



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

12499

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca de 2 de junio de 2025 y su publicación en el Butlletí Oficial dels Illes Balears

Antecedentes

1. El 2 de junio de 2025, los miembros de la Comisión negociadora de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca, se reunieron para aprobar el pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario.
2. El 15 de julio de 2025, Bartomeu Rafel Ginard Bauzá, en representación de la Comisión negociadora, solicitó el registro y el depósito del acta.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca de 2 de junio de 2025 en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Publicar el acta en el *Butlletí Oficial dels Illes Balears*.

Palma, firmado electrónicamente el 3 de noviembre de 2025

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

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





TEXTO ARTICULADO DEL PACTO SOBRE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA MANCOMUNIDAD MEDIOJORNO DE MALLORCA

Artículo 1. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El contenido de este pacto es de aplicación al funcionariado de carrera, interino y al personal contratado en régimen administrativo de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca, ya todo aquel personal que, manteniendo una relación con la Mancomunidad Migjorn de Mallorca, permanezcan en el ámbito de aplicación del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba público, en adelante (EBEP).

Artículo 2. VIGENCIA Y DENUNCIA

El pacto entrará en vigor el día de su firma por la Comisión negociadora, sin perjuicio de su publicación en el Boletín oficial. El pacto vigente será actualizado anualmente en cuanto a las cuantías retributivas establecidas, de acuerdo con las variaciones previstas en los Presupuestos Generales del Estado, siguiendo las prescripciones marco de obligado cumplimiento establecidas en dichos presupuestos. Finalizado el período de vigencia general, el pacto se entenderá prorrogado de año en año, salvo si se produce denuncia por cualquiera de las partes afectadas. Se establece que la denuncia en su caso deberá producirse durante el mes de septiembre del año 2026, o dentro de los meses de septiembre de cualquiera de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá enviarse a la parte interesada. Las mejoras funcionariales que se hayan acordado a lo largo de la vigencia de este pacto y todas aquellas mejoras que, siendo de aplicación directa o indirecta a los trabajadores o trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este pacto, puedan acordarse en un futuro entre los sindicatos de trabajadores y la Mancomunidad Migjorn de Mallorca; el Gobierno central; el Gobierno de las Islas Baleares; o el Consejo de Mallorca; quedarán automáticamente incorporadas.

Artículo 3. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Este pacto negociado es vinculante y de obligado cumplimiento para las partes firmantes, una vez aprobado por la Junta de la Mancomunidad, formando un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación, por lo que en el caso de que se anulara o se propusiera la modificación de alguna de las estipulaciones, cualquiera de las partes.

Artículo 4. INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Dentro del mes siguiente al de la aprobación de este Pacto por la Junta de la Mancomunidad se constituirá una Comisión mixta paritaria integrada por tres representantes de cada parte firmante de este acuerdo. La representación de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca se designará por parte del presidente de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca mediante Decreto de Presidencia. De entre ellos, formarán parte siempre el presidente o presidenta. En cuanto a la representación de la parte sindical, sus representantes serán designados de forma proporcional a su representación por la junta de personal. Se designarán a los representantes titulares, ya los correspondientes suplentes. La Comisión mixta paritaria tenderá a la paridad de género, en la medida de lo posible, de acuerdo con la normativa vigente. Se nombrará personal responsable de la aplicación de la transversalidad de género y de medidas para promover la igualdad en el seno de las administraciones, dado que permite asegurar el compromiso de la administración pública desarrollado en los artículos 24, 25 y 43 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, relativos a la capacitación así como también en los objetivos desarrollados en el V Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres 2021-2023 de las Islas Baleares. Las personas integrantes de la Comisión incorporarán la perspectiva de género en las funciones propias de ésta y en el análisis, estudio y actuaciones que se propongan en el ámbito laboral vinculado al personal funcionario. Se recogerán los datos separados por sexo en los mismos. Esta comisión se reunirá a petición de las partes, de cualquiera de ellas, y cuando se solicite con una antelación mínima de 10 días hábiles. Sus funciones serán: a) Vigilancia del cumplimiento del Pacto e interpretación y arbitraje de su contenido. Sus informes se someterán, en su caso, al acuerdo del órgano competente, en tanto no se establezcan otros instrumentos legales. b) Todas aquellas que el presente Pacto haya previsto su intervención.

Artículo 5º.- DERECHOS GENERALES

El funcionariado afectado por este pacto tendrán los derechos generales que legalmente se le reconocen por la normativa de aplicación a los funcionarios públicos, y, en particular, en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (EBEP) y en la Ley orgánica 1, adelante, LOLS).

Artículo 6º.- LIBRE SINDICACIÓN Y ASOCIACIÓN

Ningún funcionario ofuncionaria podrá ser obligado a sindicarse o asociarse, ni ser discriminado por esta razón. El funcionariado que ostente cargos electivos a nivel autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas o que tengan representación entre los representantes de personal o en su caso en la Junta de personal, podrán pasar a la situación de servicios especiales en los términos previstos

en la Ley orgánica de libertad sindical. Al funcionariado en tal situación se les computará el tiempo que se encuentren a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos y tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocuparan, todo aquello de conformidad a lo establecido en la ley.

Artículo 7º.- DERECHO DE REUNIÓN

Se reconoce el derecho de reunión a las personas empleadas públicas de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca en sus dependencias con los siguientes requisitos y condiciones:

1. Se entiende por reunión la concurrencia de una parte del funcionariado por un determinado motivo.
2. Están legitimados para convocar una reunión de personal laboral y para formalizar la solicitud correspondiente de autorización ante el presidente de la Mancomunidad:
 - a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales en la Mancomunidad Migjorn de Mallorca.
 - b) El comité de empresa o los delegados de personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca.
 - c) Un grupo de personal laboral de la Mancomunidad, siempre que el número sea superior al 20% de la plantilla.
3. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:
 - a) Formular la solicitud con una antelación mínima de 48 horas frente a la Presidencia, con señalamiento de lugar, día y hora y presentación del orden del día.
 - b) Si a falta de 24 horas para la celebración de la reunión o asamblea, Presidencia no se ha manifestado en contra, se celebrará la asamblea de acuerdo con lo previsto en la solicitud.
 - c) En caso de expresar su negativa, Presidencia fijará, de acuerdo con el comité de empresa, nueve días y hora de celebración, que no podrá representar una demora de más de 72 horas de la fecha prevista con anterioridad. La Presidencia sólo podrá aplazar la reunión o asamblea una sola vez por convocatoria.
 - d) Las personas que convoquen la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 8º.- DERECHO DE HUELGA

En tanto no exista el derecho de huelga específicamente contemplado para el funcionariado público, será de aplicación lo previsto en el Real Decreto de 17/1977 de 4 de marzo y la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, con estricto sujeción, en todo caso, a las particularidades establecidas o a las que se establezcan para la función.

Artículo 9º.- REPRESENTANTES DE PERSONAL Y/O JUNTA DE PERSONAL

La composición, competencias, facultades, derechos y garantías de los delegados o delegadas de personal son las establecidas y reconocidas en la normativa vigente, sin perjuicio de las que se relacionan en los artículos siguientes, informes y diagnosis que se propongan, de modo que las actuaciones que se deriven de sus funciones puedan tener una repercusión positiva en materia de igualdad. Cualquier discrepancia sobre la interpretación del clausulado del Pacto deberá someterse con carácter previo y obligatorio a la Comisión mixta paritaria, sin perjuicio del derecho posterior a acudir a las pertinentes instancias judiciales o administrativas.

Artículo 10º.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL

Las competencias y facultades de los representantes de personal vendrán determinadas por la normativa vigente. Además, se incluye el derecho específico de los representantes de personal a ser informados previamente de los cambios de destino que legalmente se decreten por la Corporación, pudiendo los Miembros de la Junta de Personal manifestar las consideraciones que consideren necesarias a dichos cambios.

Artículo 11º.- GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal como representantes legales del funcionariado, tendrán las garantías que les son reconocidas por parte de la normativa básica estatal, y, en especial, por la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas. Además, tendrán las siguientes garantías:

- a) No poder ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del ejercicio de su representación, durante su mandato ni dentro del año siguiente a su finalización.
- b) Cuando deba organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a uno de los miembros de la Junta de Personal, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.
- c) Audiencia en los supuestos de seguir expediente disciplinario a unos de los representantes de personal, sin perjuicio de la de la persona interesada que se regula en el procedimiento disciplinario.



d) Los representantes de las secciones sindicales o asociaciones profesionales tendrán derecho a ser informados de las propuestas de acuerdo en materia de personal.

e) No será considerada abandono de servicio la interrupción de funciones u obligaciones en el trabajo encomendadas a los representantes de personal, cuando sea por causa del ejercicio de la actividad sindical. Las secciones sindicales y los selegados sindicales, en caso de que hubiera, ostentarán los derechos que les son conferidos por la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

Artículo 12º.- EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS

El régimen disciplinario del personal empleado público de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca vendrá regulado por lo que se prevé en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (EBEP). Por todo lo que no venga regulado en el EBEP, será de aplicación de forma subsidiaria el contenido de la Ley 3/2007, de 27 de marzo de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears y el Decreto 32/2020, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen disciplinario de la función pública de la Administración de la comunidad autónoma de las comunidades autónomas.

Artículos 13º.- JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral global del personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto a este convenio colectivo vendrá determinada por la normativa básica del Estado, así como por los acuerdos establecidos en el marco de la negociación colectiva entre los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras y la Mancomunidad.

Se establece la jornada laboral de 35 horas a distribuir en los distintos cuadrantes de turnos tanto por operarios como personal de oficinas en la forma que se establezca por este pacto y, supletoriamente, por decreto de presidencia.

Todo el personal al servicio de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca tendrá que cumplir la jornada de trabajo, en cómputo anual, que se establezca por parte de la normativa básica estatal. La realización de horas extraordinarias se regulará por lo convenido entre las partes y lo legalmente establecido.

La jornada laboral del personal de oficinas se prestará de lunes a viernes, entre las 07:30 y las 14:30 horas, aunque habrá dos turnos presenciales, un turno de 07:30 a 14:00 y otro turno de 08:00 a 14:30 horas. El resto de la jornada hasta completar las 35 horas semanales se prestará telemáticamente. Los sábados y domingos, de acuerdo con la legislación estatal, se consideran inhábiles.

Continuando con el plan de teletrabajo que se inició en esta Mancomunidad en 2011 por decreto de presidencia, y para facilitar la conciliación del personal así como para evitar desplazamientos en carretera, el personal de oficinas que disponga en su casa de equipo informático adecuado, así como certificado electrónico, podrá prestar un día a la semana de teletrabajo. El personal de los grupos A1 y A2 podrá prestar hasta dos días a la semana. Por eso se redactará un plan de teletrabajo en el que se establezcan los días que prestará servicio cada trabajador/a.

Los días 24 y 31 de diciembre, de acuerdo con la legislación estatal, se consideran no laborables y las oficinas permanecerán cerradas. Los calendarios laborales añadirán dos días de libre disposición o asuntos propios si los días 24 y 31 de diciembre coinciden en festivo, sábado o día no laborable.

2. El calendario laboral vendrá determinado por los organismos competentes de la administración Estatal, autonómica y de los municipios mancomunados. El calendario será comunicado a los trabajadores. En cuanto a los dos días festivos anuales de los municipios mancomunados, cada trabajador/a comunicará si opta por los dos festivos locales de uno u otro municipio entre los mancomunados.

3. El personal con más de cincuenta y nueve años de edad tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta el 50% de la jornada laboral con reducción proporcional de retribuciones. No obstante lo anterior, en caso de que sea personal funcionario de carrera o laboral fijo, con cincuenta y nueve años de edad y más de 10 años de antigüedad reconocida a servicio en la Mancomunidad, esta reducción comporta la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, incrementada en 20 puntos porcentuales con un máximo del 100 % de retribuciones.

Artículo 14º.- VACACIONES

El personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca tiene derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o en su caso, de los días que en proporción les corresponda si el tiempo de servicio activo es menor.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto según la DA3a. del RDL 10/2015, de 11 de septiembre, a partir de 15 años de servicio, se dispone de 23 días hábiles de vacaciones, a partir de 20 años 24 días, a partir de 25 años 25 días y a partir de 30 años 26 días de vacaciones.





El disfrute de los días de vacaciones se realizará según el interés de la persona empleada pública y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Excepcionalmente, cuando por necesidades del servicio sea necesario alterar las vacaciones solicitadas y concedidas a un trabajador laboral, la duración de las mismas se modificará a razón de un día y medio por cada día hábil en el que se hayan alterado las vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará, de acuerdo con los criterios de este apartado, por los jefes de área o servicio correspondientes antes de final del año anterior. No obstante, se podrán efectuar cambios en los períodos de vacaciones solicitados siempre que se soliciten con una antelación mínima de 7 días y las necesidades del servicio lo permitan. La situación de incapacidad temporal antes del inicio de las vacaciones se entenderá causa por modificar las vacaciones.

En los supuestos de coincidencia en el período solicitado se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas menores de doce años, siempre que se pretenda la coincidencia con el período de vacaciones escolar, referido éste, al período de vacaciones escolares en su conjunto y no a un mes concreto.
- b) Trabajadores con hijos mayores de doce años, siempre que se pretenda la coincidencia con el período de vacaciones escolar, referido éste, al período de vacaciones escolares en su conjunto y no a un mes concreto.
- c) Cualquier otra causa justificada que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.
- d) Trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida una mayor antigüedad en la carrera administrativa.
- e) Trabajadores y trabajadoras que soliciten un único período de vacaciones coincidente con un mes natural.

Si el personal, antes o durante las vacaciones, sufriera un internamiento clínico o enfermedad acreditada facultativamente de duración superior a tres días o cualquier otra circunstancia de carácter excepcional debidamente documentada, se aplazarán las vacaciones mencionadas hasta la fecha de alta o hasta la finalización de las circunstancias excepcionales que han motivado el aplazamiento.

Artículo 15º.- PERMISOS

1. La Mancomunidad Migjorn de Mallorca concederá los permisos, siempre que sean debidamente justificados, por las siguientes causas:

- a) Por fallecimiento de un/a familiar dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad cinco días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento de un/a familiar dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, o de otra persona que forme parte de la unidad familiar el permiso será de cuatro días hábiles.

A todos los efectos no se entenderá incluido dentro del permiso el día de la defunción cuando ésta se produzca una vez finalizada la jornada habitual de trabajo.

- b) Por enfermedad grave y reposo domiciliario con justificación facultativa de un/a familiar dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad, con justificación facultativa, cinco días hábiles.

Cuando se trate de enfermedad grave y reposo domiciliario con justificación facultativa de un/a familiar dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, o de otra persona que forme parte de la unidad familiar el permiso será de cuatro días hábiles.

- c) Por intervención quirúrgica u hospitalización de un/a familiar dentro del primer grado de consanguinidad y afinidad, con justificación facultativa, cinco días hábiles.

Cuando se trate de intervención quirúrgica u hospitalización de un/a familiar dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, o de otra persona que forme parte de la unidad familiar el permiso será cuatro días hábiles.

- d) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija los permisos previstos en la normativa vigente, a partir de la fecha de nacimiento o de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción o acogimiento. No obstante lo anterior, se podrá acumular el presente permiso en el período de disfrute de las vacaciones.

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas cuyas seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en otras dos semanas, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administración. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de muerte de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.



En caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de forma interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija haga doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas

Este permiso se puede disfrutar en jornada completa oa tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, de acuerdo con las reglas establecidas en este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo.

e) Por matrimonio civil (o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho), quince días naturales; se podrá iniciar cualquier día, dentro de los doce meses siguientes. Si la persona empleada pública lo solicita, tendrá derecho a la acumulación de esta licencia en el período de vacaciones que le corresponda.

f) Matrimonio de familiares de primer grado o hermanos/as: un día hábil si se produce en la misma isla y tres si es necesario desplazarse a las demás islas oa la península.

g) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad, dos días hábiles. Si el traslado suponga cambio de localidad, tres días hábiles.

h) Para la realización de funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se establezcan en la legislación sindical o en aquellos términos que pactadamente se establezcan entre Administración y sindicatos.

i) Por concurrir a exámenes finales y otras pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de celebración, sin perjuicio de la ampliación del tiempo indispensable, cuando la concurrencia a estos exámenes exija el desplazamiento desde el lugar de residencia.

j) Por adopción internacional, en el supuesto de desplazamiento previo necesario de los padres y madres al país de origen del adoptado, hasta dos meses, se percibirán únicamente las retribuciones básicas.

k) Por el nacimiento de hijos/as prematuros/as o de aquellos/as que deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas después del parto, dos horas diarias hasta el alta hospitalaria del hijo.

l) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, por el tiempo indispensable para su realización, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

m) Por el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo indispensable para cumplirlos, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

A efectos de este apartado, se entienden como deberes inexcusables de carácter público y personal, y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros, los siguientes:

- Comparecer en las citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- El cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes, cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

- La asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- La asistencia al examen o renovación del carné de conducir, DNI o PASAPORTE.
- Acompañar a personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de otra persona que forme parte de la unidad familiar que estén a su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Acompañar a hijos o hijas que estén a cargo del personal trabajador por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro educativo especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija con discapacidad, o bien para acompañarlo si debe recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.
- Asistir a reuniones de centros docentes relativos a tutorías, etc.
- Por el cuidado de mascota o animales de compañía por motivos de salud o intervención quirúrgica, se dispondrá del permiso por el tiempo indispensable con un máximo de 2 días hábiles.
- Salir a buscar al hijo o hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se recibe aviso del centro docente o centro de día, para ir a buscarlas por motivo de enfermedad u otras causas justificadas, etc.
- Trámites necesarios ante organismos o fedatarios públicos que no se puedan realizar fuera de horario laboral.
- La asistencia a reuniones o actas, para aquellas personas empleadas públicas que ocupen cargos directivos en asociaciones cívicas, fundaciones o colegios profesionales que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.

2. En el caso de lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a progenitor/a, en caso de que ambos trabajen. Igualmente la persona empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 16º.- PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

De acuerdo con la legislación estatal, las personas empleadas públicas de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca tendrán derecho a seis días hábiles de permiso al año por asuntos propios sin necesidad de justificación, o en su caso, los que proporcionalmente resulten de los tiempos efectivos de prestación de servicios.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional 13ª del RDL 5/2015, por el que se aprueba el EBEP, se establecen dos días adicionales de permiso al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En caso de que de los 14 días festivos del calendario laboral anual haya alguno en sábado, los días de asuntos propios se ampliarán automáticamente con el mismo número de festivos en sábado.

El disfrute de estos días deberá realizarse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del siguiente año. Los días de permiso no empleados no podrán acumularse a los que correspondan al siguiente año.

Artículo 17º.- LICENCIAS

El personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente Pacto, previo aviso y justificación, podrá ausentarse con derecho a remuneración, en los términos previstos en los artículos 48 y 49 de la Ley del estatuto básico del empleado público (EBEP) y en el Decreto 7/2020, de las 31 de enero, por el que se conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOIB de día 1 de febrero).

Artículo 18º.- AYUDAS SOCIALES Y ASISTENCIALES

El personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto a este pacto tendrá derecho a las ayudas sociales y asistenciales en los términos que se establecen en el ANEXO 1 de este pacto.

El personal también tendrá derecho a percibir estas ayudas por sus hijos, hijas o descendientes hasta 25 años de edad –incluidos–, o de más de 25 años si son discapacitados, que conviven con el personal de la Mancomunidad y que no tienen rentas anuales superiores a 8.000,00 euros. A partir del día en que se cumplen los 26 años, ya quedan excluidos de las ayudas, con la excepción de los discapacitados.



Las cantidades establecidas en el ANEXO 1 serán actualizadas anualmente en los límites establecidos por las disposiciones presupuestarias vigentes.

Artículo 19º.- INCAPACIDAD TEMPORAL Y DIAS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL PERSONAL DE LA MANCOMUNIDAD MEDIOJORNO DE MALLORCA

a. El personal al servicio de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo recibirá un complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad en cuantía tal que, sumado a la prestación del Régimen general de la Seguridad Social, llegue el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

b. La ausencia del trabajador/a por causa de enfermedad que dé lugar a una incapacidad temporal, deberá justificarse con la presentación del correspondiente boletín de baja desde el primer día de ausencia.

c. Los/las jefes de los diferentes departamentos serán encargados/das de controlar el absentismo del personal de su departamento, que deberá ser comunicado al servicio de prevención de la Mancomunidad o mutua correspondiente, en los casos en los que se detecte una situación de baja médica de larga duración o en caso de bajas continuadas de una persona trabajadora.

d. Se concede al personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo un máximo de 4 días dentro del año natural de ausencia en el trabajo sin deducción de las retribuciones, siempre que estén motivados por enfermedad o accidente y que no den lugar a incapacidad temporal. Estas ausencias tendrán que estar debidamente justificadas con el correspondiente justificante médico, y sólo tres de los cuatro días de ausencia podrán ser consecutivos.

Artículo 20º.- ANTICIPO DE NÓMINA

La Mancomunidad Migjorn de Mallorca podrá conceder como anticipo ordinario el importe de hasta dos mensualidades líquidas.

Estos anticipos tendrán que ser reintegrados por decenas partes iguales que serán mensualmente retenidos en la nómina y no devengarán, estos anticipos, ningún interés.

El personal en situación de maternidad o paternidad, podrá solicitar un anticipo adicional al anterior de hasta 2 mensualidades líquidas adicionales, las cuales serán reintegradas a partir de la reincorporación y por cuartas partes que serán mensualmente retenidas. Para acceder a este anticipo el personal que lo solicite deberá comprometerse a la reincorporación inmediata, una vez finalizado el período legal de maternidad, y, en caso de no reincorporación, al reintegro inmediato del anticipo.

El personal laboral fijo podrá solicitar un anticipo del 50% de 2 años de sueldo sin devengar ningún interés por acceder a este anticipo el personal que lo solicite deberá comprometerse a la reincorporación mediante restar la parte correspondiente de la nómina durante estos dos años, y, en el caso de dejar de trabajar en la reincorporación, al reintegro inmediato de la misma.

Artículo 21º.- KILOMETRAJE

Cuando por necesidades del Servicio la Mancomunidad ordenase la prestación de un determinado desplazamiento que implique la utilización de vehículo propio, se establecerá una indemnización por kilometraje que se considerará desde el puesto de trabajo hasta el punto donde deba prestar el servicio.

Esta indemnización será de 1,60 euros kilómetro.

Esta cantidad será anualmente revisada al alza o baja en función del precio de los combustibles, en los límites establecidos por la normativa presupuestaria básica estatal, de acuerdo con el porcentaje de incremento de retribuciones establecido en las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado.

Artículo 22º.- GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS REALIZADOS FUERA DE LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO

Como regla general, los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo se compensarán con tiempo de descanso. Sin embargo, por resolución de la presidencia se podrán asignar gratificaciones puntuales para llevar a cabo estos servicios fuera de la jornada habitual y en los términos que se establezcan en la misma resolución.

Artículo 23º.- DERECHO DE FORMACIÓN

La Mancomunidad reconoce a su personal el derecho de formación permanente en los términos establecidos en la normativa vigente. La Mancomunidad hará difusión a sus trabajadores de cuyos cursos de formación se entere y dispondrá a cada trabajador de un crédito de 50

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/147/1205069>



horas anuales (o la parte proporcional en contratos de trabajo inferiores a un año o de jornada parcial) para asistir a acciones formativas relacionadas con su puesto de trabajo. La Mancomunidad asumirá los gastos de formaciones que resulten obligatorios por razones del puesto de trabajo y, por aquellos que no sean indispensables, se dotará anualmente de una partida para poder hacer frente a gastos de formación por su personal para cofinanciar el 60 por 100 de la formación. Será susceptible de ser cofinanciado los cursos que se encuentren directamente relacionados con las tareas propias del puesto de trabajo y que se encuentren impartidos por: la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), del Servicio de Ocupación de las Islas Baleares, el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) o entidades públicas, concertadas o privadas con cursos por ellos homologados, los impartidos por los academias o centros de formación privados acreditados y de reconocido prestigio. Cualquier curso que deba ser financiado en todo o en parte por la Mancomunidad deberá ser aprobado antes de su inicio por resolución de la presidencia, será abonado con posterioridad a su finalización y se deberá aportar el correspondiente certificado de aprovechamiento o título acreditativo. En cualquier caso y condicionado a las posibilidades de la Mancomunidad, podrá elaborarse un plan de formación que será negociado con los representantes de los trabajadores/as.

La Mancomunidad sufragará los gastos de uniformidad del personal al servicio de la Mancomunidad. En este sentido la Mancomunidad podrá fijar una cuota máxima de carácter personal, sin que en ningún supuesto exima de las normas de uniformidad.

Todo el material, ya sea vestuario o equipos de protección individuales, son propiedad de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca, y su entrega a las personas empleadas públicas tendrá la consideración de equipos de trabajo en todo lo referente a la responsabilidad en su uso y mantenimiento, quedando terminantemente prohibido su uso fuera del horario laboral, su venta y/o su distribución.

La periodicidad de las entregas de vestuario se fijará en función de la duración de las prendas suministradas y de las características de los puestos de trabajo a desarrollar. Sin embargo, si a una persona empleada pública se le deteriora el uniforme antes de la entrega del siguiente, podrá reponerse excepcionalmente, siempre que justifique que el librado en su día ha sufrido el deterioro correspondiente y se devuelvan las piezas afectadas.

Artículo 24º.- LA NOCTURNIDAD Y FESTIVIDAD

La nocturnidad y festividad será regulada y retribuida en los términos establecidos por la normativa vigente y la relación de puestos de trabajo de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca.

Artículo 25º.- RECLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Cualquier proceso de reclasificación profesional deberá llevarse a cabo de acuerdo con el contenido de relación de puestos de trabajo aprobada por la Mancomunitat Migjorn de Mallorca.

En tanto no sea aprobada la relación de puestos de trabajo de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca, se aplicará el documento de plantilla aprobado anualmente.

Artículo 26º.- UNIFORMIDAD Y VESTIMENTA

La uniformidad y vestimenta será la que se establece en el Anexo II del presente convenio colectivo, será obligatorio por el personal del servicio de aguas y voluntario por el personal de oficinas, el uso del vestuario suministrado durante la jornada de trabajo y se prohibirá expresamente su uso fuera de la misma. Después de acuerdo previo con los representantes de los trabajadores, se podrá modificar la periodicidad, suplir los periodos de carencia o cambiar los tipos de las prendas de trabajo.

Artículo 27º.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados y empleadas por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se encontraran en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo u empleo de que se trate.

Este compromiso comporta, igualmente, remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

La Mancomunidad Migjorn de Mallorca se compromete a gestionar de forma adecuada y beneficiosa la diversidad de la plantilla, adoptando las medidas necesarias para favorecer las necesidades de ésta, adecuando el servicio en la medida de lo posible a la gestión de esta diversidad.





Artículo 28º.- USO DE LA LENGUA CATALANA

Los trabajadores de la corporación tienen el derecho y el deber de conocer la lengua catalana, propia de las Illes Balears, durante su actividad laboral, y, por tanto, la emplearán como regla general en las actuaciones internas y de relación entre el personal, así como en el uso para comunicaciones y notificaciones sin perjuicio de quien solicite ser atendido en castellano o que nos hallemos obligados a utilizar la lengua laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar formación para la mejora en su uso de la lengua catalana en los términos ya descritos por la formación en este convenio. Asimismo, para incentivar el uso de la lengua, los trabajadores que acrediten un nivel de catalán superior en un grado al requerido en su puesto de trabajo, recibirán un complemento mensual de 15 euros.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado cualquier acuerdo o norma de igual o inferior rango que contradiga o se oponga a lo dispuesto en este Pacto.

ANEXO 1 AYUDAS SOCIALES

Artículo 1.- AYUDA POR ESCOLARIDAD Y EDUCACIÓN ESPECIAL

Se establece una ayuda de 50 euros mensuales por escolaridad, para cada hijo comprendido entre los 0 y los 21 años. A partir de los 16 años del hijo o hija deberá acreditarse la efectiva escolarización del/de la menor por el cobro de la ayuda por escolaridad.

El personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo que tenga a su cargo hijos o hijas con diversidad funcional física o psíquica superior con un grado de discapacidad superior al 33% en caso de que el hijo o hija sea menor de edad, y del 65% en el caso de que el hijo o hija sea mayor de edad, tendrá derecho a un plus mensual de 30 condiciones.

Artículo 2.- AYUDAS ASISTENCIALES MÉDICAS SANITARIAS

La Mancomunidad establece las siguientes ayudas asistenciales médicas sanitarias:

a. DENTARIAS

Se abonará el 70% del coste de la factura presentada de las siguientes intervenciones: Dentadura (parcial o completa); Piezas (puente, corona, funda,...); Empastamiento; Fases ortopedia funcional (aparatoología); Desvitalización; Profilaxis-limpieza bucal (1 anual) (tartrectomía); Extracciones; Radiografías; Implantes; Periodoncia.

b. AUDITIVAS

Se abonará el 70% del coste de la factura presentada de audífonos.

c. GAFAS

Se abonará el 70% del coste de la factura presentada de gafas (tanto los cristales como las monturas, por la montura se establece un máximo de 150 €), lentillas y las intervenciones quirúrgicas oculares.

d. ORTOPÉDICAS

Se abonará el 60% del coste de la factura presentada de plantillas, zapatos ortopédicos y el resto de prótesis (con receta médico).

e. OTRAS INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

Se abonará el 50% del coste de la factura presentada de intervenciones quirúrgicas con prescripción médica (se excluyen las de estética y las ya incluidas en los apartados anteriores).

f. SEGURO DE SALUD

En caso de que el/la trabajador/a desee disponer de un seguro de salud privado y complementario de la asistencia de la seguridad social, se abonará el 80 % del coste de la de la prima del seguro, con un máximo de 150 euros por persona y mes. En caso de que el/la trabajador/a comunique que renuncia a la ayuda contemplada en el apartado e) de este artículo, la mancomunidad le abonará el



coste total de la prima del seguro, con el mismo límite antes establecido por persona y mes.

Estas ayudas asistenciales se aplicarán al trabajador/ay familiares que formen parte de su unidad de convivencia, incluidos descendientes hasta 25 años de edad incluidos.

Artículo 3.- AYUDA EN CASO DE ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN

En caso de que el personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo conduciendo vehículos de propiedad particular al servicio de la Mancomunidad, sufriera un accidente de circulación durante la jornada laboral in itinere, de acuerdo con la normativa vigente, la Mancomunidad garantizará las siguientes coberturas:

- a. La de asumir la defensa letrada ante juzgados, tribunales u otros organismos, en caso de que la precisara.
- b. Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y los honorarios profesionales que pudieran originarse, peritos incluidos. Ambos epígrafes en caso de no encontrarse cubiertas estas contingencias por las pólizas de seguros de los propios vehículos implicados en el accidente.
- c. La Mancomunidad se hará cargo de las posibles indemnizaciones a las víctimas del accidente, en caso de que no se haga cargo de dichas indemnizaciones por parte de las pólizas de seguros de los propios vehículos implicados en el accidente.
- d. Durante el período en que el personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo pudiera estar privado del permiso de conducir, la Mancomunidad podrá destinarlo a otras tareas ajenas a su categoría o función.

A los trabajadores y trabajadoras de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca que, en el ejercicio de sus funciones y con motivo de la prestación de un servicio, sufriera un accidente de circulación y de resultas de éste fueran condenados por sentencia firme por imprudencia temeraria, les serán de aplicación todos los apartados del párrafo primero del presente artículo, salvo que alcoholicas o estupefacientes.

Artículo 4.- ASISTENCIA JURÍDICA

El personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo que sea investigado o procesado judicialmente, como consecuencia del ejercicio de sus funciones que les sean encomendadas, podrá libremente nombrar abogado y procurador de entre los que habitualmente ejercen en Baleares, al objeto de defensa de sus intereses y responsabilidades penales y civiles en los que haya.

Los honorarios de letrado o letrada y procurador o procuradora, los gastos de fianza, costas judiciales y responsabilidades civiles, serán abonadas por la Mancomunidad, y serán deducidas las cantidades que fueran cubiertas por la póliza de seguros del personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca, sujeto al presente convenio colectivo que en el ejercicio de la misma.

Quedará excluida de la cobertura del pago de gastos y honorarios en caso de que el personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo, que sea finalmente condenado penalmente en sentencia firme por la comisión de un delito doloso.

En el caso del personal al servicio de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca que, en el ejercicio de sus funciones, sea víctima de la comisión de un hecho delictivo, tendrá derecho a que la Mancomunidad Migjorn de Mallorca lleve a cabo su defensa jurídica como víctima en el procedimiento penal que se derive de la denuncia o querrela interpuesta, y la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sufragará, tras el oportuno nombramiento por parte de la Mancomunidad del abogado o abogada y procurador responsables, las costas judiciales que se deriven.

Artículo 5.- GARANTÍA DE PRESTACIONES

En caso de enfermedad o accidente, en ningún caso el personal de la Mancomunidad Migjorn de Mallorca sujeto al presente convenio colectivo podrá quedar en inferiores condiciones que las vigentes en el sistema general de la Seguridad Social.

Artículo 6.- RESPONSABILIDAD CIVIL PARA TRABAJADORES PÚBLICOS

La Mancomunidad Migjorn de Mallorca dispone de un seguro global de responsabilidad civil que engloba los riesgos que puedan ocurrir a sus trabajadores por causas propias de su labor, no obstante, el trabajador que desee contratar un seguro de responsabilidad civil propio ya su cargo, se le abonará el 50% de la prima una vez aportada la factura.

ANEXO 2

UNIFORMIDAD Y VESTIMENTA

Todas las prendas de vestir y utensilios, que se clasifican aquí, serán repuestos en los periodos de carencia a la derecha de cada tipo de prenda de vestir o equipo, salvo que por razones de servicio se viera al personal laboral forzado a tener que cambiar la prenda o equipo, que esto pasaría, en caso de ruptura de alguna de las prendas o equipo. El material descrito en los siguientes puntos deberá ser reintegrado al responsable del departamento de vestuario de forma inmediata cuando le sea comunicado que deja de trabajar en esta Mancomunidad.





Uniformidad operarios (obligatorio):

- Camiseta manga corta color: azul marino, 2 piezas por trabajador y año.
- Polo manga corta color: azul marino, 2 piezas por trabajador y año.
- Sudadera color: azul marino, 2 piezas por trabajador y año.
- Bermuda multibolsillos color: azul marino, 2 piezas por trabajador y año.
- Pantalón vaquero, 2 piezas por trabajador y año.
- Chaleco náutico forrado multibolsillos color: azul marino, 1 prenda por trabajador.
- Parcela Color: azul marino, 1 prenda por trabajador.
- Zapato seguridad s3 de verano, 1 par por trabajador.
- Bota seguridad S3 de invierno, 1 par por trabajador.
- Bota de agua s3, 1 par por trabajador.
- Vestido de agua de alta visibilidad, 1 prenda por trabajador.
- Mono de trabajo, 1 pieza por trabajador.
- Gorra con visera de trabajo, Color: azul marino, 2 piezas por trabajador.

Uniformidad personal de oficinas (opcional):

- Polo manga corta color: azul marino, 2 piezas por trabajador y año.
- Polo manga larga color: azul marino, 2 piezas por trabajador y año.

