Secció III. Altres disposicions i actes administratius

MANCOMUNITAT DES RAIGUER

10772 ***Modificació del conveni col·lectiu per al personal laboral de la Mancomunitat des Raiguer***

El Ple de la Mancomunitat des Raiguer, en sessió ordinària celebrada el dia 15 de setembre de 2026, va aprovar la modificació del Conveni per al personal laboral de la Mancomunitat donis Raiguer, modificant els articles que es transcriuen a continuació:

Articles modificats o de nova creació:

Art. 10 Bis.- Difusió d'ofertes públiques

La Mancomunitat des Raiguer podrà sol·licitar l'auxili del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) a fi de promoure la difusió d'ofertes d'ocupació pública per seleccionar persona laboral temporal en els següents supòsits taxats:

1. En el supòsit en que la vigència de la borsa de treball de la Mancomunitat hagi caducat.
2. En el supòsit en que la borsa de treball hagi quedat exhaurida per la indisponiblitat de tots els membres de la mateixa, una vegada hagin estat cridats seguint l'ordre de prelació de la llista.
3. En el supòsit en que la Mancomunitat des Raiguer no disposa de cap borsa de treball per cobrir un determinat lloc de feina o servei que es necessiti.

Art. 28.- Retribucions salarials

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni són les següents:

1.- Retribucions bàsiques:

1.1.- Salari base
1.2.- Complement de destí
1.3.- Complement d'antiguitat (triennis)
1.4. Pagues extraordinàries

2.- Retribucions complementàries:

2.1.- Complement de productivitat (només a abonar per un fet extraordinari o puntual)
2.2.- Complement específic
2.3.- Complement de compensació de costs d'insularitat (complement de residència).
2.4.- Hores extraordinàries
2.5.- Acció social

3.- Retribucions extra salarials

3.1.- Indemnització per utilització de vehicle propi

Aquestes retribucions s'han de satisfer en períodes mensuals i se n'ha d'efectuar el pagament el dia últim de cada mes de la meritació, mitjançant transferència o ingrés en compte que indiqui cada treballador a aquest efecte, en una entitat de crèdit.

Art. 31.- Complement d'antiguitat

El personal que acrediti una prestació de serveis amb l'Administració pública igual o superior a tres anys, tindran dret a percebre una retribució per aquest concepte segons disposició legal aplicable als funcionaris públics, per cada període de tres anys.

El personal que presta serveis en períodes discontinus, els períodes d'interrupció de l'activitat no seran computats a efectes del complement d'antiguitat.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

Art. 33 Bis.- Complement específic

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a la seva especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat, la penositat o la toxicitat.

Les quanties mínimes d'aquest complement són les que figuren a la Relació de Llocs de Treball (RLT).

Art. 33 Ter.- Indemnització per residència (complement d'insularitat)

Aquest complement està destinat a compensar els desavantatges econòmics que el personal laboral al servei de la Mancomunitat, igual que la resta dels treballadors residents a les Illes Balears, suporta a causa de l'import major que tenen els costs de transport de persones i mercaderies i els costs dels processos interiors de producció de béns i de serveis, incloent-hi els serveis de distribució, derivats del fet insular.

La quantia d'aquest complement és anual i es distribueix en dotze pagues mensuals, segons cada grup de classificació, d'acord amb les quanties establertes a la normativa estatal aplicable al règim funcionarial.

Art. 33 Quàter.- Hores extraordinàries realitzades fora de la jornada i horari habitual de treball

Són hores extraordinàries les que s'efectuen sobre la jornada màxima establerta en el present Conveni.

Per compensar les hores extraordinàries, serà necessari que existeixi prèviament un document signat, bé per el President de la Mancomunitat, bé per el representant de l'Ajuntament a la Mancomunitat, sol·licitant/autoritzant l'execució de les mateixes.

El treballador podrà triar, entre compensar les hores extraordinàries amb temps de descans, o compensar les hores extraordinàries econòmicament, d'acord amb lo estipulat a continuació:

- Compensació amb temps de descans: s'estableix la compensació de l'hora extra en 1,75 hores per hora treballada.
- Compensació econòmica: les hores extraordinàries seran remunerades d'acord amb els preus que s'estableixen a continuació:

CATEGORIES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA O NOCTURNA	HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA
A1	35,00 €	40,00 €	43,00 €
A2	27,00 €	35,00 €	37,00 €
C1	24,00 €	31,00 €	33,00 €
C2	22,00 €	28,00 €	30,00 €
E	20,00 €	27,00 €	29,00 €

El text íntegre del Conveni Col·lectiu es publica íntegrament a continuació:

"CONVENI COL·LECTIU PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNITAT DES RAIGUER

CAPITOL I
ÀMBITS, VINCULACIÓ I COMISSIÓ PARITÀRIA.

Son parts concertants del present Conveni, per la Mancomunitat des Raiguer, els representants designats per acord de ple, i per la part social, els representants dels treballadors.

Art.1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El contingut del present conveni afectarà a tot el personal laboral de la Mancomunitat des Raiguer i serà d'aplicació en els llocs i centres de feina de la Mancomunitat des Raiguer.

Art.2.- APLICACIÓ TEMPORAL I DENUNCIA

2.1.- El present conveni, una vegada signat per les parts, serà elevat al Ple de la Mancomunitat per la seva aprovació i posterior publicació en el BOIB. Aquest conveni entrarà en vigor i tendrà efectes a partir de 1 de gener de 2012.

2.2.- El Conveni tindrà una vigència de 4 anys.

2.3.- El Conveni, si no es denunciat per alguna de les parts, quedarà prorrogat d'any en any. En cas de denúncia i nova negociació, aquesta haurà de formular-se mitjançant comunicació escrita a l'altre part, dins els darrers 3 mesos de vigència del conveni.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

2.4.- El que disposa el paràgraf anterior sobre pròrroga, no afectarà als efectes econòmics així com les innovacions que introdueixi el Govern, aquests aspectes seran objecte de negociació anual negociada.

Art. 3.- NUL·LITAT DE CLÀUSULES

En el supòsit que l'Autoritat Laboral declares la nul·litat d'alguna de les clàusules o articles pactats, es tornaran a negociar dites clàusules o articles i tot allò que es pogués veure afectat; sota el principi que la nul·litat d'alguna clàusula no suposa la nul·litat de tot el Conveni.

Art. 4.- COMISSIÓ PARITARIA

4.1.- Dins el trenta dies següents a la data de la signatura del present conveni, es constituirà la Comissió Paritària de interpretació, vigilància, estudi i control del Conveni, per tal d'atendre totes aquelles qüestions que derivin de la seva aplicació.

4.2.- La Comissió Paritària estarà formada per un membre anomenat per la Mancomunitat i per un membre elegit per la part social, garantint sempre la representació de tots els treballadors, hi podran acudir a les reunions els assessors que designin les dues parts, amb veu i sense vot.

4.3.- Les resolucions d'aquesta comissió s'adoptaran per mutu acord, quedaran reflectides per escrit a les actes que es faran de cada reunió, un cop signades per amb dues parts, seran vinculants; reservant el dret de qualsevol treballador que ho trobi oportú d'acudir a les Autoritats Laborals o jurisdiccionals.

4.4.- Les reunions de la Comissió paritària es celebraran dins de la jornada laboral sense que es computin com a hores sindicals, en el cas de que la reunió es realitzi fora de la jornada laboral, el temps que durin les reunions serà compensat a igual temps de descans.

4.5. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ PARITARIA

a- Interpretació del conveni, resolució de les discrepàncies que es produeixin.
b- Vigilància de compliment de tot el pactat.
c- Adaptar i actualitzar el present conveni a les modificacions o canvis normatius.
d- Qualsevol altre funció que se li reconegui en el present conveni.

Art. 5.- PROCEDIMENTS EXTRAJUDICIALS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS

Les parts acorden que per a la solució de conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest conveni o de qualsevol altre acord que afecti als treballadors i corporació municipal en el seu àmbit d'aplicació, es sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació (TAMIB).

CAPITOL II
GESTIÓ DELS LLOCS DE FEINA. ORGANITZACIÓ DE LA FEINA. AREES FUNCIONALS. CONTRACTACIÓ I CESSAMENTS. ASCENSOS I VACANTS. CATALEG I RELACIÓ DELS LLOCS DE FEINA.

Art 6.- ORGANITZACIÓ DE LA FEINA

a- La organització de la feina es competència exclusiva de la Mancomunitat des Raiguer; tot i així les variacions en la organització, quan aquestes puguin significar modificacions substancials de les condicions de feina, se negociaran prèviament amb la part social dins el si de la Comissió Paritària.

El treballador està obligat a complir les instruccions de la Mancomunitat quan aquestes siguin dades dins l'exercici regular de les seves funcions. Tot i això sense perjudici dels drets i facultats d'audiència, consulta, informació i negociació reconeguts als representants dels treballadors.

b- L'objectiu d'organitzar el treball es arribar a un nivell adequat d'eficàcia dels serveis donats a la ciutadania dels pobles de la Mancomunitat, basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials adscrits als mateixos, seran per tant els seus criteris inspiradors els següents:

1- La planificació i ordenació dels recursos humans.
2- L'adequació i suficiència de les plantilles a les necessitats del servei.
3- L'adequada i eficaç adscripció professional dels treballadors.
4- La professionalització i promoció dels treballadors.
5- La identificació i valoració dels llocs de feina.
6- La racionalització, simplificació i millora dels processos dels llocs de feina.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

c- Àrees Funcionals:

L'adscripció dels diferents treballadors als distints grups professionals es farà mitjançant les diferents àrees funcionals:

1- Administrativa
2- Tècnica, de manteniment i oficis.
3- Assistencial
4- Docent i cultural

d- Reclamacions individuals sobre classificació professional.

La modificació de l'enquadrament inicial de cada treballador requerirà informe i aprovació de la Comissió Paritària, sense perjudici del dret del treballador a reclamar via judicial o extrajudicial.

La modificació del grup professional i de l'àrea funcional d'un treballador, només es podrà realitzar mitjançant la contractació i/o promoció interna regulada en el capítol corresponent del present conveni.

Art. 7.- CATÀLEG I RELACIÓ DELS LLOCS DE FEINA

La Mancomunitat des Raiguer, durant el període de vigència del present conveni, juntament amb els pressupost anuals, aprovarà el catàleg i la corresponent Relació dels llocs de feina (a partir d'ara RPT)

La RPT contindrà la totalitat de llocs de feina, la seva ubicació, els grups professionals, àrees funcionals de pertinència, categories, en el seu cas especialitat complements singulars del lloc, així com les característiques específiques del lloc, requisits de caràcter professional necessaris, funcions i retribucions.

Per tal d'elaborar la RPT es crearà una comissió avaluadora.

En els casos de no arribar a un acord sobre els criteris generals, la Mancomunitat des Raiguer, demanarà recolzament tècnic per la realització de la RPT, al Consell Insular de Mallorca o en el seu defecte al CBFP (Consell Balear de la Funció Pública) del Govern Balear, com així estableix la normativa d'aplicació.

Art. 8.- PLANTILLA LABORAL

La plantilla de la Mancomunitat des Raiguer serà la relació quantitativa i qualitativa dels llocs de treball, destinats a cobrir de forma satisfactòria les seves necessitats de servei, essent la determinació, elaboració, fixació i contractació, competència exclusiva de la Corporació, amb la subjecció a la normativa legislativa d'aplicació vigent al cas.

Sense perjudici de l'esmenta't, els representants dels treballadors rebran còpia de l'esborrany de la plantilla que es pretén aprovar i disposarà d'un termini no inferior de 15 dies abans de l'elaboració ferma per elevar informe preceptiu, exposar objeccions i aportar suggeriments abans de la seva aprovació definitiva al plenari de la Mancomunitat.

Art. 9.- PERÍODE DE PROVA

Els períodes de prova seran de 3 mesos als nivells 1 i 2, de 1 mes als nivells 3 i 4, i de 15 dies a la resta de nivells en el primer contracte (veure Annex II).

Art. 10.- SELECCIÓ DE PERSONAL I PROMOCIÓ INTERNA.

a- A les places que es convoquin de promoció interna es podrà presentar el personal fix, de categoria laboral igual o immediatament inferior, d'acord amb la convocatòria, que tinguin com a mínim 2 anys d'antiguitat a la Mancomunitat des Raiguer i reuneixin els requisits necessaris per cobrir la plaça en qüestió.

b- S'acordaran amb els representants dels treballadors, tant el calendari com les bases de l'oferta d'ocupació, designant els tribunals pertinents i la conformació d'aquests.

ART. 10 BIS.- DIFUSIÓ D'OFERTES PÚBLIQUES

La Mancomunitat des Raiguer podrà sol·licitar l'auxili del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) a fi de promoure la difusió d'ofertes d'ocupació pública per seleccionar persona laboral temporal en els següents supòsits taxats:

1. En el supòsit en que la vigència de la borsa de treball de la Mancomunitat hagi caducat.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

2. En el supòsit en que la borsa de treball hagi quedat exhaurida per la indisponiblitat de tots els membres de la mateixa, una vegada hagin estat cridats seguint l'ordre de prelació de la llista.
3. En el supòsit en que la Mancomunitat des Raiguer no disposa de cap borsa de treball per cobrir un determinat lloc de feina o servei que es necessiti.

Art. 11.- TREBALLS DE CATEGORIA SUPERIOR I INFERIOR

1- Com a regla general cada treballador realitzarà les tasques pròpies de la seva categoria professional.

2- Excepcionalment, de caire provisional i per necessitats del servei , es podrà destinar personal per realitzar tasques de superior o inferior categoria, sempre que el treballador estigui capacitat. Preferentment s'oferirà als treballadors de la categoria immediatament superior o inferior, però de manera excepcional també es podrà botar un altre categoria.

3- Quan es realitzin funcions de superior categoria les retribucions s'adequaran a la categoria superior; en el cas de fer tasques de categoria inferior es mantindran les retribucions de la categoria pròpia.

4- En tot cas aquestes funcions no es podran desenvolupar per mes de 6 mesos l'any o 8 mesos en dos anys, si hi ha la necessitat s'ha de crear sa plaça o s'ha de fer l'oferta d'ocupació.

5- El treballadors hauran de tenir la titulació i formació suficients per la realització de les tasques encomanades.

6- Quan s'encomanin funcions corresponents a una categoria superior o inferior, s'informarà als representants de personal.

CAPITOL III
JORNADA LABORAL, VACANCES, LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES

Art. 12.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral dels treballadors inclosos en aquest conveni serà el que ja n'és d'aplicació en l'actualitat.

Dins de la jornada laboral diària s'inclourà una pausa de 30 minuts.

Art. 13.- HORARIS

Els treballadors que el seu lloc de feina no sigui a la seu de la Mancomunitat des Raiguer s'adaptaran al centre de treball pertinent.

Es podran establir de mutu acord entre els representants dels treballadors i la Mancomunitat horaris distints segons ho aconselli la naturalesa del treball, la necessitat i l'eficàcia del servei.

El personal afectat per aquest conveni tindrà dret a dos dies ininterromputs de descans que com a regla general seran el dissabte i diumenge.

Art. 14.- FLEXIBILITAT HORARIA

Els treballadors de la Mancomunitat per fer compatible la vida familiar i laboral podran sol·licitar fins a mitja hora de flexibilitat horària, a l'entrada o la sortida en els següents supòsits;

- Cura de fills menors de 12 anys
- Cura de fills amb discapacitat
- Cura del cònjuge, parella de fet, o d'un familiar de fins a 2on grau o persona a càrrec directe amb discapacitat.

Art. 15.- FESTIUS I HORES NOCTURNES

El personal que hagi de treballar un festiu de manera excepcional, serà compensant amb el doble del temps treballat si són menys de 3.5 hores i amb 2 dies si són 3.5 o més.

Hores nocturnes; es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 22,00 i les 6,00 h. Els treballadors que hagin de treballar en període nocturn, es compensarà cada hora treballada amb un 40 % més de temps de descans.

Art. 16.- VACANCES

El règim de vacances per al personal afectat pel present conveni serà el regulat en el Decret 135/2005, de 28 de desembre regulador de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

concessió de vacances del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

En referència a l'article 3 de dies addicionals per serveis prestats, es reconeixen els serveis prestats exclusivament en l'administració pública de caràcter local de l'àmbit de la Mancomunitat des Raiguer.

Les vacances es gaudiran dins l'any en curs i fins el 15 de gener de l'any següent.

Art. 17.- PERMISOS RETRIBUITS

1.- El personal laboral té dret als permisos següents:

(Graus de parentiu Annex 1)

a) Per defunció, accident o malaltia greu de un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat:

- 3 dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat, i 5 dies hàbils quan sigui en distinta localitat.

b) Per defunció, accident o malaltia greu de un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat:

- 2 dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat, i 4 dies hàbils quan sigui en distinta localitat.

c) Matrimoni del/a treballador o per inscripció com a parella de fet en el registre oficial, 15 dies naturals.
d) Matrimoni de familiars de 1er grau, el dia de la boda.
e) Trasllat de domicili, 1 dia de feina, 3 dies en el cas de trasllat un altre illa o 4 dies en el cas de trasllat a la península.
f) Càrrecs sindicals 15 hores mensuals, justificades per el sindicat representat.
g) Consultes mèdiques pròpies i per càrregues familiars, el temps necessari, justificat d'hora d'entrada i sortida del metge
h) Assistència d'urgència sanitària a familiars de 1er grau, el temps necessari degudament justificat.
i) Assumptes propis sense necessitat de justificar, 7 dies a l'any.

Aquests dies s'incrementaran a raó de 2 dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en 1 dia addicional per cada trienni complit a partir del vuitè

j) Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran no laborals. La persona encarregada de registre que hagués de treballar el 24 o el 31 de desembre es veurà recompensat en un dia lliure per dia treballat.
k) Pel temps indispensable per el compliment de deures inexcusables de caràcter públic (citacions al jutjats, renovació de permisos de conduir, DNI, passaport) o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.
l) Per concórrer a exàmens finals i demés proves definitives d'aptitud, durant els dies de celebració.
m) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos es tendrà dret a una hora d'absència a la feina que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors en el cas de que ambdós treballin.

Igualment la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

2.- 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:

a) Permís per part: tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, i per cada fill a partir del segon, en el supòsit de part múltiple. El permís es distribuirà a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que li resti, si escau.

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, al iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor pugui gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per la reincorporació de la mare a la feina aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

En el cas que gaudeixin simultàniament del període de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o part múltiple.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els casos de part prematur, i quan per qualsevol altre causa, el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència s'ampliarà en tants dies com el nadó estigi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

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

b) En cas d'adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent o simple: tindran una durada de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i, per cada fill a partir del segon, en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del plaç es contarà a elecció de la treballadora, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugi donar dret a varis períodes de gaudi d'aquest permís.

En el cas de que ambdós progenitors treballin, la llicència es pot distribuir a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En el cas de gaudi simultàniament del període de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit .

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En el cas d'adopció o acolliment internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per el supòsit contemplat a dit paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es consideri 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 l'administració convoqui.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, prevists en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o a les Lleis civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, sempre que l'acolliment simple tingui una duració no inferior a un any.

c) Permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció d'un fill: tindrà una duració de 15 dies, a gaudir per el pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la resolució judicial per la qual se constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Aquest permís es independent del gaudi compartit dels permisos contemplats en els apartats a) i b).

En els casos prevists en els apartats a) , b) i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, en el seu cas, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de duració del permís, i, en el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre qualque concepte retributiu es determina en funció del període de gaudir del permís.

Els treballadors que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tendran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de feina 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 feina a les que hagués pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere a la dona treballadora: les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de la violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades per el temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.

Així mateix, les treballadores víctimes de violència, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de jornada amb la 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 aplicables, en els termes que per aquests supòsits

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

estableixi l'administració pública competent en cada cas.

PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscs laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscs reveli un risc per a la salut o seguretat de la treballadora en situació d'embaràs, lactància o part recent, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions de treball o el temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions de treball o del temps o torns no sigui possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge de la seguretat social o de la mútua que assisteix facultativament la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció s'ha de fer de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins el moment en que l'estat de salut de la treballadora permeti que es reincorpori al lloc de treball o a la funció d'origen.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció, aquest informe s'haurà d'emetre en el termini màxim de 15 dies.

L'adaptació o el canvi de lloc de treball per protegir la maternitat no pot comportar en cap cas una modificació en les condicions retributives de la treballadora.

Art. 18.- PERMISOS NO RETRIBUÏTS

El personal de la Mancomunitat des Raiguer amb contracta fix o indefinit amb una antiguitat de 2 anys com a mínim, podrà sol·licitar els permisos sense sou següents:

a) Permís per assumptes propis, s'ha de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació a la data prevista i tindrà una durada de 15 dies mínim fins a un mes màxim, per any.
b) Permís sense sou per dur a terme missions solidaries en països en vies de desenvolupament o no desenvolupats; a l'empara d'una de les organitzacions a les quals es refereix la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat. La durada acumulada d'aquesta llicencia no pot excedir d'un any cada 5. El període màxim continuat per gaudir d'aquest permís serà de tres mesos.
c) Permís per malaltia greu de llarga durada de familiars de 1er grau, amb la acreditació necessària. S'ha de sol·licitar, com a màxim, dins el termini dels cinc dies següents a la data en què es conegui la circumstància que doni lloc a la concessió. La durada no pot excedir els tres mesos.
d) La Mancomunitat pot atorgar a títol propi permisos no retribuïts al personal per raons d'estudis històrics, científics, d'investigació o específics de la pròpia Mancomunitat.
e) En el cas de mort del cònjuge, parella de fet o fill, el treballador podrà sol·licitar addicionalment un permís no retribuït d'una durada no superior a un mes, amb independència d'altres supòsits de llicències sense sou.

La concessió d'aquests permisos s'ha de subordinar a les necessitats de servei.

Art. 19.- EXCEDÈNCIES

S'aplicarà a tot el personal el que disposa la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral, i les normes reglamentàries de desenvolupament.

En la regulació de les situacions d'excedència, el personal laboral es regirà per l' Estatut dels Treballadors i pel present conveni col·lectiu, i serà d'aplicació el Títol VI de l'EBEP en tot allò que sigui compatible amb l'Estatut dels Treballadors.

CAPITOL IV
AJUDES I BENEFICIS SOCIALS

Art. 20.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA

En cas d'una invalidesa permanent del treballador, en el grau parcial pel treball habitual, la Mancomunitat garantirà a l'afectat un lloc de treball adequat a la seva situació.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

Art. 21.- AJUDES PER INCAPACITAT TEMPORAL

Quan un treballador estigui de baixa laboral degudament acreditada, la Mancomunitat completarà la prestació per baixa de la Seguretat Social fins al 100 % de les seves retribucions totals des del dia en que es produeixi la baixa.

Art. 22.- BESTRETES

S'entén per bestreta aquella que sol·liciti el treballador fix o indefinit com a avançament de la nòmina mensual.

Bestreta ordinària, 1 mensualitats a tornar en, fins a 12 mesos sense interessos. S'entén per bestreta ordinària aquella que sol·liciti el treballador fix o indefinit sense necessitat de justificar.

Bestreta extraordinària, 3 mensualitats a tornar en, fins a 24 mesos sense interessos. S'entén com a bestreta extraordinària aquella que necessita d'una justificació degudament acreditada i que interpretarà la comissió paritària. Seran motius de bestreta extraordinària els següents casos: despeses extraordinàries per causes d'especial interès, (accidents, emergències, causes naturals imprevisibles, i les que pugui determinar la comissió paritària).

No podrà concedir-se cap altre avançament al mateix treballador fins que no hagi amortitzat l'anterior.

Art. 23.- QUILOMETRATGE I DIETES

Si per necessitats del servei, el personal ha de realitzar tasques com reunions tècniques, registres, encomanda de tasques a altres administracions, gestions externes, etc, que suposin desplaçament amb vehicle propi, tal despesa del quilometratge serà reemborsada d'acord amb la quantia estipulada per tal efecte segons les disposicions legals aplicables al personal al servei de l'Administració de la CAIB.

Si per necessitats del servei, el personal afectat pel present conveni ha de dur a terme funcions alienes a les ordinàries, tal com Tribunals de selecció, Meses de contractació, etc, s'abonaran les dietes corresponents per tal efecte segons les disposicions legals aplicables al personal al servei de l'Administració de la CAIB.

Art. 24.- AJUDES ASSISTENCIALS

Ajudes en compensació per despeses derivades d'assistència sanitària, farmacèutica i ortopèdica del personal (no cobertes per la seguretat social), amb la presentació de la factura:

50 % de les factures degudament acreditades corresponents a: ulleres, lentilles, pròtesis mèdiques i dentals, dentadura, empastes dentals, ortodòncia, audífons, calçat i plantilles ortopèdiques.

En qualsevol cas s'estableix una quantia màxima a percebre per treballador i any de 200 €.

Tals prestacions socials tan sols seran d'aplicació a aquells empleats públics amb una antiguitat mínima de sis mesos. Els treballadors que desenvolupin la seva jornada a temps parcial, percebran els imports de les ajudes recollides en el present apartat en proporció a la jornada que realitzin i agafant de referència a la jornada a temps complet.

Art. 25.- SEGURETAT I SALUT

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç i integral de la seva salut i seguretat, com també el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legal i reglamentàriament amb l'objectiu de garantir la prevenció davant els riscs laborals.

Pla de prevenció, pla d'emergència, informació, consulta, formació, participació i vigilància de la salut, es marcaran clarament en el comitè de seguretat i salut conjuntament amb el servei de prevenció de l'empresa. El Comitè i/o delegats de prevenció tindran el seu propi reglament.

Equips de protecció individual, EPI.

L'empresa ha de facilitar als treballadors els EPI's adients i en la periodicitat que faci falta per tal de garantir la seguretat i la salut en els casos necessaris. El delegat de prevenció ha de participar en la determinació dels criteris sobre la dotació i elecció dels equips i mitjans esmentats.

Son EPI's:

- Guants
- Ulleres de protecció
- Protecció auditiva individual
- Botes i sabates

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

- Casc, si ve al cas
- Faixes lumbars, ...i d'altres que venen clarament marcades en la LPRL.(Llei de Prevenció de Riscs Laborals)

Art. 26.- VESTUARI

Es dotarà als treballadors de brigada municipal la uniformitat que calgui pel desenvolupament de la seva activitat.

CAPITOL V
FORMACIÓ

Art. 27.- FORMACIÓ

D'acord amb el que senyala l'article 23.2 de l'Estatut del treballadors, per facilitar la formació i la promoció professional, el personal inclòs en aquest conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per obtenir títol acadèmics o professionals, com també cursos de perfeccionament, reconversió i capacitació professional.

La Mancomunitat garantirà l'adequada formació de tot el seu personal.

El Pla de Formació Contínua de les Administracions Públiques, permet en una de les seves modalitats la realització de plans agrupats entre distintes Corporacions locals, inclou activitats formatives per a tots els grups i col·lectius amb modalitat presencial i a distancia . Així mateix l'Escola Balear d'Administració Pública, també pot dur a terme la formació i perfeccionament del personal al servei de les AA PP o ens dependents mitjançant la subscripció del corresponent conveni.

Temps per a la formació:

Tots els empleats de la Mancomunitat tindran dret a un màxim de 40 hores anuals retribuïdes sempre que es dediquin a la formació específica per a la Mancomunitat.

El temps d'assistència als cursos de formació programats per distints organismes de les AA PP o Organitzacions Sindicals per a la capacitació del personal o per l'adaptació a un nou lloc de feina, es considerarà temps de treball a tots els efectes. La Mancomunitat determinarà l'assistència obligatòria a aquelles activitats formatives necessàries per el bon desenvolupament de les tasques pròpies del lloc de feina.

CAPÍTOL VI
RÈGIM ECONÒMIC. RETRIBUCIONS SALARIALS

ART. 28.- RETRIBUCIONS SALARIALS

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni són les següents:

1.- Retribucions bàsiques:

1.1.- Salari base
1.2.- Complement de destí
1.3.- Complement d'antiguitat (triennis)
1.4. Pagues extraordinàries

2.- Retribucions complementàries:

2.1.- Complement de productivitat (només a abonar per un fet extraordinari o puntual)
2.2.- Complement específic
2.3.- Complement de compensació de costs d'insularitat (complement de residència).
2.4.- Hores extraordinàries
2.5.- Acció social

3.- Retribucions extra salarials

3.1.- Indemnització per utilització de vehicle propi

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

Aquestes retribucions s'han de satisfer en períodes mensuals i se n'ha d'efectuar el pagament el dia últim de cada mes de la meritació, mitjançant transferència o ingrés en compte que indiqui cada treballador a aquest efecte, en una entitat de crèdit.

Art. 29.- SALARI BASE

El salari base és la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps. La quantia d'aquest salari és la que figura a l'annex d'aquest conveni, i s'estableix en funció de cinc nivells professionals.

Art. 30.- COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL

Serà assignat al lloc de feina segons les seves característiques i es percebrà mentre que s'ocupi el lloc i concorrin les circumstàncies de la seva concessió o establiment. Aquest complement serà conseqüència de l'aplicació d'un sistema objectiu de descripció, catalogació i valoració de llocs de feina.

ART. 31.- COMPLEMENT D'ANTIGUITAT

El personal que acrediti una prestació de serveis amb l'Administració pública igual o superior a tres anys, tindran dret a percebre una retribució per aquest concepte segons disposició legal aplicable als funcionaris públics, per cada període de tres anys.

El personal que presta serveis en períodes discontinus, els períodes d'interrupció de l'activitat no seran computats a efectes del complement d'antiguitat.

Art. 32.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Les pagues extraordinàries són dues a l'any, una al 20 de juny i l'altre al 20 de desembre, per l'import d'una mensualitat de salari base i tots els complements cada una d'elles. Les pagues extres es meriten per semestres naturals.

A l'efecte de percebre pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat laboral temporal s'han de computar com a temps efectivament treballat.

Art. 33.- COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Aquest complement es destina a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb que el personal exerceix el seu treball en un moment puntual.

ART. 33 BIS.- COMPLEMENT ESPECÍFIC

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a la seva especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat, la penositat o la toxicitat.

Les quanties mínimes d'aquest complement són les que figuren a la Relació de Llocs de Treball (RLT).

ART. 33 TER.- INDEMNITZACIÓ PER RESIDÈNCIA (COMPLEMENT D'INSULARITAT)

Aquest complement està destinat a compensar els desavantatges econòmics que el personal laboral al servei de la Mancomunitat, igual que la resta dels treballadors residents a les Illes Balears, suporta a causa de l'import major que tenen els costs de transport de persones i mercaderies i els costs dels processos interiors de producció de béns i de serveis, incloent-hi els serveis de distribució, derivats del fet insular.

La quantia d'aquest complement és anual i es distribueix en dotze pagues mensuals, segons cada grup de classificació, d'acord amb les quanties establertes a la normativa estatal aplicable al règim funcionarial.

ART. 33 QUÀTER.- HORES EXTRAORDINÀRIES REALITZADES FORA DE LA JORNADA I HORARI HABITUAL DE TREBALL

Són hores extraordinàries les que s'efectuen sobre la jornada màxima establerta en el present Conveni.

Per compensar les hores extraordinàries, serà necessari que existeixi prèviament un document signat, bé per el President de la Mancomunitat, bé per el representant de l'Ajuntament a la Mancomunitat, sol·licitant/autoritzant l'execució de les mateixes.

El treballador podrà triar, entre compensar les hores extraordinàries amb temps de descans, o compensar les hores extraordinàries econòmicament, d'acord amb lo estipulat a continuació:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

- Compensació amb temps de descans: s'estableix la compensació de l'hora extra en 1,75 hores per hora treballada.
- Compensació econòmica: les hores extraordinàries seran remunerades d'acord amb els preus que s'estableixen a continuació:

CATEGORIES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA O NOCTURNA	HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA
A1	35,00 €	40,00 €	43,00 €
A2	27,00 €	35,00 €	37,00 €
C1	24,00 €	31,00 €	33,00 €
C2	22,00 €	28,00 €	30,00 €
E	20,00 €	27,00 €	29,00 €

Art. 34.- ACCIÓ SOCIAL

Segons aquest concepte es retribuiran, en el seu cas, les ajudes assistencials descrites en el present conveni.

Art. 35.- INDEMNITZACIÓ PER UTILITZACIÓ DEL VEHICLE PROPI

Quan per a l'exercici de les seves funcions el treballador hagi de fer ús de vehicle propi, aquest tendrà dret a percebre la indemnització de la despesa a raó de 0,240141 €, o bé la quantia estipulada per a tal efecte segons les disposicions legals aplicables al personal al servei de l'Administració de la CAIB.

Art. 36.– INCREMENT SALARIAL

L'augment de les retribucions del personal afectat per aquest Conveni serà fixat d'acord amb el que disposi la llei de pressupostos per a cada exercici.

Disposició addicional primer

En tot en que no prevegi aquest conveni, cal ajustar-se al que disposen l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals i reglamentàries que hi siguin aplicables, establint que qualsevol millora que resulti de modificacions legals aplicables (jornada de treball, permisos i llicències, acció social, règim disciplinari, situacions administratives, promoció professional ...), s'entendrà incorporada a aquest conveni.

ANNEX I
GRAUS DE PARENTIU

PRIMER GRAU

Fills

Cònjuge

Pares

Sogres

Cònjuge de fills

SEGÓN GRAU

Germans

Cunyats

Avis (propis i del cònjuge)

Néts (propis i del cònjuge)

Cònjuge del nets

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

TERCER GRAU

Nebots (propis i del cònjuge)

Oncles (propis i del cònjuge)

ANNEX II
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

NIVELL professional	CATEGORIA professional
I.- Titulat Superior (Llicenciatura)	Tècnic/a de medi ambient
	Professor/a de català
II.-Tècnic Grau mitjà (Diplomatura)	Coordinador/a d'àrea
	Director/a escoleta pública infantil
	AODL
	Treballador/a social
	Mediador/a cultural
	Educador/a social/ educador/a de medi obert
	Mestre
III.- Batxillerat, Grau Superior FP (BUP, FPII)	Responsable d'equip
	Administratiu/iva
IV.- ESO, Grau Mig FP (Bup, FPI)	Conductor/a oficial 1º.
IV.- ESO, Grau Mig FP (Bup, FPI)	Auxiliar administratiu/iva
	Oficial 2ª.
V.- Certificat Escolaritat	Treballador/a familiar
	Netejador/a
	Ordenança
	Operari
	Notificador/a

ANNEX III
RETRIBUCIONS 2011

TAULA SALARIAL 2011

Nivell	CATEGORÍA PROFESSIONAL	SALARI BASE MENSUAL	COMPLEMENT LLOC DE FEINA
I	Tècnic de medi ambient	1.562,06	
	Professor	1.562,06	
II	AODL	1.562,06	
	Coordinador/a d'àrea	1.226,22	284,53
	Director/a Escoleta	1.226,22	284,53
	Treballador/a Social	1.226,22	284,53
	Mediador/a Cultural	1.226,22	284,53
	Educador Social	1.226,22	284,53
	Educador medi obert	1.226,22	284,53
	Mestre	1.226,22	284,53
IV	Conductor/a Oficial 1ª.	1.038,60	171,30

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

Nivell	CATEGORÍA PROFESSIONAL	SALARI BASE MENSUAL	COMPLEMENT LLOC DE FEINA
IV	Auxiliar Administratiu/va I	800,70	197,15
	Auxiliar Administratiu/va II	800,70	197,15
	Oficial 2ª.	800,70	197,15
V	Treballador/a familiar	852,75	142,15
	Netejador/a	753,16	72,16
	Ordenança	753,16	72,16
	Operari	753,16	72,16
	Notificador/a	753,16	72,16

ANNEX IV
Comissió per a la Igualtat d' Oportunitats i la no Discriminació

1r La «Comissió per a la Igualtat d' Oportunitats i la no Discriminació» (CIOND), estarà integrada per quatre components de la representació empresarial y quatre dels sindicats signants.

Quan a la composició de dita comissió, necessariament dos membres seran de sexe femení, un per cada sindicat representatiu en aquest Conveni, independentment o no de que ocupin càrrec o responsabilitat sindical, de la mateixa manera la part empresarial es compromet a que estaran presents en aquesta comissió dos membres de sexe femení de la seva associació si hi fossin. Dita comissió es reunirà quatrimestralment amb caràcter ordinari o quan ho sol·liciti amb una setmana d' antelació qualsevol de les parts, per pròpia iniciativa o a instancia de denuncia d' un treballador o treballadora, amb caràcter extraordinari.

Per a l' adequat acompliment de les seves comeses, la Comissió estarà al que es disposa en el seu reglament intern de funcionament, així mateix, la representació sindical de la Comissió disposarà del crèdit horari necessari i retribuït per les empreses que correspongui per el desenvolupament de les seves funcions. Aquest crèdit horari comprendrà el dia efectiu de la reunió i, o bé la tarda anterior o el matí següent.

2n Seran funcions d'aquesta Comissió les següents:

2.1 Vetllar perquè tant les dones com els homes gaudeixin d'igualtat d' oportunitats en quan a ocupació, formació, promoció i el desenvolupament del seu treball.

2.2 Vetllar perquè la dona treballadora tingui la mateixa equiparació que l' home en tots els aspectes salarials, de manera que a igual treball la dona sempre tingui igual retribució.

2.3 Vetllar perquè la dona treballadora tingui en el si de l' empresa las mateixes oportunitats que l'home en casos d' ascensos i funcions de major responsabilitat.

2.4 Vetllar perquè en les categories professionals no es faci distinció entre categories masculines i femenines.

2.5 Amb l' objecte d' aconseguir una participació més equilibrada d'homes i dones en tots els grups professionals, la Comissió estudiarà i proposarà per la seva incorporació al Conveni, mesures d' aplicació en las accions de mobilitat funcional per la cobertura de llocs de caràcter indefinit.

2.6 Per garantir el principi de no discriminació, la Comissió vetllarà i practicarà un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes.

2.7 Realitzar un estudi sobre l' evolució de l'ocupació i la igualtat d' oportunitats en el sector i sobre la base d'ell realitzar polítiques actives que eliminin les eventuals discriminacions que poguessin detectar-se por raó de sexe, estat civil, edat, procedència territorial i demés circumstàncies que poguessin originar discriminació o fallida del principi d'igualtat d'oportunitats.

2.8 Elaborar una guia de bona conducta en el sentit recollit en aquesta disposició per el sector.

3r La Comissió vetllarà per el compliment de la nova Llei d'Igualtat, comprometent-se a seguir treballant en aquest camí conforme a la Llei.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424

4rt Es reconeix els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral als treballadors i treballadores, de manera que es fomenti l'assumpció equilibrada de las responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

5è Protecció de la maternitat.–L'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l' exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats a l' avaluació que es refereix a l'article 16 de la Llei 31/1995, que poden afectar a la salut de les treballadores i al fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada en els termes previstos a l' article 26 de l'esmentada Llei i de conformitat amb el qual es tindrà en compta així mateix las possibles limitacions en la realització del treball nocturn i el treball a torns.

6è Assetjo moral.–S'inclourà com a falta molt greu l'assetjament moral, entenent com a tal la pràctica laboral consistent en actes i conductes repetitives i degradants realitzades contra el treballador /a per els seus superiors. Serà considerada constitutiva l'assetjament sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball, realitzada per la persona treballadora que sap, o ha de saber que és ofensiva i no desitjada per la víctima, determinant una situació que afecta a l'ocupació i a les condicions de treball, i/o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidador o humiliant.

La persona víctima l'assetjament sexual podrà adonar, de forma verbal o per escrit, a través del seu representant o directament, a la direcció de l'empresa de les circumstàncies del fet concurrent, el subjecte actiu de l'assetjament, las conductes, proposicions o requeriments en que hagi pogut concretar-se i les conseqüències negatives que s'han derivat o, si escau, poguessin haver-se derivat.

L'empresari podrà donar trasllat als òrgans competents de les denúncies efectuades pels treballadors.

La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat serà considerada sempre falta molt greu, i si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella."

El que es fa públic per general coneixement.

Binissalem, a data de la firma electrònica *(22 d'octubre de 2026)*

El president
Joan Rotger Seguí

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/138/1231424