir a aquesta bestreta el personal que ho sol·liciti s'haurà de comprometre a la reincorporació mitjançant restar la part corresponent de la nòmina durant aquests dos anys, i, en el cas de deixar de treballar a la corporació, al reintegrament immediat de la bestreta.

Article 21è.- QUILOMETRATGE

Quan per necessitats del Servei la Mancomunitat ordenés la prestació d'un determinat desplaçament que impliqui la utilització de vehicle propi, s'establirà una indemnització per quilometratge que es considerarà des del lloc de treball fins al punt on hagi de prestar el servei.

Aquesta indemnització serà de 1,60 euros quilòmetre.

Aquesta quantitat serà anualment revisada a l'alça o la baixa en funció del preu dels combustibles, en els límits establerts per la normativa pressupostària bàsica estatal, d'acord amb el percentatge d'increment de retribucions establert a les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Article 22è.- GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS REALITZATS FORA DE LA JORNADA NORMAL DE TREBALL

Com a regla general, els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball es compensaran amb temps de descans. No obstant això, per resolució de la presidència es podran assignar gratificacions puntuals per dur a terme aquests serveis fora de la jornada habitual i en els termes que s'estableixin a la mateixa resolució.

Article 23è.- DRET DE FORMACIÓ

La Mancomunitat reconeix al seu personal el dret de formació permanent en els termes establerts a la normativa vigent. La Mancomunitat farà difusió als seus treballadors dels cursos de formació dels quals s'assabenti i disposarà a cada treballador d'un crèdit de 50 hores anuals (o la part proporcional en contractes de treball inferiors a un any o de jornada parcial) per assistir a accions formatives relacionades amb el seu lloc de treball. La Mancomunitat assumirà les despeses de formacions que resultin obligatòries per raons del lloc de feina i, per aquelles que no siguin indispensables, es dotarà anualment d'una partida per poder fer front a despeses de formació pel seu personal per tal de cofinançar el 60 per 100 de la formació. Serà susceptible de ser cofinançat els cursos que es trobin directament relacionats amb les tasques pròpies del lloc de treball i que es trobin impartits per: l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, l'Institut Nacional de l'Administració Pública (INAP) o entitats públiques, concertades o privades amb cursos per ells homologats, els impartits per universitats públiques o privades de l'àmbit de la Unió Europea, o acadèmies o centres de formació privats acreditats i de reconegut prestigi. Qualsevol curs que hagi de ser finançat en tot o en part per la Mancomunitat haurà de ser aprovat abans del seu inici per resolució de la presidència, serà abonat amb posterioritat a la seva finalització i s'haurà d'aportar el corresponent certificat d'aprofitament o títol acreditatiu d'haver realitzat de forma efectiva i satisfactòria el curs en qüestió. En qualsevol cas i condicionat a les possibilitats de la Mancomunitat, es podrà elaborar un pla de formació que serà negociat amb els representants dels treballadors/es.

La Mancomunitat sufragarà les despeses d'uniformitat del personal al servei de la Mancomunitat. En aquest sentit la Mancomunitat podrà fixar una quota màxima de caràcter personal, sense que en cap supòsit eximeixi de les normes d'uniformitat.

Tot el material, ja sigui vestuari o equips de protecció individuals, són propietat de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, i el seu lliurament a les persones empleades públiques tindrà la consideració d'equips de treball en tot el referent a la responsabilitat en el seu ús i manteniment, i

quedarà terminantment prohibit el seu ús fora de l'horari laboral, la seva venda i/o la seva distribució.

La periodicitat dels lliuraments de vestuari es fixarà en funció de la duració de les peces subministrades i de les característiques dels llocs de feina a desenvolupar. No obstant això, si a una persona empleada pública se li deteriora l'uniforme abans del lliurament del següent, podrà reposar-se excepcionalment, sempre que justifiqui que el lliurat en el seu dia ha sofert el deteriorament corresponent i es retornin les peces afectades.

Article 24è.- LA NOCTURNITAT I FESTIVITAT

La nocturnitat i festivitat serà regulada i retribuïda en els termes establerts per la normativa vigent i la relació de llocs de treball de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.

Article 25è.- RECLASSIFICACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Qualsevol procés de reclassificació professional s'haurà de dur a terme d'acord amb el contingut de relació de llocs de treball aprovada per la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.

En tant no sigui aprovada la relació de llocs de treball de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, s'aplicarà el document de plantilla aprovat anualment.

Article 26è.- UNIFORMITAT I VESTIMENTA

La uniformitat i vestimenta serà la que s'estableix a l'Annex II del present conveni col·lectiu, serà obligatori pel personal del servei d'aigües i voluntari pel personal d'oficines, l'ús del vestuari subministrat durant la jornada de treball i es prohibirà expressament el seu ús fora d'aquesta. Després d'acord previ amb els representants dels treballadors, es podrà modificar la periodicitat, suplir els períodes de carència o canviar els tipus de les peces de roba de treball.

Article 27è.- PRINCIPI DE NO DISCRIMINACIÓ

Les parts afectades per aquest conveni col·lectiu, i en aplicació d'aquest, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat.

Tampoc no podran ser discriminats els empleats i empleades per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació que es tracti.

Aquest compromís comporta, igualment, remoure els obstacles que puguin incidir en el compliment de la igualtat de condicions entre homes i dones, així com engegar mesures d'acció positiva o altres de necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

La Mancomunitat Migjorn de Mallorca es compromet a gestionar de manera adequada i beneficiosa la diversitat de la plantilla, adoptant les mesures necessàries per afavorir les necessitats d'aquesta, adequant el servei en la mesura del possible a la gestió d'aquesta diversitat.

Article 28è.- ÚS DE LA LLENGUA CATALANA

Els treballadors de la corporació tenen el dret i el deure de conèixer la llengua catalana, pròpia de les Illes Balears, durant la seva activitat laboral, i, per tant, l'empraran com a regla general en les actuacions internes i de relació entre el personal, així com en l'ús per a comunicacions i notificacions sense perjudici de qui sol·liciti ser atès en castellà o que ens trobem obligats a emprar la llengua castellana de conformitat amb l'ordenament jurídic vigent.

Els treballadors tindran dret a dur a terme formació per la millora en el seu ús de la llengua catalana en els termes ja descrits per la formació en aquest conveni. Així mateix, per tal d'incentivar l'ús de la llengua, els treballadors que acreditin un nivell de català superior en un grau al requerit al seu lloc de feina, rebran un complement mensual de 15 euros.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda derogat qualsevol acord o norma d'igual o inferior rang que contradigui o se oposi al que disposa en aquest Pacte.



**ANNEX 1
AJUTS SOCIALS****Article 1.- AJUT PER ESCOLARITAT I EDUCACIÓ ESPECIAL**

S'estableix una ajuda de 50 euros mensuals per escolaritat, per a cada fill o filla comprès entre els 0 i els 21 anys. A partir dels 16 anys del fill o filla s'haurà d'acreditar l'efectiva escolarització del/ de la menor pel cobrament de l'ajut per escolaritat.

El personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu que tenguí al seu càrrec fills o filles amb diversitat funcional física o psíquica superior amb un grau de discapacitat superior al 33% pel cas de que el fill o filla sigui menor d'edat, i del 65% pel cas que el fill o filla sigui major d'edat, tindrà dret a un plus mensual de 300 euros mensuals per cada fill o filla en tals condicions.

Article 2.- AJUDES ASSISTENCIALS MÈDIQUES SANITÀRIES

La Mancomunitat estableix les ajudes assistencials mèdiques sanitàries següents:

a. DENTÀRIES

S'abonarà el 70 % del cost de la factura presentada de les intervencions següents: Dentadura (parcial o completa); Peces (pont, corona, funda,...); Empastament; Fases ortopèdia funcional (aparatologia); Desvitalització; Profilaxi- neteja bucal (1 anual) (tartrectomia); Extraccions; Radiografies; Implants; Periodòncia.

b. AUDITIVES

S'abonarà el 70 % del cost de la factura presentada d'audífons.

c. ULLERES

S'abonarà el 70 % del cost de la factura presentada d'ulleres (tant els vidres com les muntures, per la muntura s'estableix un màxim de 150 €), lentilles i les intervencions quirúrgiques oculars.

d. ORTOPÈDIQUES

S'abonarà el 60 % del cost de la factura presentada de plantilles, sabates ortopèdiques i la resta de pròtesis (amb recepta metge).

e. ALTRES INTERVENCIIONS QUIRÚRGIQUES

S'abonarà el 50 % del cost de la factura presentada d'intervencions quirúrgiques amb prescripció mèdica (s'exclouen les d'estètica i les ja incloses als apartats anteriors).

f. ASSEGURANÇA DE SALUT

En el cas de que el/la treballador/a desitgi disposar d'una assegurança de salut privada i complementària de l'assistència de la seguretat social, s'abonarà el 80 % del cost de la de la prima de l'assegurança, amb un màxim de 150 euros per persona i mes. En el cas que el/la treballador/a comunicui que renuncia a l'ajuda contemplada a l'apartat e) d'aquest article, la mancomunitat li abonarà el cost total de la prima de l'assegurança, amb el mateix límit abans establert per persona i mes.

Aquestes ajudes assistencials s'aplicaran al/a la treballador/a i als familiars que formin part de la seva unitat de convivència, inclosos descendents fins a 25 anys d'edat inclosos.

Article 3.- AJUT EN CAS D'ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

En cas que el personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu conduint vehicles de propietat particular al servei de la Mancomunitat, sofriís un accident de circulació durant la jornada laboral in itinere, d'acord amb la normativa vigent, la Mancomunitat garantirà les següents cobertures:

- La d'assumir la defensa lletrada davant jutjats, tribunals o altres organismes, en cas que la precisés.
- Prestar fiança carcerària que pogués assenyalar-se i abonar les costes judicials i els honoraris professionals que en poguessin originar-se, pèrits inclosos. Ambdós epígrafs en cas de no trobar-se cobertes aquestes contingències per les pòlisses d'assegurances dels propis vehicles implicats en l'accident.
- La Mancomunitat es farà càrrec de les possibles indemnitzacions a les víctimes de l'accident, cas que no es faci càrrec de dites





indemnitzacions per part les pòlisses d'assegurances dels propis vehicles implicats en l'accident.

d. Durant el període en què el personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu pogués estar privat del permís de conduir, la Mancomunitat podrà destinar-lo a altres tasques alienes a la seva categoria o funció.

Als treballadors i treballadores de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca que, en l'exercici de les seves funcions i amb motiu de la prestació d'un servei, sofrís un accident de circulació i de resultes d'aquest fossin condemnats per sentència ferma per imprudència temerària, els seran d'aplicació tots els apartats del paràgraf primer del present article, llevat que succeïssin les circumstàncies de conducció sota l'influx de begudes alcohòliques o estupefaents.

Article 4.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA

El personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu que sigui investigat o processat judicialment, com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions que les siguin encomanades, podrà lliurement nomenar advocat i procurador d'entre els que habitualment exerceixen a les Balears, a l'objecte de defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils en què hagués pogut incorrer.

Els honoraris de lletrat o lletrada i procurador o procuradora, les despeses de fiança, costes judicials i responsabilitats civils, seran abonades per la Mancomunitat, i seran deduïdes les quantitats que fossin cobertes per la pòlissa d'assegurances del personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca, subjecte al present conveni col·lectiu que en l'exercici de la seva funció tingués concertades.

Quedarà exclosa de la cobertura del pagament de despeses i honoraris pel cas que el personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu, que sigui finalment condemnat penalment en sentència ferma per la comissió d'un delicte dolós.

En el cas del personal al servei de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca que, en l'exercici de les seves funcions, sigui víctima de la comissió d'un fet delictiu, tindrà dret que la Mancomunitat Migjorn de Mallorca dugui a terme la seva defensa jurídica com a víctima en el procediment penal que es derivi de la denúncia o querella interposada, i la Mancomunitat Migjorn de Mallorca sufragarà, després de l'oportú nomenament per part de la Mancomunitat de l'advocat o advocada i procurador responsables, les costes judicials que se'n derivin.

Article 5.- GARANTIA DE PRESTACIONS

En cas de malaltia o accident, en cap cas el personal de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca subjecte al present conveni col·lectiu no podrà quedar en inferiors condicions que les vigents en el sistema general de la Seguretat Social.

Article 6.- RESPONSABILITAT CIVIL PER A TREBALLADORS PÚBLICS

La Mancomunitat Migjorn de Mallorca disposa d'una assegurança global de responsabilitat civil que engloba els riscos que puguin ocórrer als seus treballadors per causes pròpies de la seva tasca, no obstant això, el treballador que desitgi contractar una assegurança de responsabilitat civil pròpia i al seu càrrec, se li abonarà el 50 % de la prima un cop aportada la factura.

ANNEX 2

UNIFORMITAT I VESTIMENTA

Totes les peces de vestir i utensilis, que se classifiquen aquí, seran reposats en els períodes de carència a la dreta de cada tipus de peça de vestir o equip, llevat que per raons de servei es veiés el personal laboral forçat a haver de canviar la peça o equip, que això passaria, en cas de ruptura d'alguna de les peces o equip expressat. El material descrit en els punts següents haurà de ser reintegrat al responsable del departament de vestuari de forma immediata quan li sigui comunicat que deixa de fer feina en aquesta Mancomunitat.

Uniformitat operaris (obligatori):

- Camiseta màniga curta color: blau marí, 2 peces per treballador i any.
- Polo màniga curta color: blau marí, 2 peces per treballador i any.
- Dessuadora color: blau marí, 2 peces per treballador i any.
- Bermuda multibutxaques color: blau marí, 2 peces per treballador i any.
- Pantalons texans, 2 peces per treballador i any.
- Armilla nautica folrada multibutxaques color: blau marí, 1 peça per treballador.
- Parca Color: blau marí, 1 peça per treballador.
- Sabata seguretat s3 d'estiu, 1 parell per treballador.
- Bota seguretat S3 d'hivern, 1 parell per treballador.
- Bota d'aigua s3, 1 parell per treballador.





- Vestit d'aigua d'alta visibilitat, 1 peça per treballador.
- Granota de treball, 1 peça per treballador.
- Gorra amb visera de treball, Color: blau marí, 2 peces per treballador.

Uniformitat personal d'oficines (opcional):

- Polo màniga curta color: blau marí, 2 peces per treballador i any.
- Polo màniga llarga color: blau marí, 2 peces per treballador i any.

