



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

3638

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 15 de març de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de la Mancomunitat del Pla.
2. El 9 de setembre de 2024, Roser Servera Blasco, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua castellana i fer constar que la versió catalana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió castellana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament el 12 de març de 2025

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
i per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB 14 de 30 de gener de 2025)

**Conveni únic del personal laboral de la mancomunitat Pla de Mallorca****CAPÍTOL I
CONDICIONS GENERALS****Article 1. Àmbit personal.**

El present conveni serà d'aplicació al personal subjecte a una relació jurídica laboral ordinària per compte d'altri amb l'Administració de la Mancomunitat del Pla de Mallorca.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord el personal contractat amb subjecció a les regles de dret administratiu i totes aquelles persones físiques vinculades amb l'Administració de la Mancomunitat per un contracte no laboral de prestació de serveis, sigui de naturalesa civil o mercantil.

Article 2. Àmbit temporal, funcional i territorial.

1. El present acord entrarà en vigor en la data que la conformitat prestada pels representants de la Mancomunitat hagi estat ratificada pel Ple de la Mancomunitat i la seva vigència s'estendrà fins al 31 de desembre de 2027.

2. Les disposicions del present acord seran imperatives i tindran eficàcia general per a la Mancomunitat i les persones treballadores que prestin els seus serveis a la mateixa.

3. El present acord afectarà a tots els centres de treball radicats en la illa de Mallorca en el que desenvolupi la seva activitat la Mancomunitat.

Article 3. Clàusula d'indivisibilitat.

Els acords continguts en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació, seran considerats globalment.

En cas de declaració de nul·litat judicial d'alguna de les seves clàusules, es procedirà a negociar novament el seu contingut, substituint-se la clàusula anul·lada pel nou acord que s'adopti, el qual, en tot cas, haurà de preservar l'equilibri general de drets i obligacions entre les parts que comporta el conjunt de la present norma convencional.

Article 4. Vigència i denúncia del conveni.

Una vegada ratificat pel Plenari de la Mancomunitat el present conveni i en compliment de l'article 90.2 de l'Estatut dels Treballadors, els convenis serà presentat per la comissió paritària davant l'autoritat laboral per al seu registre, dipòsit i publicació oficial.

La vigència del conveni s'estén fins al 31 de desembre de 2027, podent ser denunciat per qualsevol de les parts, dins dels tres mesos immediats anteriors a la terminació de la seva vigència.

Denunciat aquest conveni i fins que s'aconsegueixi acord exprés sobre un altre que el substitueixi, es prorrogarà la totalitat del seu contingut, llevat d'aquells preceptes en els quals s'assenyali un àmbit temporal de vigència específic, com es el capítol de retribucions, els imports dels quals s'incrementaran en el mateix percentatge, quantitat i concepte que el que determini l'Estat per al seu personal laboral en la Llei de pressuposts generals de l'Estat i altres disposicions o normatives que la desenvolupen.

Si no s'efectua denúncia, el conveni es prorrogarà automàticament per períodes anuals.

Una vegada denunciat, les parts estaran obligades a reunir-se per constituir la Comissió Negociadora i iniciar les deliberacions del pròxim Acord en un termini màxim de 30 dies des de la data de recepció de la denúncia.

Article 5. Comissió paritària de seguiment de l'Acord.**5.1. Composició.**

Per vetllar per la correcta interpretació del present conveni, es crearà una comissió paritària de seguiment, la qual estarà formada per quatre membres distribuïts de forma proporcional entre la Mancomunitat (2) i els o les representants de les persones treballadores (2).

La Mancomunitat serà representada per la presidència de forma nata, o persona en qui delegui, i per un altre vocal nomenat/da per la presidència. El personal estarà representat per la representació legal dels treballadors.

Realitzarà les funcions de secretaria i presidència, qui ho sigui de la Mancomunitat o persona en qui delegui, que tindrà veu però no vot. Ambdues parts podran estar assistides per les persones assessores i o representants contractats externs, si així ho estimen.



5.2. Funcions.

La Comissió de Seguiment del Conveni serà l'òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància d'aquest conveni. Amb caràcter general correspon a la comissió paritària:

- La interpretació i vigilància del grau de compliment de la totalitat de l' articulat, disposicions i annexos del conveni.
- Desenvolupament de les previsions del conveni.
- Facultat de conciliació prèvia i no vinculant en els conflictes col·lectius.
- Informe preceptiu i no vinculant, que s' emetrà en el termini de 15 dies, en matèria de reclamacions individuals o col·lectives que afectin el sistema de classificació professional.
- Aquelles altres que se li atribueixin en el text del conveni.

Denunciat el conveni i fins que sigui substituït per un altre, la comissió paritària continuarà exercint les seves funcions.

El règim d'acords serà el previst a l'article 89.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat mitjançant Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Els seus acords o resolucions s'adoptaran per majoria simple i tindran caràcter vinculant, si bé seran nuls els que l'esmentat òrgan pogués adoptar excedint-se de l'àmbit de la seva pròpia competència. La Secretaria de la Comissió aixecarà acta dels acords o resolucions adoptades, la qual es passarà a la signatura de les persones assistents pels corresponents mitjans telemàtics, i en funció del contingut es remetrà a les parts afectades per les seves decisions.

5.3. Convocatòries.

La Comissió es reunirà, de forma ordinària cada sis mesos, i extraordinàriament sempre que ho sol·liciti una de les parts i com a màxim una vegada per trimestre. Es convocarà en un termini màxim de deu dies hàbils si és de forma ordinària, i cinc a partir de l'endemà de la sol·licitud, en cas d'una reunió extraordinària. La Convocatòria de les reunions la realitzarà la secretaria de la Comissió o persona en qui delegui, mitjançant comunicació escrita en la qual es farà constar el lloc, la data i hora, així com l'Ordre del Dia de la reunió.

Per tal de constituir-se vàlidament la comissió serà obligatòria la presència de tots els seus membres amb dret a vot.

5.4 Inaplicació del conveni col·lectiu i altres procediments.

En aplicació de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que en el supòsit que el període de negociacions acabi sense acord, s'aplicarà el procediment següent:

- Qualsevol de les parts (empresa i representació legal de les persones treballadores) podran sotmetre la discrepància sorgida a la Comissió Paritària del Conveni, que haurà de pronunciar-se en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància va ser plantejada.
- En el cas que en el si de la Comissió Paritària s'arribi a un acord d'inaplicació de les condicions de treball del Conveni Col·lectiu, el resultat serà comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte del dipòsit.
- En el cas que en el si de la Comissió Paritària no s'aconsegueixi un acord, les parts hauran de sotmetre la discrepància sorgida, enfront del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), sotmetent-se al procediment de la mediació d'aquest. En el supòsit que en el procés de mediació enfront del TAMIB, no s'arribés a un acord sobre la inaplicació del Conveni, s'haurà de sotmetre als Jutjats socials de Palma

Article 6. Condicions més avantatjoses

Serà competència de la Comissió Paritària la interpretació de les condicions establertes en aquest conveni en cas de dubte, ambigüitat, fosc o contradicció, pel que fa al seu sentit o abast.

Els acords interpretatius o de desenvolupament adoptats per les comissions paritàries mantindran els seus efectes en tot el que no contradiguin al present conveni o a disposicions de rang superior, i mentre no s'adoptin altres acords que els modifiquin o els substitueixin.

CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 7. Planificació i organització del treball

De conformitat amb el previst als Estatus de la Mancomunitat, la organització i direcció del treball és competència de la Presidència o de la



persona amb qui delegui, sense perjudici d'aquelles competències concretes que hagin estat cedides.

La seva aplicació pràctica s'exercirà a través dels òrgans i unitats administratives que la integren i conforme a les corresponents competències i funcions que en cada cas tinguin atribuïdes, sens perjudici dels drets i facultats d'informació, participació i negociació reconeguts legalment i convencionalment als representants del personal mitjançant la comissió negociadora.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 7. Planificació i organització del treball

De conformitat amb el previst als Estatus de la Mancomunitat, la organització i direcció del treball és competència de la Presidència o de la persona amb qui delegui, sense perjudici d'aquelles competències concretes que hagin estat cedides.

La seva aplicació pràctica s'exercirà a través dels òrgans i unitats administratives que la integren i conforme a les corresponents competències i funcions que en cada cas tinguin atribuïdes, sens perjudici dels drets i facultats d'informació, participació i negociació reconeguts legalment i convencionalment als representants del personal mitjançant la comissió negociadora.

A aquests efectes, seran criteris inspiradors de l'organització del treball:

- L'adequació de plantilles.
- La racionalització i millora dels processos operatius.
- La valoració dels llocs de treball.
- La professionalització i promoció.
- L'avaluació del desenvolupament d'aquells.
- Augment de l'eficàcia sense detriment de la humanització del treball.
- Simplificació del treball i millora dels mètodes.
- Foment de la participació de les persones treballadores.

Quan les decisions que l'administració adopti en ús de les seves facultats d'organització afectin les condicions de treball del personal laboral subjecte al present conveni, es negociaran aquestes condicions en l'àmbit corresponent, d'acord amb el previst a l'article 37.2.a), del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat mitjançant Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Article 8. Relació de Llocs de Treball, Plantilles, reorganització i reestructuració del treball

L'instrument per a l'ordenació del personal laboral al servei de la Mancomunitat serà preferiblement la Relació de Llocs de Treball (RLLT). La RLLT, o en el seu cas la plantilla fins que sigui aprovada la RLLT, així com les seves modificacions o reestructuracions, independentment del tipus que siguin i dels motius que les promoguin, es tractaran a la comissió negociadora.

Per tal de donar compliment a l'article 74 del EBEP, es negociarà amb la representació legal de les persones treballadores la relació de llocs de treball amb elements que estableix el citat article.

En tot cas, la mancomunitat disposarà d'un catàleg de funcions dels llocs de treball (CFLLT) dins de la RLLT.

El conveni disposa de la primera RLLT al corresponent annex III del present conveni i de catàleg de funcions que haurà de respectar ambdós instruments de planificació per les parts signatàries del conveni, les situacions actuals laborals, de vinculació, jurídiques i econòmiques del personal que subscriu el present conveni, en el moment que aquest es signa.

Els projectes de reorganització administrativa seran tractats, en totes les seves fases a la comissió negociadora.

Es mantindran en la mesura de lo possible, excepte que es demostrï que són econòmicament inviables, els salaris i serveis que actualment es duen a terme per la mancomunitat. En qualsevol cas i en cas d'externalització de serveis que ara presta la mancomunitat es subrogarà el personal que fins aleshores tingués encomanades les tasques en qüestió així com estableix el catàleg de funcions i la RLLT amb les condicions laborals consolidades.

Les vacants existents a la plantilla es proveiran a través dels procediments legalment establerts, amb el següent ordre de preferència:

- Reingrés del personal amb excedència forçosa.
- Reingrés del personal amb excedència voluntària.
- Reassignació d'efectius d'acord amb els procediments legalment establerts.



- Provisió de llocs de treball.
- Promoció interna.
- Personal de nou ingrés.

La Mancomunitat substituirà, sempre que sigui possible i necessari, a tot el personal de baixa per llarga durada, maternitat, paternitat, jubilació o promoció.

Article 9. Plantilla, classificació del personal i reclassificacions

El personal al servei de la Mancomunitat té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions efectivament desenvolupades en el seu lloc de treball, la definició de la qual, tant nominal, substancial, com de contingut, figura a la corresponent descripció de la RLLT.

La Mancomunitat, prèvia negociació a la comissió negociadora es compromet a estudiar la revisió d'aquelles categories professionals i llocs de treball que, en virtut de la mateixa evolució de l'Administració, es demostrï la seva necessitat de realitzar-ho i adequar-lo a les funcions del lloc de treball.

CAPÍTOL III

INGRÉS, PROMOCIÓ, PROVISIÓ I FORMACIÓ

Article 10. Oferta Pública d'Ocupació.

La mancomunitat seleccionarà al personal laboral al seu servei d'acord amb l'Oferta Pública d'Ocupació, publicada anualment, per això, les necessitats de plantilla de personal laboral que no puguin ser proveïdes amb els efectius del personal existent a la Corporació, seran objecte, anualment, de la corresponent Oferta Pública d'Ocupació, aprovada per la Presidència de la mancomunitat.

Article 11. Selecció del personal laboral.

Tota selecció del personal laboral de nou ingrés a la Mancomunitat es realitzarà d'acord amb l'Oferta Pública d'Ocupació, mitjançant convocatòria pública, a través dels sistemes selectius d'oposició, concurs-oposició o concurs. En tot cas es garantirà l'efectivitat dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat, i es durà a terme d'acord amb el que es preveu en l'Estatut de l'Empleat públic i en la resta de l'ordenament jurídic.

Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball i plans i instruments de planificació de recursos humans, els criteris generals de la promoció interna, els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública; els criteris generals de la promoció interna; els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública, seran negociades amb la representació de les persones treballadores.

La representació de les persones treballadores podrà participar en les reunions dels tribunals de selecció com a observadora.

Article 12. Contractes temporals i procediment d'urgència.

De conformitat amb el principi d'estabilitat en l'ocupació i les darreres reformes laborals, els contractes de treball s'entendran pactats per temps indefinit, llevat de les excepcions legalment establertes i els contractes subvencionats per altres administracions de durada determinada, per això, s'impulsarà el foment de l'estabilitat en l'ocupació, limitant-se la contractació de durada determinada únicament a la que sigui necessària per atendre necessitats estrictament de naturalesa conjuntural, i d'acord a la normativa laboral en vigor al moment de la contractació.

Per atendre les necessitats de cobertura temporal per al funcionament dels serveis públics, es constituirà una borsa única de treball temporal per cada categoria professional i, si s'escau, especialitat, amb una durada màxima de tres anys.

Els requisits per ser admès en les esmentes borses s'hauran de complir en la data en què el candidat s'inscriuï en la borsa de què es tracti, i mantenir-se mentre hi romanguï, havent d'acreditar la seva possessió en els termes que s'indiquin en la convocatòria de la borsa corresponent i, en tot cas, amb caràcter previ a la seva contractació.

En el supòsit que no existeixin candidats disponibles a la borsa permanentment oberta de la categoria o, si s'escau, especialitat corresponent, es podrà acudir al procediment d'urgència, que s'aplicarà quan a la Borsa de Treball no hi hagués persones candidates d'una determinada escala o categoria professional es cursarà la corresponent sol·licitud al SOIB perquè remeti aspirants que hauran de reunir els requisits necessaris per al lloc de treball. La selecció s'efectuarà en el termini més breu possible, establint les proves pertinents.

Quan la borsa de treball no hi hagués persones candidates d'una determinada escala o categoria professional es cursarà, si es procedeix i



sempre amb el vistiplau de la part social, sol·licitud al SOIB perquè en faci difusió a través d'oferta genèrica d'ocupació. La selecció s'efectuarà per la Mancomunitat i la representació de les persones treballadores, en el termini més breu possible, podent-se realitzar les proves pertinents. Així mateix, en funció del perfil concret del lloc, també podran realitzar-se seleccions de persones mitjançant anuncis públics.

Article 13. Integració social i laboral de les persones amb diversitat funcional.

Es donarà compliment al que s'estableix el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre del Text Refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i la seva inclusió social i la resta de normativa vigent sobre integració social i laboral dels discapacitats i especialment en allò que fa referència a les proves d'accés, contractació i feina. Igualment, a les proves selectives, s'establiran per les persones discapacitades que ho demanin, les adaptacions possibles de mitjans i temps per a la seva realització.

Article 14. Mobilitat funcional.

Seràn d'aplicació al personal laboral de la Mancomunitat les normes de mobilitat recollides al Títol VII de la Llei de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears 3/2007 o, si escau, les normes de caràcter legal d'aplicació supletòria

La mobilitat funcional, tindrà les limitacions exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral, la pertinença al grup professional i el mateix nivell retributiu.

La mobilitat funcional s'efectuarà amb respecte a la dignitat del personal i sense perjudici dels drets econòmics, de promoció i formació, que li corresponen.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors o inferiors, no corresponents al grup professional i al nivell retributiu que tingui assignada la categoria professional a què pertanyi la persona afectada, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, en els termes previstos en els següents articles.

Amb caràcter previ es donarà coneixement de l'objecte de les mobilitats funcionals i de les raons tècniques o organitzatives en les quals es justifiquen, al comitè d'empresa i a les seccions sindicals de sindicats presents en la comissió negociadora.

Article 15. Mobilitat horitzontal de llocs de feina.

1. Seràn d'aplicació les normes de mobilitat recollides al Títol VII de la Llei de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears 3/2007 o, si escau, les normes de caràcter legal que les substitueixin.

2. La mobilitat horitzontal de llocs de feina consisteix a cobrir vacants del mateix grup de titulació o categoria professional, sempre que es compleixi amb els requisits exigits per a l'ocupació del lloc al qual s'opta. Per tant, no suposa canvi de grup o categoria professional.

3. Aquests llocs de feina es proveiran d'acord amb els sistemes de concurs de mèrits, que serà el sistema general i ordinari i, excepcionalment, atesa la naturalesa de les funcions del lloc de

treball, el de lliure designació, si així ho contempla la RLLT. Les bases i els barems de les convocatòries per proveir llocs vacants pel sistema de concurs de mèrits, seràn aprovades per l'òrgan competent prèvia negociació amb la representació de les persones treballadores.

4. Els barems del concurs de mèrits per a la provisió de vacants hauran d'incloure: la valoració de l'antiguitat, l'experiència en els llocs desenvolupats, la valoració dels cursos de formació, la formació acadèmica, el coneixement del català, així com altres aspectes que, per les característiques específiques del lloc de feina, es puguin considerar.

5. Els membres de la Comissió de Valoració hauran de posseir una titulació o especialització igual o superior a la del lloc que es convoca.

6. Les persones que hagin estat designades per cobrir el lloc de treball per al qual hagin concursat hauran d'estar un mínim de dos anys abans de poder tornar a concursar.

7. El trasllat o canvi de destí consisteix en el canvi d'una persona treballadora a un lloc de treball diferent del que ocupa per a exercir funcions de naturalesa anàloga a les desenvolupades en el d'origen, sense que suposi canvi de categoria o de nivell retributiu. Els trasllats es faran per concurs de mèrits entre el personal laboral fix que tingui dos anys o més d'antiguitat en el darrer lloc de feina. El concurs es farà mitjançant convocatòria interna i abans que es confeccioni l'Oferta Pública d'Ocupació, i en qualsevol cas, abans que siguin ocupades pel personal de nou ingrés. El barem del concurs serà objecte de negociació amb la representació de les persones treballadores.

8. La Mancomunitat respectarà els destins que habitualment tinguin assignades les persones treballadores, exceptuant els casos en què per causes degudament justificades el servei ho requereixi.



9. Es podran realitzar permutes entre el personal de la mateixa categoria o especialitat, sempre que hagin estat autoritzades prèviament per l'òrgan competent de la mancomunitat i sempre que

concorrin els següents requisits:

- a) Que les persones interessades siguin titulars dels llocs de treball objecte de la permuta.
- b) Que l'antiguitat de les persones interessades no difereixi en més de cinc anys.
- c) Que els llocs de treball siguin genèrics, de retribucions semblants i els correspongui la mateixa forma de provisió.

10. No podrà autoritzar-se la permuta quan a alguna de les persones interessades se li hagi concedit una en els últims cinc anys o bé li faltin menys de deu anys per a complir l'edat de jubilació ordinària.

11. La permuta té caràcter definitiu, excepte en el cas que en el termini dels dos anys algun dels permutants sol·liciti la jubilació voluntària. En aquest cas els permutants tornaran a la destinació d'origen.

12. El personal que obtingui destinació mitjançant una permuta ha de romandre un mínim de dos anys en el lloc de treball permutat.

13. Sense perjudici de tot l'anterior i de manera general, quan la mancomunitat tingui previst realitzar qualsevol mena de trasllat, ho posarà en coneixement, amb caràcter previ, de Comitè, perquè aquest informi al respecte.

Article 16. Encomana de funcions de superior i inferior categoria professional.

L'ocupació d'un lloc de treball en règim d'acompliment de funcions de superior categoria s'estendrà pel temps precís per a la seva cobertura definitiva mitjançant la seva inclusió en el primer procés de selecció que es convoqui, de tractar-se d'un lloc de treball vacant, o fins a la reincorporació del seu titular, quan es tracti d'un supòsit d'absència amb dret a reserva de lloc de treball.

Els requisits per a l'acompliment de funcions de superior categoria, seran els de tenir la condició de personal indefinit a la RLLT, estar en possessió de la titulació exigida per al seu acompliment o, si s'escau, de l'experiència professional substitutòria exigida en els processos selectius de nou ingrés.

Els llocs de treball vacants provisionalment, a causa de l'acompliment de funcions de superior categoria pels seus titulars, es podran cobrir per un altre treballador fix amb un encàrrec de funcions de superior categoria professional, o per contractacions d'interinitat amb referència al titular substituït i la causa de la substitució.

En tot cas, la mancomunitat abonarà al treballador que exerceix les funcions de superior categoria, la diferència salarial complementària entre la categoria professional de pertinença i la de les funcions que es desenvolupen.

En cap cas l'acompliment de funcions d'una categoria professional superior suposarà l'adquisició de la categoria superior ni la consolidació de les retribucions que s'han vingut percebent durant l'esmentat període. L'únic procediment vàlid per adquirir una categoria professional superior és superar un procés selectiu.

Quan les peculiaritats així ho requereixin i, únicament, per als supòsits d'absències temporals, tals com excedències amb reserva de lloc de treball, incapacitats temporals, vacances o altres supòsits similars, del personal de plantilla, es podrà anomenar de forma provisional alguna persona treballadora laboral indefinida que reuneixi la titulació i resta de requisits exigits a la plaça o lloc que es trobi vacant. Aquests nomenaments tindran la mateixa durada que l'absència de la persona substituïda. El procediment s'iniciarà amb una convocatòria interna entre el personal que compleixi els requisits de la vacant. Si n'hi hagués més d'una es resoldrà mitjançant concurs atenent l'experiència i formació de les persones aspirants.

Després de que aquests treballadors es reincorporin al seu lloc de treball, quan hagin aconseguit de tasques de superior categoria per un període igual o superior a 6 mesos en virtut d'una mateixa assignació o en assignacions successives, veurà modificat el seu ordre de prelación passant a ocupar l'últim lloc en la llista d'espera.

Als exclusius efectes de la seva valoració, si s'escau, en els processos de mobilitat, promoció interna o accés a l'ocupació pública, els serveis prestats com a conseqüència d'un encàrrec de superior categoria es valoraran com a realitzats en l'esmentada categoria, en els termes establerts en la normativa específica que resulti d'aplicació o en la corresponent convocatòria.

Cap treballador podrà realitzar treballs d'inferior categoria professional durant un període superior a quinze dies, mantenint la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional de pertinença. Transcorregut el període esmentat, no podrà tornar a ocupar un lloc d'inferior categoria fins transcorregut un any.

Aquesta regulació no s'aplicarà als casos d'adscripció voluntària a un lloc de categoria inferior.

**Article 17. Promoció interna.**

La promoció interna del personal laboral indefinit consisteix en l'ascens des de qualsevol grup de titulació, cos o escala, o bé des de qualsevol categoria professional, a una altra superior (promoció vertical) o igual (promoció horitzontal).

Per participar en les convocatòries de promoció interna s'ha d'haver prestat serveis com a personal laboral a la Mancomunitat un mínim de dos anys i s'han de reunir els requisits de titulació i qualsevol altre que estableixin les bases de la convocatòria, que no podran contravenir lo disposat a la RLLT.

El sistema que s'utilitzarà per a les convocatòries de promoció interna serà el concurs-oposició.

A la fase d'oposició de les convocatòries de promoció interna es podrà eximir a les persones candidates d'aquelles matèries el coneixement de les quals s'hagi acreditat prou a les proves d'ingrés.

Les Bases preveuran que, les persones aspirants que hagin aprovat almenys un exercici, però no hagin obtingut plaça s'inclouran dins una borsa que tindrà una duració de tres anys, que s'utilitzarà per realitzar possibles nomenaments de forma provisional, d'acord amb l'establert a l'article 82. Bis de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 18. Formació i perfeccionament professional.

L'Administració Pública precisa, cada vegada més, coneixements renovats i la seva adaptació a nous valors i aptituds professionals. En aquest context es considera la formació com una necessitat i una obligació professional. Per tot això, el personal afectat pel present Conveni tindrà els següents drets i beneficis, segons les classes de formació que s'indiquen a continuació: estudis per l'obtenció de títol acadèmic o professional, i quan es cursen amb regularitat estudis en centres oficials reconeguts.

S'estableixen els següents drets:

- Permisos retribuïts pel temps necessari per concórrer a exàmens amb el fi d'obtenir títol acadèmic o professional.
- Preferència per elegir torn de treball. Les persones treballadores que cursen estudis de formació i perfeccionament professional, tindran preferència, si això és possible, per escollir torn de treball, si escau, i de vacances anuals, així com l'adaptació de la jornada ordinària de treball, per l'assistència als cursos.

En tot cas serà condició indispensable que la persona treballadora acreditati degudament que cursa amb regularitat estudis per l'obtenció del títol corresponent i justifiqui posteriorment la seva presentació a l'examen.

Cursos de perfeccionament professional.

Cursos organitzats per la mancomunitat, concertats amb Centres Oficials o reconeguts, així com els que a judici de la Comissió de Formació fossin d'interès per al personal.

S'estableixen els drets següents:

- Adaptació de la jornada ordinària de treball, així com dels torns de vacances, per l'assistència regular als cursos, sempre que l'organització del treball així ho pugui permetre.
- Permisos retribuïts per la concurrència a exàmens.

La mancomunitat podrà concedir permís per l'assistència a cursos organitzats quan el contingut dels mateixos estigui directament relacionat amb el lloc de treball de la persona interessada o amb la seva cursa professional a la mancomunitat, justificant-se adequadament la seva assistència regular als cursos.

El personal podrà, voluntàriament, rebre i participar en cursos de formació durant els permisos de maternitat i paternitat així com durant l'excedència per motius familiars. El temps d'assistència als cursos no es considerarà com treball efectiu.

Cursos de reconversió i capacitació professional. La Corporació directament en règim de concert amb Centres Oficials o reconeguts, podrà organitzar cursos de capacitació professional, els quals deurà superar dins un període que la Comissió de Formació determinarà, per l'adaptació del personal a les modificacions tècniques operades en el lloc de treball, així com cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del personal en un supòsit de transformació o modificació funcional del centre de treball o departament.

En aquest supòsit, el temps d'assistència als cursos es considerarà com treball efectiu.

En cas que la participació en aquests cursos suposin una despesa per al personal, sigui per desplaçament a altres comunitats autònomes, es necessitin dietes, etc., s'establirà un pressupost anual per aquestes despeses.





La mancomunitat establirà un pressupost anual en funció de disposició de crèdit pressupostari i de les necessitats formatives; per tal de poder beneficiar-se de la bonificació a la formació serà necessari fer la petició per escrit a la presidenta, com a cap de personal, prèvia a la assistència a la formació per tal de fer la reserva de crèdit fins que s'esgoti el crèdit previst.

CAPÍTOL IV

JORNADA LABORAL, VACANCES

Article 19. Jornada laboral.

La jornada laboral per a tot el personal, contractat a jornada completa, al servei de la Mancomunitat Pla de Mallorca serà de 35 hores setmanals.

Les vacances i permisos, s'estableixen de la següent forma:

- Festes nacionals: 12 dies
- Festes locals: 2 dies
- Dies inhàbils: 24 i 31 de desembre
- Vacances: 22 dies laborals
- Assumptes propis: 7 dies

El descans setmanal serà de dos dies a gaudir el dissabte i diumenge.

Article 20. Distribució de la jornada.

La jornada laboral, excepte en casos excepcionals, es farà de manera contínua.

Tot el personal tindrà dret a un descans diari de 12 hores, com a mínim, entre la finalització de la seva jornada diària i el reinici de la següent.

El personal que realitzi funcions de forma continuada i habitual davant pantalles d'ordinador o similars disposaran d'un descans de deu minuts cada dues hores.

Article 21. Pausa laboral.

Quan la duració de la jornada diària continuada sigui igual o superior a sis hores, es gaudirà d'una pausa de 30 minuts computables com a treball efectiu. Aquesta pausa no podrà coincidir amb l'inici o el final de la jornada.

La Mancomunitat distribuirà aquest període de descans atenent les necessitats del servei i tenint en compte què amb caràcter general no podrà estar absent més del 50% del personal adscrit al mateix.

Article 22. Calendari laboral.

Abans del 15 de desembre de cada any s'elaborarà el calendari laboral per a l'any següent, d'acord amb les normes establertes per l'Administració del Govern de l'Estat i el del Govern Balear.

L'esmentat calendari l'aprovarà la presidència de la Mancomunitat, prèvia negociació.

Els calendaris laborals inclouran dos dies addicionals de permís compensatori, quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable, així com tants de dies addicionals com festius que coincideixin en dissabte.

La distribució anual de la jornada i la fixació diària i setmanal dels horaris del personal, estarà en funció de la naturalesa de l'ocupació i de les funcions dels centres de treball, i es determinarà a través del calendari laboral que, amb caràcter anual, s'aprovi prèvia negociació amb el personal pels Departaments i Organismes afectats.

Article 23. Horari de treball.

Amb caràcter general, l'horari d'inici de la jornada per al personal de la Mancomunitat que ocupa llocs de feina amb horari flexible és des de les 8,45 h a les 14,00 h. La resta d'hores necessàries per completar la jornada de feina en còmput mensual es realitzarà entre les 7,30 h i les 8,45 h i entre les 14,00 h i les 16,30 h.

També s'estableix una franja d'horari de recuperació entre les 17,00 h i les 20,00 h, si bé, en aquest cas, serà amb una resolució prèvia de la



cap de personal de la mancomunitat, la presidenta, amb l'informe corresponent del responsable del servei qui doni autorització perquè la persona treballadora que ho sol·liciti pugui recuperar horari dins aquest tram.

D'acord amb la normativa de registre d'horari laboral cada treballador/a deurà emplenar diligentment el seu full de registre horari i entregar-ho mensualment al departament de nòmines de la mancomunitat. En tot cas, la mancomunitat es reserva el dret a instaurar sistemes informàtics de registre d'horari amb negociació prèvia a la comissió negociadora.

Article 24. Reducció de la jornada habitual de treball.

Per interès particular. A petició justificada de la persona interessada, i sempre que resulti compatible amb la naturalesa del lloc de treball desenvolupat, es podrà concedir el reconeixement d'una reducció de jornada diària ininterrompuda del 25%, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Aquesta reducció es mantindrà per períodes mínims mensuals i serà revisable anualment.

Per proximitat de l'edat ordinària de jubilació. Podrà concedir-se una reducció diària per períodes ininterromputs d'un mes, d'entre 30 minuts i la meitat de la jornada habitual, a aquelles persones treballadores a qui falti menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació ordinària vigent a cada moment, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

Les reduccions de jornada indicades anteriorment són incompatibles entre si.

Article 25. Reglament de teletreball

Com a màxim 6 mesos després de l'aprovació del present conveni es procedirà a iniciar la negociació d'un reglament de teletreball per al personal de la mancomunitat.

Mentre que aquest reglament no estigui aprovat, el personal podrà acollir-se a aquesta modalitat de prestació de serveis, sempre que el seu lloc de feina ho requereixi i amb una resolució prèvia de la cap de personal de la mancomunitat, la presidenta, amb l'informe corresponent del responsable del servei de qui depengui, si n'hi ha, perquè la persona treballadora que ho sol·liciti pugui realitzar aquesta modalitat de treball.

Article 26. Vacances anuals.

Amb caràcter general, les vacances anuals retribuïdes del personal seran de vint-i-dos dies laborals per any complet de servei o en forma proporcional al temps de serveis efectius i es gaudiran, excepte casos excepcionals degudament justificats, dins l'any natural.

En qualsevol cas, en els supòsits de permís de maternitat, lactància i paternitat, la persona treballadora tindrà dret a acumular-hi el gaudiment de vacances, encara que hagi expirat ja l'any natural del període correspongui.

Prèvia sol·licitud de la persona treballadora, les vacances anuals reglamentàries es podran acumular a la llicència per matrimoni, unió de fet, premi de jubilació, permís de maternitat i permís de paternitat.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració reflectits a continuació es tindrà dret al gaudiment dels següents dies de vacances anuals:

- 15 anys de servei: 22 dies laborals més 1 dia laboral.
- 20 anys de servei: 22 dies laborals més 2 dies laborals.
- 25 anys de servei: 22 dies laborals més 3 dies laborals.
- 30 o més anys de servei: 22 dies laborals més 4 dies laborals.

Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any següent al compliment de l'antiguitat referenciada.

Aquests dies addicionals tindran caràcter d'hàbils i es podran gaudir lliurement amb els períodes de vacances o per separat, indistintament.

El personal tindrà dret a modificar les vacances establertes al calendari abans del seu inici, sempre per raons justificades i amb l'autorització prèvia de l'òrgan competent.

Encara que en principi les vacances s'han de gaudir dins l'any natural, en situacions extraordinàries es podrà autoritzar per part de la cap de personal a gaudir-les fins al 28 de febrer de l'any següent.

El treballador/a farà constar el dies de vacances al corresponent full de registre d'horari.

En cas d'anul·lació, total o parcial, de les vacances ja autoritzades per necessitats del servei prou acreditades, es tindrà dret a una bonificació d'un nombre de dies igual al 33% del nombre de dies que s'hagin anul·lat.



Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o risc durant l'embaràs o lactància natural, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-lo una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 27. Assumptes propis.

El personal de la Mancomunitat tindran dret a gaudir de sis dies de permís per assumptes propis, o la part proporcional que els correspongui en funció dels dies treballats.

A més d'aquests sis dies de lliure disposició, el personal tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals en complir el sext trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complit a partir de l'octau.

Aquests dies podran acumular-se a les vacances anuals retribuïdes i als assumptes propis.

El personal podrà distribuir aquests dies a la seva conveniència, prèvia autorització de la Mancomunitat. Se sol·licitarà, com a norma general, amb una setmana d'antelació, tenint en compte que no haurà d'estar absent més del 50% del personal adscrit a una mateixa dependència i respectant sempre les necessitats dels serveis.

Si per raons del servei, la persona treballadora no ha pogut fer ús d'aquest permís al llarg de l'any, podrà gaudir-los fins dia 31 de gener.

El treballador/a farà constar el dies d'assumptes propis al corresponent full de registre d'horari.

CAPÍTOL V PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 28 Llicències i permisos.

Totes les persones treballadores subjectes al present conveni, a més dels que figuren a continuació, tindran dret a gaudir, amb l'obligació de justificar-los, dels permisos i llicències retribuïdes que s'especifiquen a l'article 48 del Text Refós del TREBEP.

Per raó de matrimoni, 20 dies naturals; podent-se iniciar en qualsevol moment dins els 30 dies anteriors o posteriors al matrimoni. Si el personal ho sol·licita i el servei ho permet, tindrà dret a l'acumulació d'aquesta llicència al període de vacances que li pertorqui, sempre que ho sol·liciti amb quinze dies d'antelació. Es tindrà dret a aquesta llicència per raó d'inscripció de parelles de fet en el registre oficial constituït a l'efecte.

L'esmentada llicència podrà gaudir-se amb anterioritat o posterioritat a la data del seu matrimoni o data d'inscripció al registre de parelles de fet, incloent-hi l'esmentada data. Gaudir d'aquesta darrera exclou gaudir de la primera en cas que es produís matrimoni entre els membres de la citada unió de fet. La llicència per matrimoni podrà acumular-se al període de vacances anuals reglamentàries.

Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el primer i segon grau de consanguinitat o afinitat, cinc dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat. S'entendrà com a malaltia greu les incloses al decret 1148/2011 així com qualsevol ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica. Els 3 o 5 dies es podran agafar a lliure disposició del treballador mentre es continuï produint el fet causant.

Quan es tracti de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan es produeix en una localitat distinta.

Per trasllat de domicili sense canvi de residència, dos dies.

Per realitzar funcions sindicals o de representació de persona, en els termes que s'estableix a la normativa reguladora.

Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud a centres oficials, el dia complet de la seva celebració.

Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades

i, en els casos **d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat**, que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, previ avís amb set dies d'antelació a la Corporació i tot acreditant la impossibilitat de fer-ho fora hores de feina.

Per lactància de fill/a menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir-se en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. El permís contemplat en aquest apartat constitueix un dret individual de la treballadora, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Igualment, la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els citats permisos.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

Per naixement de fills/es prematurs/es o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal laboral tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Per raons de guarda legal, quan el personal laboral tingui cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda tindrà dret a la reducció de la seva jornada laboral, amb la disminució corresponent de les seves retribucions. Tindrà el mateix dret el personal laboral que hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, que per raons d'edat, incapacitat, accident, malaltia o en casos degudament justificats, i previ informe de la Comissió Paritària, no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

Quan es tracta de la guarda legal de menors de dotze anys, si la reducció de temps correspon a menys d'una hora diària, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que el menor compleixi un any; i si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertorqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi els tres anys.

Quan es tracta d'una adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors de tres anys i majors d'un, si la reducció de temps correspon a menys d'una hora diària, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertorqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi els tres anys.

Quan la discapacitat és superior al 65 % i les percepcions econòmiques de la persona discapacitada són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció de temps correspon a menys d'una hora diària, s'han de percebre les retribucions íntegres durant el període d'un any; i si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertorqui, incrementades en 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.

Per tenir cura d'un familiar de primer grau, el personal laboral tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre ambdós, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i pels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Sense caràcter exhaustiu s'entén que concorren aquests deures en els casos següents:

- Citacions davant òrgans judicials o administratius. Compareixences davant fedataris públics.
- Designació com a membre de meses electorals a processos de qualsevol tipus. Exercici de dret de participació en eleccions de qualsevol mena.
- Renovació del DNI, passaport i aquells permisos o carnets professionals que siguin requisit per al lloc de feina que s'ocupa.
- Atenció als deures com a càrrec públic electe.
- Acompanyament, pel temps indispensable, a visites mèdiques de fills menors o persones dependents a càrrec del treballador.

Tres dies en cas de **divorci, separació legal o nul·litat**.

Durant el temps que duren els **Congressos o Reunions de caràcter professional** dins les tasques corresponents a les seves funcions als quals assisteixi el personal, formant part integrant d'aquests, amb la deguda justificació i fins a un màxim de cinc dies a l'any sense que en aquests casos tingui dret el personal a percebre cap tipus d'indemnització en concepte de dietes, transport, etc.

Amb caràcter general, en els supòsits establerts, la jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement



d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social. Aquestes reduccions de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

Ambdues parts es comprometen a no fer utilització abusiva dels mateixos i igualment a facilitar-ne el seu gaudiment.

Article 29 Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.

En tot cas es concediran els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

Permís per naixement per a la mare biològica:

Tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà 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 podrà dur-se a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 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 podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, conforme a les regles establertes en el present article.

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

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

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Mancomunitat.

S'estableix com a millora social l'ampliació en una setmana del permís de maternitat, la qual s'haurà de gaudir obligatòriament la setmana anterior a la data prevista del naixement.

En cas que a la treballadora se li avancés el part, i no hagués gaudit del descans anterior al mateix, es concedirà, posteriorment, després de finalitzar la llicència per maternitat.

Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent:

Tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleixi 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 s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es



tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, prevists en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla:

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 cadascun 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 finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 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.

En el cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes, serà a la finalització d'aquest període quan es començarà el còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, conforme a les regles establertes en el present apartat.

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 es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament.

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 amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, si escau, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els treballadors que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran 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 a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora:

Les faltes d'assistència, de les treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent.



Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en defecte d'això Mancomunitat.

En el supòsit enunciat en el paràgraf anterior, la treballadora mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

Permís per cura de fill/a menor afectat/da per malaltia greu:

El treballador/a tindrà dret, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador/a tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en l'Ajuntament, aquest podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

S'establiran les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes

Llicències sense retribució:

Podran concedir-se llicències no retribuïdes sempre que les necessitats del Servei ho permetin en els següents supòsits:

- Estudis acadèmics reglats a centres oficials i a tots els nivells, amb una duració màxima de dos mesos fraccionables anualment, per períodes mínims d'un dia natural.
- Participació en organismes de Cooperació Internacional i ONGs, pels dies naturals que s'acrediti la participació i amb un màxim de dos mesos anuals no fraccionables.
- Per assumptes propis, sense justificar, fins a un màxim de tres mesos acumulables cada dos anys, i per períodes mínims de set dies naturals consecutius, sempre que les necessitats del Servei ho permetin.

La coincidència de més d'un dels supòsits anteriors no podrà excedir de tres mesos anuals. En qualsevol cas hauran de ser adequadament justificades les llicències concedides. Transcorreguts quinze dies des del gaudiment de la llicència sense que s'hagi justificat, es procedirà a la deducció de les retribucions proporcionalment a la seva durada.

Qualsevol referència a dia hàbil, laboral o de treball efectiu, s'entén referida a un període de jornada de treball.

Article 30. Excedències.

En general, les situacions administratives en què es puguin trobar el personal relacionades amb les excedències, i que no s'hagin previst en aquest article, s'ajustaran estrictament al que prevegi la legislació vigent que sigui d'aplicació, en especial el TREBEP i la Llei de Funció Pública de les Illes Balears.

L'excedència suposa el cessament temporal de la relació de treball, no computant-se com a servei actiu el temps de permanència en aquesta situació.

El personal, inclòs el temporal, amb una antiguitat d'un any, té dret a gaudir de les excedències següents:

- Excedència per interès particular. L'excedència voluntària per interès particular pot concedir-se a petició del personal, per un període mínim de 4 mesos i màxim de tres anys, i sempre que hagi prestat serveis efectius a la Mancomunitat durant un any immediatament anterior, amb reserva del lloc de treball.



- Excedència per cura de fills/es. El personal té dret a la concessió d'un període no superior a 3 anys per cura de fills/es, naturals o adoptius, amb reserva del lloc de treball.
- Excedència per cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat. El personal té dret a la concessió d'un període no superior a 3 anys per cura de familiars fins a 2n grau que per edat, malaltia, accident o discapacitat no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda. Aquesta excedència tindrà reserva del lloc de treball, amb reserva del lloc de treball.
- Excedència per agrupació familiar. Té dret a la concessió d'un període d'excedència quan el seu cònjuge o parella de fet resideixi a un altre municipi per haver obtingut un lloc de feina definitiu com a empleat en el sector públic. La durada mínima serà de dos anys i la màxima serà de quinze, amb reserva del lloc de treball.
- Excedència per prestacions de serveis en el sector públic. Tindrà dret a un període d'excedència, amb reserva del lloc de treball durant tres anys, ja que és el màxim que marca la llei per interinats, quan per qualsevol procediment de provisió de llocs de treball en el sector públic accedeixi a un lloc de treball com a funcionari interí o laboral temporal en una altra administració durant tot el temps que duri la prestació de serveis, amb reserva del lloc de treball.

En aquesta mateixa situació, però sense cap limitació temporal quant a la reserva del lloc de feina, quedarà el personal que, mitjançant un contracte d'interinitat o temporal que per encomana de gestió accedeixi a un altre lloc de feina de la Mancomunitat. Un cop acabada la prestació haurà de demanar el reingrés per registre d'entrada en un període màxim de 30 dies.

- Excedència per violència de gènere. Les víctimes de violència de gènere, com a part del dret a la protecció i a l'assistència social, podran sol·licitar, sense que calgui un temps mínim de servei a l'administració pública, una excedència amb les següents característiques:

Els dos primers mesos es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, els ajuts per fill a càrrec.

Els primers 6 mesos, prorrogables per 3 més, fins a un màxim de 18 mesos, tindrà reserva del lloc de treball, quan l'actuació judicial així ho exigeixi.

Aquest període d'excedència computa a efectes d'antiguitat, carrera administrativa, i els drets que corresponguin en el règim de la seguretat social, amb reserva del lloc de treball.

- Excedència voluntària per motius de salut. El personal laboral pot sol·licitar l'excedència voluntària quan el necessiti durant els processos de recuperació a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, per un període no superior a tres anys, amb reserva del lloc de treball.

Article 31. Reducció de jornada.

Qui, per raons de guarda legal, tingui al seu cuidat directe qualche menor de dotze anys, persona amb discapacitat física, psíquica i/o sensorial o amb grau de Dependència, que siguin familiar fins al segon grau i que no ocupi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball de fins a la meitat de la jornada habitual, sempre que sigui la persona curadora principal. Això comporta la reducció proporcional de les seves retribucions, com assenyalava la Llei de la Funció Pública.

Aquest dret és individual i la franja horària pel seu gaudiment serà a elecció de la persona treballadora.

També tindrà dret a una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, percebent exclusivament les retribucions bàsiques, per atendre la cura d'un familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu, pel termini màxim d'un mes. Aquesta reducció és acumulable, per la qual cosa es poden gaudir fins a 15 dies seguits.

CAPÍTOL VI RETRIBUCIONS

Article 32. Normes generals.

Es mantenen els drets econòmics consolidats als pressuposts d'anys anteriors i la capacitat econòmica del personal de la mancomunitat. Les retribucions del personal de la Mancomunitat Pla de Mallorca són bàsiques i complementàries, distribuint-se en els següents conceptes:

- Bàsiques: Sou base, Antiguitat, Residència i Pagues Extraordinàries.
- Complementàries: Complement específic i altres Complements.

Article 33. Retribucions.

2. Salari base: El salari base serà el que es correspongui amb el nivell salarial assignat a la categoria laboral a la qual es pertanyi, conforme al





disposat a l'annex I. El salari base es merita en catorze mensualitats, a raó de dotze ordinàries i les dues extraordinàries.

4. Complement d'antiguitat: El complement per antiguitat estarà constituït per una quantitat fixa que es meritara a partir del primer dia del mes en què en virtut de la relació laboral que manté se'n compleixin tres, o múltiple de tres, anys de serveis efectius, en jornada completa. Al personal laboral amb contracte a temps parcial, el còmput de temps per a la consolidació de triennis es realitzarà com si fos a temps complet, sense perjudici que, essent la jornada i el salari inferiors, es retribueixin segons el nombre i durada de les jornades realitzades. Tindran dret a aquest concepte totes les persones treballadores de la Mancomunitat inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sigui quin el tipus de contracte que tinguin.

No obstant, l'import del complement variarà en funció de la categoria professional:

- A1: 49,59 €/mes
- A2: 40,55 €/mes
- B: 35,48 €/mes
- C1: 30,61 €/mes
- C2: 25 €/mes
- E: 25 €/mes.

Aquests imports seran actualitzats anualment en la mateixa proporció que ho facin els imports prevists en les taules salarials annexes a la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat que s'aprovin anualment.

Aquests imports s'aplicaran a tots els triennis reportats fins a l'entrada vigor d'aquest conveni, sense caràcter retroactiu.

- Pagues extraordinàries: El personal laboral percebrà, conjuntament amb les retribucions de juliol i desembre, una paga extraordinària equivalent a una mensualitat de salari base, del complement específic i del complement d'antiguitat. Les pagues extraordinàries es meritaran conforme als criteris que s'estableixin en l'elaboració i gestió de les nòmines del personal al servei de la mancomunitat. En el supòsit de no haver prestat serveis durant tot el període de meritació, l'import de la paga extraordinària i de la paga addicional es reduirà proporcionalment.
- Complement específic: per les funcions pròpies de cada lloc de feina s'estipula un complement que dependrà del grup laboral.

El complement específic es veurà incrementat amb les següents quanties per atendre les característiques d'especial responsabilitat dels següents llocs laborals:

- a. Complement cap de servei socials i igualtat: 350 €/mes. Tindrà aquest complement la persona coordinadora dels serveis socials.
- b. Complement gerència: 900 €/mes. Tindrà aquest complement la persona amb tasques de gerent de la mancomunitat.
- c. Complement responsable nòmines: 200 €/mes. Tindrà aquest complement la persona responsable de la gestió de les nòmines que es duen des de la mancomunitat. A canvi d'aquest complement hi ha el compromís a realitzar una formació contínua per estar al dia dels canvis que es produeixen en aquesta matèria.

- Complement de residència: S'estableix un complement de residència pel fet de residir a l'illa de Mallorca equivalent al que té el personal funcionari de l'Estat. Aquest complement serà el que determini l'Estat cada any en aprovar el pressupost general de l'Estat.
- Complement de carrera professional horitzontal: El complement de carrera professional horitzontal té com a objecte, si s'escau, compensar el nivell assolit pel personal en la progressió del seu desenvolupament laboral. La seva quantia, condicions de percepció, període de meritació i altres qüestions relatives a la seva implantació s'establirà a la disposició addicional segona. No obstant això, el seu abonament dependrà necessàriament de la posada en funcionament del sistema de carrera professional horitzontal, en els termes contemplats en la disposició segona del present conveni.

Les quanties anteriors es modificaran cada any d'acord l'increment de retribucions del personal de les entitats locals que permeti el pressupost general de l'Estat de cada any.

S'acorden els següents complements pels llocs de feina que requereixin de mòbil personal, vehicles propi i disponibilitat horària i que no seran actualitzables:

- Comunicacions: 50 €/mes. Tenen dret a aquest complement les persones treballadores que fan servir el seu telèfon personal per a la feina. En cas que la persona treballadora sol·liciti un línia i telèfon de la mancomunitat, en aquest cas, es deixaria de percebre aquest complement.
- Locomocions: 200 €/mes (a partir del 2025) Tenen dret a aquest complement el personal que dins la seva jornada de feina es desplaça de forma freqüent amb el seu vehicle particular per reunions fora del lloc de treball o per dispersió dels centres de treball. La mancomunitat es reserva el dret a posar a disposició del empleats de la mancomunitat vehicles per a la realització dels desplaçaments i, en aquest cas, es deixaria de percebre aquest complement.





- Disponibilitat horària: 150 €/mes (a partir del 2025). Es concedeix aquest complement al personal que per motiu de les característiques especials de la seva feina ha d'estar localitzable fora de l'horari laboral habitual.

En aquest cas, la mancomunitat podrà establir si precisa o no d'aquest servei extraordinari de disponibilitat horària fora de la jornada laboral segons les necessitats de les tasques desenvolupades pel treballador o treballadora.

Article 34. Plus d'activitat.

Aquest complement serà temporal i retribuirà les particulars circumstàncies en què es desenvolupa l'activitat professional, bé com a conseqüència del grau d'especialitat del treball o responsabilitat, bé com a conseqüència de la quantitat de treball assignat en termes d'augment de jornada o de peculiaritat en la seva ordenació o compliment, bé com a conseqüència de l'especial rendiment o productivitat manifestada en la consecució dels objectius establerts per generar el dret al seu abonament i, sent necessari que aquest complement es pugui finançar a través de finançament extern directament relacionat amb l'augment del nivell de treball del empleat públic.

La seva percepció és incompatible amb la realització d'hores extraordinàries i serà aprovada en sessió plenària a proposta de la Presidència, prèvia sol·licitud de la persona interessada; incorporant-se, una vegada aprovat, al pressupost corresponent mitjançant tramitació ordinària o modificació de crèdit.

El plus d'activitat resultarà aplicable mentre es mantingui el supòsit de fet que origina el mateix sense que pugui tenir en cap cas caràcter consolidable i es limitarà al màxim del 50% del salari base durant un període de temps concret, que ha de coincidir necessàriament amb les subvencions o finançaments per a personal extern a la mancomunitat.

Article 35. Hores extraordinàries i complement compensatori de diumenges i festius.

1. Es consideren com a hores extraordinàries aquelles que excedeixen de la durada de la jornada pactada en el present conveni, segons els cicles o períodes de compliment horari que, en el seu cas, es trobin establerts.

Només podran realitzar-se aquelles hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat extraordinària i urgents o per cobrir absències imprevistes del personal o necessitats sobrevingudes i prèviament autoritzades per la responsable de personal.

El nombre d'hores extraordinàries a realitzar per cada treballador no podrà excedir de 60 hores, computant-se de l'1 de gener a 31 de desembre, no afectant l'excés d'hores treballades aquelles que són necessàries per prevenir i reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, conforme a l'article 35.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

2. Les hores extraordinàries seran sempre compensades en temps de descans addicional, llevat quan aquest tipus de compensació impedeixi un nivell normal de prestació dels serveis públics, cas en el qual seran compensades econòmicament, previ informe dels representants dels treballadors.

3. La compensació en temps de descans s'ajustarà a les següents regles:

- a) Es computaran 1,75 hores de descans per cada hora extraordinària, quan es realitzin en dies laborables.
- b) Es computaran 2,25 hores de descans per cada hora extraordinària, quan hagin estat efectuades en diumenges i festius.
- c) Es podrà acumular aquest temps de descans fins a constituir jornades completes, que es podran addicionar als períodes de vacances, als dies de permís per assumptes particulars o a altres períodes de descans.

4. En el supòsit de compensació retributiva, la valoració econòmica de les hores extraordinàries s'obtindrà d'aplicar un augment del 75 per 100 a la fórmula següent:

$$\text{Valor hora ordinari} = \frac{\text{Salari base anual}}{1.642 \text{ hores i } 30 \text{ minuts}}$$

5. El complement compensatori de diumenges i festius està destinat a retribuir el treball realitzat en diumenges i festius en els casos en què no procedeixi la seva compensació en temps addicional de descans. La seva quantia per als anys de vigència del conveni és de 30,27 euros per dia. Aquesta quantitat estarà subjecta a les revisions retributives que, si s'escau, pugui establir la normativa pressupostària aplicable.

Tant les hores extraordinàries com el complement compensatori de diumenges i festius haurà d'autoritzar-se prèviament per la cap de personal, la presidència, amb un informe del coordinador o responsable del departament i on justifiqui aquesta necessitat.

Article 36. Ús de la llengua catalana.

El personal de la Mancomunitat té el dret i el deure de conèixer la llengua catalana, com a pròpia de les Illes Balears i, per tant, té dret a



accedir a vies de formació lingüística amb relació al seu lloc de feina.

La Mancomunitat proporcionarà els instruments adequats per adquirir els coneixements pertinents de llengua catalana. El personal té dret a assistir a cursos d'aprenentatge, perfeccionament i especialització de català dins l'horari de feina. El temps que s'hagi invertit en l'assistència als cursos esmentats serà computat com a temps efectiu de feina.

En el cas que els cursos no es facin dins d'un pla de formació lingüística del personal al servei de la Mancomunitat o no siguin organitzats per la mateixa corporació, la Mancomunitat abonarà al personal, si fos el cas, les despeses de matriculació i desplaçaments degudament justificats, i prèviament autoritzats per la cap de personal i feta l'oportuna reserva de crèdit.

CAPÍTOL VII PRESTACIONS SOCIALS

Article 37. Ajuda per a fills/es.

S'estableix una ajuda no actualitzable per a fills/es de 50 € euros mensuals durant tot l'any per cada fill/a menors de 25 anys sempre i quan no realitzin cap activitat remunerada o rebin qualsevol altre tipus de renda sempre que no superi el 75% del salari mínim interprofessional.

L'ajuda establerta en aquest article es podrà atorgar també en cas de menors a càrrec del personal en virtut d'acolliment legal.

Article 38. Concessió de bestretes.

Tot el personal amb una antiguitat d'un any o més tindran dret, si existeix consignació pressupostària suficient, que se'ls concedeixi una bestreta ordinària (fins a dues mensualitats líquides) o extraordinària (fins a cinc mensualitats líquides) per atendre necessitats de caràcter urgent, que s'hauran de tornar en terminis entre sis, dotze o vint-i-quatre mesos sense interessos. Aquestes bestretes hauran de ser compensades a partir de la nòmina corresponent al mes següent a la seva percepció.

Per gaudir la bestreta caldrà que el personal signi un compromís pel qual s'obliga a reintegrar-la en un màxim de sis, dotze o vint-i-quatre mensualitats, si bé aquest el podrà reintegrar en menor temps o liquidar-la íntegrament quan ho estimi convenient, dins del termini convingut.

No podrà concedir-se cap altra bestreta a la mateixa persona treballadora fins que no hagi amortitzat l'anterior i hagin transcorregut un any des de la devolució de la darrera bestreta.

En el supòsit que no s'hagi reintegrat la totalitat de la bestreta o no hagin transcorregut l'any des de la total devolució de la darrera, la Comissió Paritària, prèvia demanda de la persona treballadora, estudiarà la possibilitat de la concessió d'una nova bestreta per motius d'urgència.

En el cessament del seu nomenament el personal temporal haurà d'haver liquidat el total de la seva bestreta.

En cas de concessió d'excedència, el personal estarà obligat a reintegrar la totalitat de la bestreta amb caràcter previ al gaudiment de l'excedència.

Article 39. Responsabilitat civil.

La Mancomunitat es farà càrrec de les indemnitzacions que es derivin dels danys i els perjudicis ocasionats pel seu personal en l'exercici de les funcions que se li encomanin. Satisfeta la indemnització, la Mancomunitat exigirà al seu personal la responsabilitat per frau, culpa o negligència greu, prèvia instrucció del procediment regulat a la normativa de responsabilitat patrimonial de les administracions públiques.

Article 40. Assistència jurídica.

Tot el personal que sigui inclòs en processos judicials i resulti perjudicat, inculpat o processat judicialment a conseqüència de l'exercici de les funcions que se li encomanin rebran assistència a càrrec de la Mancomunitat, excepte que es doni alguna de les situacions següents:

- Que a la sentència es reconegui culpa o mala fe.
- Que el mateix/a empleat/da renunciï a aquest dret.
- Ser la Mancomunitat Pla de Mallorca part acusadora en el procés.

Una vegada fets els tràmits de l'apartat anterior, les despeses de fiança, costes judicials i responsabilitats civils seran abonades per la Mancomunitat. Se'n deduiran les quantitats que fossin cobertes per la pòlissa d'assegurança de la persona treballadora que hagués concertat en l'exercici de la seva funció.





El temps que la persona treballadora ocupi en accions derivades d'actuacions judicials esmentades a l'apartat anterior serà considerat com a temps de treball efectiu si és justificat mitjançant certificat del temps transcorregut.

Article 41. Accidents de circulació.

Si la persona treballadora, conduint vehicles propis de la Mancomunitat o particulars al servei de la Mancomunitat, sofreix un accident de circulació durant la jornada de treball, la Mancomunitat garantirà les següents cobertures:

La d'assumir la defensa lletrada davant jutjats, tribunals o altres organismes quan fos necessària.

Prestar la fiança carcellera que es pugués establir i abonar les costes judicials i els honoraris professionals, inclosos els de perits, que es poguessin produir.

La privació de llibertat o del permís de conduir a causa del que es preveu en aquest apartat no es considerarà motiu de sanció disciplinària, tret del que disposa el paràgraf tercer d'aquest article.

Durant el període en què la persona treballadora estigui privada del permís de conduir, la Mancomunitat la podrà destinar a altres feines alienes a la seva categoria o funció, però sempre en el mateix nivell.

El personal que sofreixi un accident de circulació dels denominats *in itinere* i per aquest motiu sigui privat temporalment de llibertat se'ls respectarà, mentre duri aquesta privació, la retribució real, llevat que siguin condemnats per sentència ferma.

Si l'accident es produeix amb cotxe particular i fora dels períodes assenyalats als paràgrafs primer del present article, es respectarà al/la conductor/a, durant la privació del permís de conduir, la retribució corresponent al lloc de treball que li assignarà la Mancomunitat dins la categoria, el grup o el subgrup al qual pertany, tret de quan sigui condemnat/da, per sentència ferma, per imprudència temerària o per conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.

Article 42. Premi per antiguitat.

Complerts 25 anys de servei de la Mancomunitat del Pla de Mallorca, el personal tindrà dret a gaudir d'un permís de 15 dies naturals, el qual podrà ser gaudit d'una sola vegada, en el moment que consideri oportú, previ acord entre la Mancomunitat Pla de Mallorca i el personal, sense possibilitat de sumar un dia més per cada any transcorregut.

Article 43. Jubilació anticipada.

Les persones treballadores que duguin més de 10 anys treballant a la Mancomunitat Pla de Mallorca i com a foment de la jubilació, la Corporació abonarà a les persones treballadores que optin per ella les quanties indicades a la següent taula:

- Als 64 anys d'edat 3.000 €
- Als 63 anys d'edat 4.200 €
- Als 62 anys d'edat 6.000 €

Article 44. Jubilació parcial.

La Corporació afavorirà aquesta modalitat de jubilació prevista a la Llei mitjançant la qual es regulen les modalitats per l'establiment d'un sistema de jubilació parcial. Així mateix, la Corporació es compromet a la contractació immediata, a través d'un contracte de relleu, de la persona prevista en la modalitat de contractació que preveu la normativa esmentada.

Article 45. Baixes per Incapacitat Temporal.

1. Es manté el complement econòmic de la prestació reconeguda per l'INSS al personal empleat públic en cas d'Incapacitat Temporal fins a aconseguir, en tots els casos, el 100% de les retribucions percebudes en el mes anterior al de la incapacitat temporal.

A l'efecte del càlcul d'aquest complement retributiu es tindran en compte les retribucions fixes i periòdiques de meritació mensual.

2. El personal que no pugui acudir al seu lloc de feina per malaltia ho comunicarà al seu superior jeràrquic com més aviat millor durant la mateixa jornada en la qual es produeix l'absència.

3. Si la durada de la situació d'indisposició no és superior a tres dies, el personal està obligat a presentar el justificant mèdic corresponent. El justificant mèdic ha d'acreditar la impossibilitat de la persona per acudir al treball durant tot el temps que hagi durat la indisposició. No seran vàlids aquells justificants que només refereixen que s'ha acudit a un servei d'urgències i/o a consulta mèdica.



4. En cas d'absència per malaltia superior a tres dies, el personal haurà d'estar donat de baixa mèdica per incapacitat temporal per part dels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social.

5. En els supòsits de proves mèdiques que impossibilitin reincorporar-se al servei el mateix dia de la prova, o d'intervenció quirúrgica ambulatoria que requereixi repòs domiciliari posterior, s'haurà d'aportar un justificant expedit pel facultatiu/va o pel centre hospitalari on consti la realització de les proves mèdiques o de la intervenció quirúrgica. Aquest document haurà d'acreditar, si n'és el cas, la durada d'aquest repòs.

En el supòsit d'hospitalització, el justificant haurà d'indicar la data d'ingrés i la data de l'alta hospitalària.

Si l'hospitalització és superior a tres dies o si, a conseqüència de les proves mèdiques realitzades o de la intervenció quirúrgica ambulatoria, existeix una incapacitat per prestar serveis durant més de tres dies, la persona haurà d'estar de baixa per incapacitat temporal per part del facultatiu del servei públic de salut.

6. Es podrà denegar el complement econòmic, amb la qual cosa les retribucions seran les corresponents a la prestació d'Incapacitat Temporal a la qual tingui dret, quan s'acrediti que la persona treballadora en qüestió es troba en qualsevol dels següents casos:

- a) Incompliment o negativa a sotmetre's als controls de salut contemplats en l'article 37.3 b.2 del RD 39/1997 Reglament dels Serveis de Prevenció, el qual obliga a dur a terme una avaluació de la salut de les persones treballadores que reprenguin el treball després d'una absència perllongada per motius de salut, amb la finalitat de descobrir els eventuais orígens professionals i recomanar una acció apropiada per protegir a les persones treballadores, així com en l'article 37.3.d, segons el qual el personal sanitari dels serveis de prevenció haurà de conèixer les malalties que es produeixin entre el personal i les absències del treball per motius de salut, únicament als efectes de poder identificar qualsevol relació entre la causa de la malaltia o de l'absència i els riscos per a la salut que es puguin presentar en els llocs de treball.
- b) Contravenció de les instruccions del personal mèdic que ho atenen, sense perjudici de la responsabilitat disciplinària en la qual pugui incórrer.

CAPÍTOL VIII

SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 46. Seguretat i salut laboral.

El tractament donat a aquesta matèria, deu ser homogeni i conjunt per tots els empleats públics, independentment del qual sigui el seu règim jurídic, s'aplicarà en l'àmbit del present Acord la regulació i els acords vigents en cada moment damunt aquesta.

De conformitat amb el disposat a la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals amb la reforma de la Llei 54/2003, de 12 de desembre i normativa posterior en matèria de Salut i Seguretat al treball, així com un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adopten legalment i reglamentàriament amb l'objectiu de garantir la prevenció enfront dels riscos laborals. Aquest dret suposa l'assistència d'un deure de la Mancomunitat Pla de Mallorca de garantir una protecció dels empleats públics al seu servei enfront dels riscos laborals i a l'adopció de quantes mesures siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i salut dels empleats públics que es recullen a la normativa vigent.

Article 47. Formació en salut laboral.

La Corporació garantirà que el personal rebi una formació teòrica i/o pràctica, suficient i adequada en matèria de seguretat i salut laboral i, particularment, amb motiu de:

- La seva contractació.
- Canvi de funcions o lloc de treball.
- Introducció o canvi d'un equip de treball.
- Introducció d'una nova tecnologia.

Tot això referit al seu lloc de treball específic i amb la periodicitat necessària.

El personal estarà obligat a assistir als ensenyaments sobre seguretat i salut laboral i a realitzar les pràctiques que se celebrin dins la seva jornada o fora d'ella, que es considerarà, en tot cas, com temps de treball efectiu.

Article 48. Mobilitat funcional per incapacitat laboral.

El personal que per malaltia o accident no pugui desenvolupar el seu treball habitual, passarà a estudi del Comitè de Seguretat i Salut, qui



emetrà l'informe oportú a la Corporació, per la seva possible adequació a un altre lloc de treball.

En cas de declaració d'una incapacitat laboral permanent total, la Mancomunitat procedirà, a petició de la persona treballadora i prèvies les actuacions i amb les garanties establertes a l'article 25 LPRL (comprovar la vigència), el canvi de lloc de treball per un altre més adequat a la situació de la persona treballadora, sempre que hi hagi plaça, donant lloc amb això a una renovació del contracte, sense que suposi una reducció en les retribucions que estigui percebent. Aquest canvi es comunicarà a la representació de les persones treballadores.

La mobilitat per disminució de la capacitat de la persona treballadora pel desenvolupament del seu lloc de treball podrà dur-se a terme a petició seva o per decisió de la mancomunitat, en llocs d'igual o inferior grup professional.

Quan les circumstàncies així ho requereixin, serà precisa la prèvia informació professional per adaptar a la persona treballadora al nou lloc, que serà facilitada per la Mancomunitat Pla de Mallorca. Aquestes peticions seran trameses i resoltes per la Corporació previ acord amb el delegat de personal si n'hi ha.

Article 49. Mobilitat funcional per la protecció a la maternitat.

Amb l'objectiu de garantir la protecció efectiva de la mare i el fetus durant l'embaràs, enfront de les condicions nocives per la seva salut es tindrà dret a l'adaptació de les condicions o del temps del torn de treball, o en el seu cas, al canvi temporal del lloc de treball o de funcions, previ informe o recomanació dels serveis mèdics.

El dispost a l'apartat anterior serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del/la fill/a i en tal sentit existís informe dels serveis mèdics.

Tot l'anterior es durà a terme prèvies les actuacions i amb les garanties establertes a la Llei orgànica 3/2007,. La mancomunitat haurà de comunicar aquests canvis amb caràcter previ als representants dels serveis mèdics.

Article 50. Garanties del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals als supòsits de l'article 42 de l'E.T.

La Mancomunitat Pla de Mallorca, quan contracte o subcontracte amb altres empreses la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat i que es desenvolupin als seus centres, vigilarà el compliment per part dels contractistes i subcontractistes de la normativa de prevenció de riscos laborals.

A tal efecte, s'exigiran a les empreses contractistes els plans de seguretat i salut de l'empresa, així com la formació bàsica de les persones treballadores en matèria de seguretat.

Fabricants importadors i subministradors hauran de proporcionar a la Mancomunitat Pla de Mallorca, i aquest reclamar, la informació necessària perquè la utilització i manipulació de la maquinària, equips, productes, matèria primera i útils de treball es produeixin sense riscos per la seguretat i salut de les persones treballadores.

Article 51. Drets i deures de la delegació de prevenció.

Seràn com a mínim les establertes a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals amb la reforma de la Llei 54/2003 de 12 de desembre.

Article 52. Roba de treball.

Tindran dret a la roba de treball adequada, les persones treballadores que per raons de seguretat i higiene, uniformitat o per les funcions que realitzin ho necessitin.

A més estaran obligades a la utilització de la roba que amb caràcter preceptiu s'estableixi per determinats llocs de treball i activitats (EPIs, etc...).

CAPÍTOL IX

SISTEMES DE REPRESENTACIÓ, PARTICIPACIÓ I DRETS GENERALS I SINDICAL

Article 53. Drets de participació i negociació.

El personal de la Mancomunitat té dret a la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les seves condicions de treball, que s'efectuarà en concordança amb el que disposa l'article 129 de la Constitució Espanyola, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, el present Acord i la resta de normativa d'aplicació.



A tal efecte es constituirà la Mesa negociadora integrada, per una part, per la representació política de la Mancomunitat i per la representació de les persones treballadores. Ambdues parts designaran per mutu acord un/a president/ta i un/a secretari/a. Podran assistir a les reunions i deliberacions assessors/es nomenats/des per cada una de les parts, que participaran amb veu però sense vot. A la reunió constitutiva, les parts acordaran els procediments a seguir així com la forma en la qual es formalitzaran les actes i acords.

La part que promogui la negociació ho comunicarà a l'altra part per escrit, detallant els àmbits de l'Acord i les matèries objecte de negociació. En el termini màxim de 15 dies a partir de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la Mesa negociadora. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i establir el calendari de reunions o pla de negociació.

Són matèries objecte de negociació qualsevol aspecte relacionat amb les condicions de treball del personal de la Mancomunitat, sense perjudici del que estableix l'article 37 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual es regula el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

El temps que, per part de la representació de les persones treballadores, es dediqui a les negociacions de l'Acord anirà a càrrec de la Mancomunitat.

La Mancomunitat facilitarà a l'òrgan de representació tota la documentació i informació que sol·liciti amb la finalitat de facilitar el desenvolupament de la negociació.

En qualsevol moment de les negociacions les parts podran nomenar de mutu acord un/a mediador/a quan no sigui possible arribar a un acord en la negociació o en cas de sorgir conflictes.

Article 54. Òrgan de representació.

L'òrgan de representació de tot el personal de la Mancomunitat serà, tenint en compte el nombre de persones treballadores:

- El/la Delegat/da de Personal.
- Els/les Delegats/des de Personal.
- El Comitè d'Empresa.

Article 55. Drets generals.

Tot el personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, tindrà els drets col·lectius generals que legalment els siguin reconeguts i particularment els següents:

- A la lliure sindicació i associació.
- A la negociació col·lectiva.
- A la reunió.
- A l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu i vaga, segons els termes establerts a la legislació.
- A la promoció i formació professional a la feina.
- A la promoció econòmica en funció del treball desenvolupat.
- A la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene.

Respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

Article 56. Dret de reunió.

El personal afectat per aquest Acord té dret a celebrar assemblees dins la jornada laboral. El nombre d'hores dedicat a aquest tipus d'assemblees serà com a màxim de quatre hores al mes.

Està legitimada per a convocar assemblees la representació de les persones treballadores i les mateixes persones treballadores de la Mancomunitat, sempre que la sol·licitin un número no inferior al 33% de la plantilla.

Les convocatòries de personal que es realitzin dins la jornada i horari de treball hauran de reunir els següents requisits:

- Formular per escrit la convocatòria o sol·licitud d'assemblea amb 48 hores com a mínim d'antelació.
- Assenyalar l'hora i el lloc on es farà.
- Transmetre l'ordre del dia.
- Citar les dades de les persones signants de la convocatòria i acreditar la seva legitimació per fer-la.
- Que es convoqui a la totalitat del col·lectiu de què es tracti.
- Assenyalar el nom i llinatges de les persones externes a l'empresa que hi assistiran.





Si en el termini de 24 hores anteriors a la data de la reunió la presidència de la mancomunitat no hi fa cap objecció, podrà fer-se sense cap requisit posterior.

La delegació o la representació de les persones treballadores podran convocar assemblees per a col·lectius determinats que existeixin dins la plantilla del personal laboral, sempre que no sobrepassi el nombre màxim d'hores al més establert anteriorment.

El personal afiliat a un sindicat amb representació entre la representació de les persones treballadores tenen dret, a través de les seves seccions sindicals o organitzacions sindicals, a celebrar reunions dins la jornada i horari laboral. El temps que es dediqui a aquestes reunions no podrà ser superior a 4 hores mensuals.

Article 57. Competències i facultats del/la Delegat/da de Personal o òrgan de representació corresponent.

Les competències i les facultats del/la Delegat/da de Personal són les establertes i reconegudes a la normativa vigent.

Article 58. Drets i garanties dels membres del/la Delegat/da de Personal o òrgan de representació corresponent.

Els drets i les garanties dels membres són els establerts i reconeguts a la normativa vigent, i particularment els que s'indiquen a continuació:

- A un espai per a la representació del personal amb els mitjans corresponents per poder dur a terme la seva tasca.
- A reunir-se dins la jornada laboral. Aquest dret no estarà supeditat a cap mena de requisit, llevat de la disponibilitat de temps sindical que tingui cada Delegat/da de Personal.
- A un crèdit de 15 hores sindicals mensuals per a l'exercici de les seves funcions. La utilització de les hores sindicals requerirà la comunicació prèvia, sempre que sigui possible.
- Les hores que es dediquin a la negociació de l'Acord no es comptabilitzaran en el còmput de les 15 hores de crèdit sindical.
- El temps sindical es podrà acumular en un o diversos Delegats/des de Personal, que poden quedar rellevats de la seva feina sense que sobrepassi el còmput d'hores totals de tots els Delegats/des de Personal.
- Les hores sindicals dels/les Delegats/des de Personal o òrgans corresponents, es poden acumular a les hores sindicals dels delegats de les seccions sindicals si coincideixen en un mateix sindicat.
- A circular lliurement per les dependències de la Mancomunitat sempre que això no perjudiqui el normal funcionament dels serveis, exceptuant els despatxos del personal.
- A disposar del material d'oficina, fotocopiadores i maquinària anàloga necessari durant l'horari laboral de les oficines.
- A difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical.
- En l'obertura d'expedient disciplinari en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, la representació de les persones treballadores tindrà dret que se l'informi i a ser escoltada durant el procediment.
- Prioritat de permanència en el seu lloc de treball quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitat del servei, si així ho vol, serà el darrer en ser canviat de torn o traslladat.
- Audiència en els supòsits que se segueixi expedient disciplinari a un dels Delegats de Personal, sense perjudici de la de l'interessat/da.
- A no ser acomiadat/da ni sancionat/da durant l'exercici de les seves funcions ni dins els dos anys següents a l'expiració del seu mandat, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'exercici de la seva funció de representació.
- A ser informat/da de tots els expedients i sancions. Així mateix, podrà assistir a les compareixences del personal expedientat, prèvia manifestació de la persona interessada.

Article 59. Competències i facultats de les seccions sindicals.

1. Les seccions sindicals constituïdes segons el que establert la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/1985, i sense perjudici de la resta de funcions i competències establertes per les lleis i normativa aplicable, tindran, entre altres, les següents competències i facultats:

Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials que els afectin i plantejar-les davant la Mancomunitat i de l'òrgan de representació del personal.

Convocar reunions per al seu personat afiliat, dins la jornada de treball, en les condicions establertes en el present conveni.

Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representen, els d'aquella a la qual estan afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la Mancomunitat i la seva organització.

Tenir accés a la mateixa informació i documentació que la Mancomunitat posi a disposició de l'òrgan de representació. Els/les delegats/des sindicals estaran obligats/des a guardar el sigil professional en aquelles matèries en què legalment escaigui.

Ser informats/des, a través dels seus delegats sindicals, de les propostes d'acord en matèria de personal.



Assistir a les reunions de l'òrgan de representació i del Comitè de Seguretat i Salut, amb veu però sense vot.

Difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical.

Per facilitar i difondre aquest dret, els/les delegats/des sindicals disposaran de taulers d'anuncis facilitats per la mancomunitat que s'instal·laran a tots els centres de treball.

Ser escoltats per la Mancomunitat després de la mesura de caràcter col·lectiu que afectin les persones treballadores en general i al personal afiliat al seu sindicat en particular, especialment a les sancions d'aquest darrer.

Recaptar les cotitzacions del seu personal afiliat en el lloc d'ocupació. Quan la secció sindical de la mancomunitat ho sol·liciti, aquesta estarà obligada a efectuar el descompte de la quota sindical en nòmina del personal afiliat, amb les suficients garanties d'identitat i la conformitat de la persona interessada.

2.- Les persones delegades de les seccions sindicals tindran les següents garanties:

No poder ser discriminades en la seva promoció econòmica i professional per raó, precisament, de l'exercici de la seva representació.

Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti un/a delegat/da sindical, aquest, si així ho vol, serà el darrer a ser traslladat o canviat de torn.

En el supòsit d'obertura d'expedient disciplinari per faltes greus o molt greus haurà de ser escoltat/da, a més de l'interessat/da, l'altre/a delegat/da sindical de la secció o, si no n'hi ha, la representació del personal.

CAPÍTOL X

IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Article 60. Pla intern d'Igualtat entre dones i homes.

La Mancomunitat es compromet a vetlar per la correcta implantació de les accions i mesures que el Pla intern d'Igualtat en vigor contempli, així com a elaborar un Protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Article 61. Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat.

La persona representant del personal legalment elegit sempre formarà part com a membre de ple dret de la Comissió de seguiment del Pla intern d'Igualtat.

CAPÍTOL XI

DRETS, DEURES, RÈGIM DISCIPLINARI SANCIONADOR I PROCEDIMENT.

Article 62. Drets i deures.

El personal de la mancomunitat es sotmet a aquesta matèria a allò regulat:

- Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.
- Text Refós de l'Estatut de l'Empleat Públic.
- Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei dels Estatuts dels Treballadors.
- I la resta de disposicions que desenvolupen l'esmentada legislació i que siguin aplicables a la matèria.

Article 63. Potestat disciplinària.

1. L' Administració de la mancomunitat podrà corregir disciplinàriament les infraccions del personal laboral al seu servei, d' acord amb l' establert en el títol VII del Text Refós de la Llei de l' Estatut Bàsic de l' Empleat Públic, en el present conveni i, en allò no previst en aquestes normes, en la legislació laboral.

2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis continguts a l' apartat 1 de l' article 94 del Text Refós de la Llei de l' Estatut Bàsic de l' Empleat Públic.



3. Es proporcionarà a la comissió paritària informació totalitzada del nombre i tipus de sancions imposades per faltes greus i molt greus.

Article 64. Persones responsables.

1. Incorreran en responsabilitat disciplinària les persones autores de les faltes, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que se'n pugui derivar.

El personal laboral que induís a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària, incorrerà en la mateixa responsabilitat que aquests.

Igualment incorrerà en responsabilitat el personal laboral que encobri les faltes consumades molt greus o greus, quan d'aquests actes es derivi dany greu per a l'administració o la ciutadania.

2. El personal laboral que es trobi en una situació que doni lloc a la suspensió del contracte de treball pot incórrer en responsabilitat disciplinària per les faltes que pugui cometre dins de la seva respectiva situació. Si no és possible el compliment de la sanció en el moment en què es dicti la resolució, per trobar-se la persona responsable en situació que ho impedeixi, aquesta es farà efectiva quan el seu canvi de situació ho permeti, llevat que hagi transcorregut el termini de prescripció.

3. No es considera falta la negativa a realitzar treballs de categoria diferent a l'específica de cada treballador.

Article 65. Classificació de les faltes.

Les faltes disciplinàries del personal laboral, comeses amb ocasió o com a conseqüència del treball, podran ser lleus, greus i molt greus, d'acord amb la graduació que s'estableix en el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i en aquest Conveni.

Article 66. Faltes molt greus i greus.

1. Seran faltes molt greus les enumerades en l'apartat 2 de l'article 95 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2. Seran faltes greus:

- La falta d'obediència deguda a les ordres o instruccions dels superiors o autoritats, sempre que no constitueixi una falta molt greu.
- Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin dany a l'administració o a la ciutadania.
- La greu desconsideració amb els superiors, companys i subordinats, així com amb els ciutadans amb els quals es relacionin en l'exercici de les seves funcions, incloses les actituds agressives o violentes i els comportaments o manifestacions irrespectuosos per raó de gènere, orientació sexual o qualsevol altra causa personal, sempre que no constitueixin falta molt greu.
- Causar danys greus en el patrimoni, instal·lacions o documentació de l'Administració de la mancomunitat.
- Intervenir en un procediment administratiu quan es doni alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.
- L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals, quan causin perjudici a l'administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
- No guardar el degut secret en els assumptes que es coneixin per raó del treball realitzat quan es derivi un perjudici greu a l'administració o als ciutadans o s'utilitzi en el profit propi.
- L'incompliment dels terminis i altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat suposi un mínim de quinze hores al mes.
- La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, quan les dues anteriors haguessin estat objecte de sanció com a falta lleu.
- Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- La greu pertorbació del servei.
- L'atemptat greu a la dignitat del treballador, de qualsevol persona al servei de l'administració o de la pròpia administració.
- La comissió de tres faltes lleus dins d'un mateix trimestre, excepte les de puntualitat, sempre que les dues anteriors haguessin estat objecte de la corresponent sanció, encara que siguin de diferent naturalesa.
- No complir amb l'obligació de presentar el certificat del Registre de Delinqüents Sexuals, quan conforme a la normativa vigent al personal així se li requereixi.
- La simulació de malaltia o accident amb la finalitat de passar a la situació d'incapacitat temporal o gaudir dels dies d'absència per malaltia retribuïts per la normativa vigent. S'entendrà, en tot cas, que existeix falta quan havent estat declarat en baixa, realitzi treballs de qualsevol classe per compte propi o aliè. Així mateix, s'entendrà inclòs en aquest apartat tota acció o omissió realitzada per prolongar la baixa per malaltia o accident.
- La falta reiterada de rendiment que afecti el normal funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
- L'incompliment del deure de participació en els tribunals de selecció.



- La presentació d'un document fals públic o privat, o l'alteració d'un veritable, quan en fes ús en la seva relació laboral amb l'Administració per a l'exercici d'algun dels drets recollits en el present conveni col·lectiu.

Article 67. Faltes lleus.

Són faltes lleus:

- L'incompliment injustificat de la jornada de treball, quan no suposi falta greu i superi les 10 hores en còmput mensual.
- El tercer incompliment injustificat de l'horari d'obligat compliment en el termini d'un mes, quan afecti el normal funcionament dels serveis i no constitueixi falta greu.
- La falta d'assistència al treball no justificada durant un dia al mes.
- La incorrecció amb els ciutadans o amb qualsevol persona al servei de l'Administració de la mancomunitat, sigui o no el seu superior jeràrquic, o d'altres Administracions.
- La negligència en l'exercici de les tasques pròpies del treball, quan no suposi falta greu.
- L'incompliment injustificat dels deures o obligacions del treballador, sempre que no sigui qualificat com a falta molt greu o greu.
- Causar danys en el patrimoni, instal·lacions o documentació de l'Administració, sempre que no constitueixi falta greu.
- La presentació extemporània de parts d'alta, baixa o confirmació en la situació d'incapacitat laboral, conforme a la normativa estatal aplicable.

Article 68. Classificació de les sancions.

Per la comissió de faltes disciplinàries es poden imposar les sancions següents:

- Acomiadament.
- Suspensió de sou i feina.
- Trasl·lat forçós a un altre lloc de feina.
- Demèrit amb la impossibilitat de participació en processos de promoció interna, de concurs de trasllats, carrera horitzontal o procediments de provisió de llocs de treball de carrera.
- Apercibiment per escrit.

Article 69. Sancions per faltes molt greus.

Les sancions que podran imposar-se per faltes molt greus, són les següents:

- a) Acomiadament disciplinari, que comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball en la mateixa categoria professional o en una altra amb funcions similars a les que es desenvolupaven.
- b) Suspensió de sou i feina no inferior a un mes i que no superi els sis mesos.
- c) Trasl·lat forçós del lloc de treball i sense dret a indemnització.
- d) Demèrit amb la impossibilitat de participació en processos de promoció interna, de concurs de trasllats, carrera horitzontal o procediments de provisió de llocs de treball de carrera, per un període no inferior a divuit mesos ni superior a 30 mesos.

Article 70. Sancions per faltes greus.

Les sancions que podran imposar-se per faltes greus, són les següents:

- a) Suspensió de sou i feina per un període no inferior a quatre dies i no superior a un mes.
- b) Trasl·lat forçós del lloc de treball i sense dret a indemnització. Durant un any el treballador objecte d'aquesta sanció no podrà obtenir nova destinació.
- c) Demèrit amb la impossibilitat de participació en processos de promoció interna, de concurs de trasllats, carrera horitzontal o procediments de provisió de llocs de treball de carrera, per un període no inferior a dotze mesos ni superior a divuit mesos.

Article 71. Sancions per faltes lleus.

Les sancions que posaran per faltes lleus, són les següents:

- a) Apercibiment, que haurà de formular-se en tot cas per escrit.
- b) Suspensió de sou i feina per un període no superior a tres dies naturals.

Article 72. Criteris per a la determinació de les sancions i compliment.

1. Els criteris per determinar l'abast de la sanció, seran els següents:



- a) El grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta.
- b) El dany a l'interès públic
- c) La reiteració o reincidència.
- d) El grau de participació.

2. La imposició de sancions per faltes relatives a l'incompliment de la jornada o horari de treball, inclòs l'abandonament del servei, es duran a terme sense perjudici dels descomptes en nòmina que procedeixin.

3. Per al personal temporal, amb independència de l'aplicació del règim de sancions per la comissió de faltes greus i molt greus previst, suposarà, en tot cas, la suspensió de la crida del treballador en la borsa o borses a què pertanyi durant la seva execució, a excepció de la sanció d'acomiadament per falta molt greu que implicarà l'exclusió del personal laboral sancionat en la borsa corresponent.

Article 73. Suspensió de la sanció per seguir tractaments de desintoxicació o deshabituació.

1. Quan de la tramitació del procediment es desprengui que la comissió d'alguna manca disciplinària està directament relacionada amb patologies addictives susceptibles de rehabilitació, l'òrgan competent per resoldre suspèn l'execució de la sanció imposada durant un termini màxim d'un any, sempre que es donin les circumstàncies següents:

- a. Que ho demani la persona interessada.
- b. Que la sanció imposada sigui greu o molt greu.
- c. Que existeixi una declaració del personal facultatiu del Servei Públic de Salut corresponent que expressi l'existència de la patologia addictiva i la conveniència de rehabilitació mitjançant un tractament de deshabituació en règim d'internat o ambulatori.
- d. Que durant el període de suspensió la persona interessada se sotmeti de forma ininterrompuda a un tractament de desintoxicació o deshabituació en règim d'internat o ambulatori en centres públics o habilitats o reconeguts per l'administració.
- e. Que no hagués gaudit d'aquesta suspensió amb anterioritat.

2. La suspensió de l'execució quedarà revocada si s'abandona el tractament.

3. La persona interessada haurà de justificar el començament del tractament, la seva evolució, així com la seva finalització.

4. Transcorregut el termini de suspensió i havent quedat acreditat que s'ha seguit el tractament de deshabituació o desintoxicació s'entendrà complerta la sanció. En cas contrari s'acordarà l'execució immediata.

Article 74. Extinció de la responsabilitat disciplinària.

1. La responsabilitat disciplinària s'extingeix per alguna de les causes següents:

- a. Compliment de la sanció.
- b. Mort.
- c. Prescripció de la falta o de la sanció.

2. La pèrdua de la condició de personal laboral no suposarà l'extinció de la responsabilitat disciplinària.

Article 75. Prescripció de les faltes i de les sancions.

1. Les infraccions molt greus prescriuran als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos.

El termini de prescripció de les infraccions començarà a comptar-se des que la falta s'hagués comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït.

2. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als tres anys, les imposades per faltes greus als dos anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

El termini de prescripció de les sancions començarà a comptar-se des de la fermesa en via administrativa de la resolució sancionadora.

Article 76. Cancel·lació de les sancions.

1. La imposició de les sancions s'anotarà en el Registre de Personal una vegada siguin fermes en via administrativa, amb indicació de la falta que va donar origen a la mateixa.

2. La cancel·lació d'aquestes anotacions es produirà d'ofici o a instància de l'interessat als tres mesos per a les faltes lleus, als sis mesos per a les greus i a l'any per a les molt greus, a partir de la data en què finalitzi el seu compliment.



3. En cap cas es computaran a efectes de reincidència les sancions cancel·lades o que haguessin pogut ser-ho.

Article 77. Necessitat de procediment.

1. Per a la imposició de sancions per faltes lleus no serà preceptiva la prèvia instrucció d'expedient, llevat de la realització del tràmit d'audiència que haurà d'emplenar-se en tot cas.

2. La imposició de sancions per faltes greus i molt greus, requerirà la realització d'un expedient disciplinari el procediment, la tramitació i la resolució del qual es recullen en aquest capítol.

En tot cas, la imposició de qualsevol sanció, ja sigui per la comissió d'una falta lleu, greu o molt greu, a membres dels òrgans de representació de personal o a delegats sindicals precisarà de la incoació d'un expedient disciplinari.

3. Quan existeixi dubte sobre la qualificació de la gravetat de la falta, la modificació del règim de qualificació com a falta lleu, després d'iniciar-se el procés sancionador per a faltes greus o molt greus, no afectarà la validesa de la sanció que, en el seu cas, sigui imposada.

4. El procediment per a la sanció de les faltes comeses s'impulsarà d'ofici en tots els seus tràmits, observant-se les normes vigents en matèria de procediment administratiu referent a tràmits, comunicacions i notificacions.

Article 78. Durada.

1. La durada del procediment disciplinari no excedirà de sis mesos, a comptar des de la seva incoació. Vençut aquest termini sense que s'hagi dictat i notificat la resolució que posi fi al procediment, es produirà la seva caducitat.

No obstant això, la declaració de caducitat no implica la prescripció, si s'escau, de la falta comesa que s'ajustarà a aquests efectes a la normativa que li resulti d'aplicació segons el grau de la mateixa, per la qual cosa si el termini exigít per a això no hagués transcorregut es podrà iniciar un nou expedient sancionador.

No es produirà la caducitat si l'expedient hagués quedat paralitzat per causa imputable a l'interessat.

2. L'incompliment dels terminis per a cadascun dels tràmits previstos en el present capítol no donarà lloc a la invalidesa de les actuacions, amb excepció de les que redueixin els terminis de què ha de disposar l'inculpat dins del procediment per a l'exercici del seu dret de defensa.

Article 79. Comunicacions als òrgans de representació del personal laboral.

1. Quan s'incoï un expedient disciplinari a personal que tingui la condició de delegat sindical, delegat de personal o càrrec electiu en el nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals, s'haurà de notificar l'esmentada incoació a la corresponent secció sindical, comitè d'empresa o central sindical, segons procedeixi, perquè puguin ser escoltades durant la tramitació del procediment.

Aquesta notificació haurà, així mateix, realitzar-se quan la incoació de l'expedient es practiqui dins de l'any següent al cessament en alguna de les condicions enumerades en el paràgraf anterior. També s'haurà de realitzar si l'afectat pel procediment disciplinari és candidat durant el període electoral.

2. Si s'incoa un procediment per falta greu o molt greu, i el personal estigui afiliat a un sindicat i així ho manifestés en qualsevol moment del procediment sancionador, haurà de donar-se audiència conforme al previst en el procediment regulat en el present capítol als delegats sindicals de la secció corresponent a l'esmentat sindicat.

Igual dret tindrà el personal laboral en el cas d'estar afectats per unes diligències prèvies.

Article 80. Especialitats del personal laboral amb contracte temporal.

1. El procediment sancionador per al personal laboral amb contracte temporal, qualsevol que sigui la seva durada, se substanciarà en tot cas, encara que el seu període de tramitació s'estengui més enllà de la vigència del contracte, de forma que els efectes de l'eventual resolució sancionadora siguin tinguts en compte en la determinació dels criteris de selecció aplicables de no poder ser executada dins de l'esmentada vigència.

2. En aquells supòsits en què l'esmentat personal fos subjecte a nova contractació els efectes de la possible resolució sancionadora es projectaran sobre la nova relació laboral.

Article 81. Diligències prèvies.

1. L'Administració podrà acordar amb caràcter previ a la incoació de l'expedient disciplinari quan tingui coneixement de fets presumptament



susceptibles de ser sancionats una fase de diligències prèvies informatives, per un període màxim de quinze dies hàbils. Aquest tràmit no interrompra els terminis legals de prescripció de faltes i infraccions.

2. La iniciació d'aquesta fase serà acordada per l'òrgan competent per a la incoació del corresponent expedient disciplinari, qui designarà la persona encarregada de dur-les a terme, que haurà de reunir tots els requisits exigits per actuar com a instructor.

Article 82. Inici.

1. El procediment s'iniciarà sempre d'ofici, per acord de l'òrgan competent, bé per pròpia iniciativa o com a conseqüència d'ordre superior, moció raonada dels subordinats o denúncia.

La resolució d'incoació del procediment identificarà el presumpte responsable, efectuarà una referència als fets imputats i expressarà la possible responsabilitat disciplinària a què ells puguin donar lloc. Així mateix, designarà un instructor i, si s'escau, un secretari, de conformitat amb el que disposa l'article següent.

2. La resolució per la qual s'incoï el procediment disciplinari es notificarà a l'interessat, a la persona designada com a instructor i, si s'escau, al secretari.

D'iniciar-se el procediment com a conseqüència de denúncia, s'ha de comunicar aquesta resolució al signant d'aquesta.

3. L'òrgan encarregat d'incoar el procediment disciplinari haurà de nomenar com a instructor un empleat funcionari o laboral, fix o temporal, del mateix o superior grup de classificació al qual pertanyi el presumpte inculpat i, en el seu cas, a un secretari, que no haurà de complir amb el requisit del grup anteriorment exigít.

El secretari tindrà únicament funcions d'assistència administrativa de l'instructor, sense que pugui substituir aquest en cap de les fases o tràmits del procediment.

Amb caràcter general, el personal que es designi com a instructor i secretari haurà de pertànyer a la conselleria al qual estigui adscrit l'òrgan competent per incoar el procediment disciplinari. Excepcionalment, es podrà nomenar algun d'ells dependent d'una altra conselleria, cas en el qual es requerirà l'autorització expressa de la secretaria general tècnica del departament en el qual prestin els seus serveis.

Article 83. Mesures cautelars.

1. Iniciat el procediment, l'òrgan que va acordar la incoació de l'expedient podrà adoptar les mesures cautelars o provisionals que consideri convenients per assegurar l'eficàcia de la resolució que pugués recaure, sense que, en cap cas aquestes mesures puguin causar perjudicis irreparables o impliquin violació de drets emparats per les lleis.

2. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de sis mesos, llevat del cas de paralització del procediment imputable l'interessat.

3. La suspensió provisional podrà acordar-se també durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps que s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutjat que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional excedís de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.

4. El personal laboral suspens provisional tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions salarials corresponents al nivell retributiu de la categoria a la qual pertanyi i a la seva antiguitat.

5. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, el treballador haurà de reintegrar la quantitat percebuda durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arribés a convertir-se en sanció definitiva, l'administració haurà de restituir al treballador la diferència entre els havers realment percebuts i els que hagués hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

6. El temps de permanència en suspensió provisional serà computat per al compliment de la suspensió ferma.

7. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada de la mateixa es computarà com a serveis efectivament prestats, havent d'acordar-se la immediata reincorporació al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'una altra naturalesa que procedixin des de la data de suspensió.

Article 84. Declaració del presumpte inculpat i pràctica de diligències.

L'instructor, com a primera mesura, procedirà a prendre declaració al presumpte inculpat i ordenarà la pràctica de totes les diligències i les proves que consideri adequades per a la determinació i comprovació dels fets i l'esclariment de les responsabilitats susceptibles de sanció.

Article 85. Plec de càrrecs.

1. En el termini d'un mes a partir de la notificació de la resolució d'incoació de l'expedient, l'instructor proposarà a l'autoritat competent l'arxivament de les actuacions si considera que no estan suficientment acreditats els fets imputats, que aquests no siguin constitutius de falta o que concorri alguna circumstància determinant de l'extinció de la responsabilitat, o procedirà en cas contrari a formular el plec de càrrecs, clar i precís, en el qual constin els fets imputats, la falta presumptament comesa i les sancions que poguessin ser-li d'aplicació. En casos excepcionals i prèviament justificats, l'instructor podrà demanar a l'òrgan encarregat de la incoació de l'expedient, l'ampliació del termini referit.

2. Rebut el plec de càrrecs per l'interessat, disposarà d'un termini de deu dies hàbils des de l'endemà de la seva notificació per contestar-lo amb les al·legacions que consideri convenients a la seva defensa, aportant quants documents cregui oportuns i proposant la pràctica de les proves que cregui necessàries.

Juntament amb el plec de càrrecs es posarà a disposició del treballador, prèvia petició expressa, la vista de la totalitat de l'expedient disciplinari.

Article 86. Pràctica de proves i al·legacions.

1. L'instructor haurà d'informar el presumpte inculpat, deixant constància en l'expedient, de la possibilitat que té d'exercitar el seu dret a l'assistència d'un representant legal dels treballadors i/o un delegat sindical en qualsevol moment del procés.

En totes les diligències i proves que practiqui l'instructor estarà present sempre que així ho demani l'inculpat un representant legal dels treballadors i el delegat sindical.

2. L'inculpat tindrà dret a la vista de l'expedient amb independència del moment en què es trobin les actuacions, així com a presentar un informe en el termini de deu dies hàbils des del finiment de les diligències o proves.

3. L'instructor podrà acordar la pràctica de les proves demanades per l'inculpat en la fase de contestació del plec de càrrecs que consideri oportunes o aquelles altres que estimi pertinents, havent de motivar la denegació de les no admeses. Disposarà d'un termini no superior a un mes per a la pràctica de les mateixes, havent de notificar-se a l'inculpat la decisió sobre la seva realització. Quan la naturalesa de la prova així ho determini, l'esmentat termini podrà ser ampliat per l'òrgan competent per a la incoació del procediment, a petició de l'instructor, pel temps necessari per a la seva efectiva realització.

4. Finalitzada la pràctica de les proves i diligències corresponents o transcorregut el termini previst per a tal fi, l'instructor donarà vista de l'expedient a l'inculpat amb caràcter immediat, atorgant-li un termini de deu dies hàbils perquè al·legui el que estimi convenient per a la seva defensa.

Article 87. Proposta de resolució.

1. Una vegada substanciats els tràmits anteriors, l'instructor formularà la proposta de resolució en la qual fixarà amb tota classe de precisió els fets assenyalant, en el seu cas, els mitjans de prova utilitzats, farà la valoració jurídica dels mateixos per determinar la falta que s'estimi comesa i assenyalant la responsabilitat del treballador, així com la sanció a imposar.

La proposta de resolució podrà consistir igualment en l'arxiu de les actuacions.

2. La proposta de resolució es notificarà per l'instructor al treballador en el termini de 15 dies hàbils, perquè en el termini de deu dies hàbils pugui al·legar el que consideri convenient en la seva defensa.

3. Escollit l'inculpat o transcorregut el termini sense al·legacions, es remetrà l'expedient complet a l'òrgan que hagi acordat la incoació del procediment, que, al seu torn, l'enviarà a l'òrgan competent perquè procedeixi a dictar la decisió que correspongui o, si s'escau, ordenarà a l'instructor la pràctica de les diligències addicionals que consideri necessàries.

Article 88. Resolució.

1. La resolució, que posa fi al procediment disciplinari, s'haurà d'adoptar en el termini de deu dies hàbils des de la recepció de l'expedient, llevat del supòsit previst a l'apartat 3 d'aquest article, i resoldrà totes les qüestions plantejades en aquell.

2. La resolució haurà de ser motivada i no s'hi podran acceptar fets diferents dels que van servir de base al plec de càrrecs i a la proposta de resolució, sens perjudici de la seva diferent valoració jurídica.

3. L'òrgan competent per imposar la sanció podrà retornar l'expedient a l'Instructor per a la pràctica de les diligències que resultin imprescindibles per a la resolució. En aquest cas abans de remetre de nou l'expedient a l'òrgan competent per imposar la sanció, es donarà



vista de l'actuat al personal laboral expedientat, a fi que en el termini de deu dies alegui el que estimi convenient.

4. En la resolució que posi fi al procediment disciplinari s'haurà de determinar amb tota precisió la falta que s'estimi comesa, assenyalant els preceptes en què aparegui recollida la classe de falta, el treballador responsable i la sanció que s'imposa, fent expressa declaració en ordre a les mesures provisionals adoptades, en el seu cas, durant la tramitació del procediment.

5. Si la resolució estima la inexistència de falta disciplinària o la de responsabilitat per a la persona inculpada farà les declaracions pertinents en ordre a les mesures provisionals.

Article 89. Notificació i execució.

1. La resolució que posi fi al procediment haurà de ser notificada a l'inculpat, amb expressió del recurs o recursos que hi oposa, l'òrgan davant el qual s'han de presentar i terminis per interposar-los.

Si el procediment es va iniciar com a conseqüència de denúncia, la resolució haurà de ser notificada al signant de la mateixa.

2. Les sancions disciplinàries s'executaran segons els termes de la resolució en què s'imposi, i en el termini màxim d'un mes, a comptar des del dia que guanyin la fermesa en via administrativa llevat que, per causes justificades, se n'estableixi un altre de diferent en aquesta resolució.

Article 90. Comunicacions amb els òrgans judicials i amb el ministeri fiscal.

1. En qualsevol moment del procediment disciplinari en què els òrgans competents estimin que els fets també poden ser constitutius d'infracció penal, ho hauran de comunicar a l'òrgan judicial competent o al ministeri fiscal, demanant-li testimoni sobre les actuacions practicades respecte de la comunicació.

2. Quan els òrgans competents tinguin coneixement que s'està desenvolupant un procés penal sobre els mateixos fets, demanaran de l'òrgan judicial comunicació sobre les actuacions adoptades, amb l'objecte d'adoptar les decisions procedents quant a la continuïtat o suspensió del procediment disciplinari.

Article 91. Actuacions.

1. En els supòsits previstos a l'article anterior, l'òrgan competent acordarà la suspensió del procediment fins que es rebí la sentència ferma o la resolució judicial que posi fi al procediment penal o la comunicació del Ministeri Fiscal sobre la improcedència d'iniciar o prosseguir actuacions.

2. La sentència condemnatòria de l'òrgan judicial impedirà la imposició de sanció disciplinària si existeix identitat de subjecte, fet i fonament entre la falta disciplinària i la infracció penal.

Si no hi ha identitat de subjecte, fet i fonament entre la falta disciplinària i la infracció penal o si, existint aquesta identitat, el procediment penal finalitza amb sentència absolutòria o una altra resolució sense declaració de responsabilitat que no estigui fundada en la inexistència del fet, podrà iniciar-se o reprendre's el corresponent procediment per determinar la possible existència de falta disciplinària.

3. En tot cas, els fets declarats provats per resolucions judicials penals fermes vinculen l'administració respecte dels procediments disciplinaris que substantivi.

Disposició addicional primera. Us genèric del llenguatge.

En el text s'ha utilitzat el masculí com a genèric de cara a englobar als treballadors i les treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, a l'efecte de no realitzar una escriptura massa complexa.

ANNEX I

Classificació professional i retribucions.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Denominació de les categories Grup Professional

Titulat Superior: 1



- 1- Gestió i Serveis Comuns
- 2- Tècnica i Professional
- 3- Activitats específiques

Titulat Mitjà: 2

- 1- Gestió i Serveis Comuns
- 2- Tècnica i Professional
- 3- Activitats específiques

Tècnic Superior: 3

- 1- Gestió i Serveis Comuns
- 2- Tècnica i Professional
- 3- Activitats específiques

Oficial: 4

- 1- Gestió i Serveis Comuns
- 2- Tècnica i Professional
- 3- Activitats específiques

Ajudant: 5

- 1- Gestió i Serveis Comuns
- 2- Tècnica i Professional
- 3- Activitats específiques

Titulació	Grup Professional
Títol Llicenciat i equivalent	1 – A1
Títol Diplomàtic i equivalent	2 – A2
Títol Batxiller, BUP, FP2 i equivalents	3 – C1
FP1, ESO, EGB i equivalents	4 – C2
Certificat Escolaritat i equivalent	5 – D

	SOU BASE*	ANTIGUETAT*	RESIDÈNCIA*	ESPECÍFIC*
GR1	2.348,99	49,59	109,51	376,18
GR2	1.887,30	40,55	88,05	262,69
GR3	1.476,71	30,61	76,65	238,25
GR4	1.234,84	25,00	50,81	200,63
GR5	1.103,46	25,00	47,07	150,47