



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

3638

Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la Mancomunitat del Pla y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedentes

1. El 15 de marzo de 2024, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la Mancomunitat del Pla.
2. El 9 de septiembre de 2024, Roser Servera Blasco, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la Mancomunitat del Pla, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua castellana y hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión castellana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, firmado electrónicamente el 12 de marzo de 2025

La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral
(BOIB 14 de 30 de enero de 2025)

Convenio único del personal laboral de la Mancomunitat Pla de Mallorca

CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación al personal sujeto a una relación jurídica laboral por cuenta ajena con la Administración de la Mancomunidad del Plan de Mallorca.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo el personal contratado con sujeción a las reglas de derecho administrativo y todas aquellas personas físicas vinculadas con la Administración de la Mancomunidad por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

Artículo 2. Ámbito temporal, funcional y territorial.

1. El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha que la conformidad prestada por los representantes de la Mancomunidad haya sido ratificada por el Pleno de la Mancomunidad y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

2. Las disposiciones del presente acuerdo serán imperativas y tendrán eficacia general para la Mancomunidad y las personas trabajadoras que presten sus servicios a la misma.

3. El presente acuerdo afectará en todos los centros de trabajo radicados en la isla de Mallorca en el que desarrolle su actividad la Mancomunidad.

Artículo 3. Cláusula de indivisibilidad.

Los acuerdos contenidos en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.

En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, deberá preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que comporta el conjunto de la presente norma convencional.

Artículo 4. Vigencia y denuncia del convenio.

Una vez ratificado por el Plenario de la Mancomunidad el presente convenio y en cumplimiento del artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio será presentado por la comisión paritaria ante la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación oficial.

La vigencia del convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2027, pudiendo ser denunciado por cualquier de las partes, dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado este convenio y hasta que se consiga acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se prorrogará la totalidad de su contenido, salvo aquellos preceptos en los cuales se señale un ámbito temporal de vigencia específico, como es el capítulo de retribuciones, los importes de los cuales se incrementarán en el mismo porcentaje, cantidad y concepto que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de presupuestos generales del Estado y otras disposiciones o normativas que la desarrollan.

Si no se efectúa denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales.

Una vez denunciado, las partes estarán obligadas a reunirse para constituir la Comisión Negociadora e iniciar las deliberaciones del próximo Acuerdo en un plazo máximo de 30 días desde la fecha de recepción de la denuncia.

Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento del Acuerdo.

5.1. Composición.

Para velar por la correcta interpretación del presente convenio, se creará una comisión paritaria de seguimiento, la cual estará formada por cuatro miembros distribuidos de forma proporcional entre la Mancomunidad (2) y los o las representantes de las personas trabajadoras (2).

La Mancomunidad será representada por la presidencia de forma nata, o persona en quien delegue, y por otro vocal nombrado/da por la presidencia. El personal estará representado por la representación legal de los trabajadores.

Realizará las funciones de secretaría y presidencia, quién lo sea de la Mancomunidad o persona en quien delegue, que tendrá voz pero no voto. Ambas partes podrán estar asistidas por las personas asesoras y o representantes contratados externos, si así lo estiman.

5.2. Funciones.

La Comisión de Seguimiento del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de este convenio. Con carácter general corresponde a la comisión paritaria:

- La interpretación y vigilancia del grado de cumplimiento de la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio.
- Desarrollo de las previsiones del convenio.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.
- Informe preceptivo y no vinculante, que se emitirá en el plazo de 15 días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten el sistema de clasificación profesional.
- Aquellas otras que se le atribuyan en el texto del convenio.

Denunciado el convenio y hasta que sea sustituido por otro, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

El régimen de acuerdos será el previsto en el artículo 89.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Sus acuerdos o resoluciones se adoptarán por mayoría simple y tendrán carácter vinculante, si bien serán nulos los que el mencionado órgano pudiera adoptar excediéndose del ámbito de su propia competencia.

La Secretaría de la Comisión levantará acta de los acuerdos o resoluciones adoptadas, la cual se pasará a la firma de las personas asistentes por los correspondientes medios telemáticos, y en función del contenido se remitirá a las partes afectadas por sus decisiones.

5.3. Convocatorias.

La Comisión se reunirá, de forma ordinaria cada seis meses, y extraordinariamente siempre que lo solicite una de las partes y como máximo una vez por trimestre. Se convocará en un plazo máximo de diez días hábiles si es de forma ordinaria, y cinco a partir del día siguiente a la solicitud, en caso de una reunión extraordinaria.

La Convocatoria de las reuniones la realizará la secretaría de la Comisión o persona en quien delegue, mediante comunicación escrita en la cual se hará constar el lugar, la fecha y hora, así como el Orden del día de la reunión.

Para constituirse válidamente la comisión será obligatoria la presencia de todos los suyos miembros con derecho a voto.

5.4 Inaplicación del convenio colectivo y otros procedimientos.

En aplicación del arte. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en el supuesto que el periodo de negociaciones acabe sin acuerdo, se aplicará el procedimiento siguiente:

- Cualquiera de las partes (empresa y representación legal de las personas trabajadoras) podrán someter la discrepancia surgida a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fue planteada.
- En el supuesto de que en el seno de la Comisión Paritaria se llegue a un acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, el resultado será comunicado a la autoridad laboral a efectos del depósito.
- En el supuesto de que en el seno de la Comisión Paritaria no se consiga un acuerdo, las partes tendrán que someter la discrepancia surgida, frente al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), sometiéndose al procedimiento de la mediación de este. En el supuesto que en el proceso de mediación frente al TAMIB, no se llegara a un acuerdo sobre la inaplicación del Convenio, se deberá someter a los Juzgados sociales de Palma

Artículo 6. Condiciones más ventajosas

Será competencia de la Comisión Paritaria la interpretación de las condiciones establecidas en este convenio en caso de duda, ambigüedad, oscuridad o contradicción, en cuanto a su sentido o alcance.

Los acuerdos interpretativos o de desarrollo adoptados por las comisiones paritarias mantendrán sus efectos en todo el que no contradigan al presente convenio o a disposiciones de rango superior, y mientras no se adopten otros acuerdos que los modifiquen o los sustituyan.

CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Artículo 7. Planificación y organización del trabajo

De conformidad con el previsto a los Estatus de la Mancomunidad, la organización y dirección del trabajo es competencia de la Presidencia o de la persona con quien delegue, sin perjuicio de aquellas competencias concretas que hayan sido cedidas.

Su aplicación práctica se ejercerá a través de los órganos y unidades administrativas que la integran y conforme a las correspondientes competencias y funciones que en cada caso tengan atribuidas, sin perjuicio de los derechos y facultades de información, participación y negociación reconocidos legalmente y convencionalmente a los representantes del personal mediante la comisión negociadora.

A estos efectos, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desarrollo de aquellos.
- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- Fomento de la participación de las personas trabajadoras.

Cuando las decisiones que la administración adopte en uso de sus facultades de organización afecten las condiciones de trabajo del personal laboral sujeto al presente convenio, se negociarán estas condiciones en el ámbito correspondiente, de acuerdo con el previsto en el artículo 37.2.a), del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado mediante Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 8. Relación de Puestos de trabajo, Plantillas, reorganización y reestructuración del trabajo

El instrumento para la ordenación del personal laboral al servicio de la Mancomunidad será preferiblemente la Relación de Puestos de trabajo (RPT). La RPT, o en su caso la plantilla hasta que sea aprobada la RPT, así como sus modificaciones o reestructuraciones, independientemente del tipo que sean y de los motivos que las promuevan, se tratarán a la comisión negociadora.

Para dar cumplimiento en el artículo 74 del EBEP, se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras la relación de puestos de trabajo con los

elementos que establece el citado artículo.

En todo caso, la mancomunidad dispondrá de un catálogo de funciones de los puestos de trabajo (CFLLT) dentro de la RLLT.

El convenio dispone de la primera RLLT al correspondiente anexo III del presente convenio y de catálogo de funciones que deberá respetar ambos instrumentos de planificación por las partes signatarias del convenio, las situaciones actuales laborales, de vinculación, jurídicas y económicas del personal suscribiendo el presente convenio, en el momento que este se firma.

Los proyectos de reorganización administrativa serán tratados, en todas sus fases a la comisión negociadora.

Se mantendrán en la medida de lo posible, excepto que se demuestre que son económicamente inviables, los salarios y servicios que actualmente se llevan a cabo por la Mancomunidad. En cualquier caso, en el supuesto de externalización de servicios que ahora presta la Mancomunidad se subrogará el personal que hasta entonces tuviera encomendadas las tareas en cuestión así como establece el catálogo de funciones y la RPT con las condiciones laborales consolidadas.

Las vacantes existentes a la plantilla se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

- Reingreso del personal con excedencia forzosa.
- Reingreso del personal con excedencia voluntaria.
- Reasignación de efectivos de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos.
- Provisión de puestos de trabajo.
- Promoción interna.
- Personal de nuevo ingreso.

La Mancomunidad sustituirá, siempre que sea posible y necesario, a todo el personal de baja por larga duración, maternidad, paternidad, jubilación o promoción.

Artículo 9. Plantilla, clasificación del personal y reclasificaciones

El personal al servicio de la Mancomunidad tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo, la definición de la cual, tanto nominal, sustancial, como de contenido, figura a la correspondiente descripción de la RLLT.

La Mancomunidad, previa negociación a la comisión negociadora se compromete a estudiar la revisión de aquellas categorías profesionales y puestos de trabajo que, en virtud de la misma evolución de la Administración, se demuestre su necesidad de realizarlo y adecuarlo a las funciones del puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

INGRESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 10. Oferta pública de empleo.

La Mancomunidad seleccionará al personal laboral a su servicio de acuerdo con la Oferta pública de empleo, publicada anualmente, por eso, las necesidades de plantilla de personal laboral que no puedan ser proveídas con los efectivos del personal existente a la Corporación, serán objeto, anualmente, de la correspondiente Oferta pública de empleo, aprobada por la Presidencia de la mancomunidad.

Artículo 11. Selección del personal laboral.

Toda selección del personal laboral de nuevo ingreso a la Mancomunidad se realizará de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública, a través de los sistemas selectivos de oposición, concurso-oposición o concurso. En todo caso se garantizará la efectividad de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, y se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el Estatuto del Empleado Público y en el resto del ordenamiento jurídico.

Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, los criterios generales de la promoción interna, los criterios generales sobre ofertas de ocupación pública; los criterios generales de la promoción interna; los criterios generales sobre ofertas de ocupación pública, serán negociadas con la representación de las personas trabajadoras.

La representación de las personas trabajadoras podrá participar en las reuniones de los tribunales de selección como observadora.

Artículo 12. Contratos temporales y procedimiento de urgencia.

De conformidad con el principio de estabilidad en la ocupación y las últimas reformas laborales, los contratos de trabajo se entenderán pactados por tiempo indefinido, salvo las excepciones legalmente establecidas y los contratos subvencionados por otras administraciones de duración determinada, por eso, se impulsará el fomento de la estabilidad en la ocupación, limitándose la contratación de duración determinada únicamente a la que sea necesaria para atender necesidades estrictamente de naturaleza coyuntural, y según la normativa laboral en vigor al momento de la contratación.

Para atender las necesidades de cobertura temporal para el funcionamiento de los servicios públicos, se constituirá una bolsa única de trabajo temporal por cada categoría profesional y, si procede, especialidad, con una duración máxima de tres años.

Los requisitos para ser admitido en las mencionadas bolsas se deberán cumplir en la fecha en que el candidato se inscriba en la bolsa de que se trate, y mantenerse mientras permanezca, debiendo acreditar su posesión en los términos que se indiquen en la convocatoria de la bolsa correspondiente y, en todo caso, con carácter previo a su contratación.

En el supuesto que no existan candidatos disponibles en la bolsa permanentemente abierta de la categoría o, si se procede, especialidad correspondiente, se podrá acudir al procedimiento de urgencia, que se aplicará cuando a la Bolsa de Trabajo no hubiera personas candidatas de una determinada escala o categoría profesional se cursará la correspondiente solicitud al SOIB para que remita aspirantes que tendrán que reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará en el plazo más breve posible, estableciendo las pruebas pertinentes.

Cuando en la bolsa de trabajo no hubiera personas candidatas de una determinada escala o categoría profesional se cursará, si procedente y siempre con el visto bueno de la parte social, solicitud al SOIB porque haga difusión a través de oferta genérica de ocupación. La selección se efectuará por la Mancomunidad y la representación de las personas trabajadoras, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar las

pruebas pertinentes. Así mismo, en función del perfil concreto del lugar, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

Artículo 13. Integración social y laboral de las personas con diversidad funcional.

Se dará cumplimiento a lo que establece el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social y el resto de normativa vigente sobre integración social y laboral de los discapacitados y especialmente en aquello que hace referencia a las pruebas de acceso, contratación y trabajo. Igualmente, en las pruebas selectivas, se establecerán las adaptaciones posibles de medios y tiempos para su realización por las personas discapacitadas que lo pidan,

Artículo 14. Movilidad funcional.

Serán de aplicación al personal laboral de la Mancomunidad las normas de movilidad recogidas en el Título VII de la Ley de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares 3/2007 o, si procede, las normas de carácter legal de aplicación supletoria

La movilidad funcional, tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia en el grupo profesional y el mismo nivel retributivo.

La movilidad funcional se efectuará con respecto a la dignidad del personal y sin perjuicio de los derechos económicos, de promoción y formación, que le corresponden.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional y al nivel retributivo que tenga asignada la categoría profesional a que pertenezca la persona afectada, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, en los términos previstos en los siguientes artículos.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilizaciones funcionales y de las razones técnicas u organizativas en las cuales se justifican, al Comité de Empresa y a las secciones sindicales de sindicatos presentes en la comisión negociadora.

Article 15. Mobilitat horitzontal de llocs de feina.

1. Serán de aplicación las normas de movilidad recogidas en el Título VII de la Ley de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares 3/2007 o, si procede, las normas de carácter legal que las sustituyan.
2. La movilidad horizontal de lugares de trabajo consiste a cubrir vacantes del mismo grupo de titulación o categoría profesional, siempre que se cumpla con los requisitos exigidos para la ocupación del lugar al cual se opta. Por lo tanto, no supone cambio de grupo o categoría profesional.
3. Estos lugares de trabajo se proveerán de acuerdo con los sistemas de concurso de méritos, que será el sistema general y ordinario y, excepcionalmente, atendida la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el de libre designación, si así lo contempla la RPT. Las bases y los baremos de las convocatorias para proveer lugares vacantes por el sistema de concurso de méritos, serán aprobadas por el órgano competente previa negociación con la representación de las personas trabajadoras.
4. Los baremos del concurso de méritos para la provisión de vacantes tendrán que incluir: la valoración de la antigüedad, la experiencia en los lugares desarrollados, la valoración de los cursos de formación, la formación académica, el conocimiento del catalán, así como otros aspectos que, por las características específicas del lugar de trabajo, se puedan considerar.
5. Los miembros de la Comisión de Valoración tendrán que poseer una titulación o especialización igual o superior a la del lugar que se convoca.
6. Las personas que hayan sido designadas para cubrir el puesto de trabajo para el cual hayan concursado tendrán que estar un mínimo de dos años antes de poder volver a concursar.
7. El traslado o cambio de destino consiste en el cambio de una persona trabajadora a un puesto de trabajo diferente al que ocupa para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desarrolladas en el de origen, sin que suponga cambio de categoría o de nivel retributivo. Los traslados se harán por concurso de méritos entre el personal laboral fijo que tenga dos años o más de antigüedad en el último lugar de trabajo. El concurso se hará mediante convocatoria interna y antes de que se confeccione la Oferta pública de empleo y, en cualquier caso, antes de que sean ocupadas por el personal de nuevo ingreso. El baremo del concurso será objeto de negociación con la representación de las personas trabajadoras.
8. La Mancomunidad respetará los destinos que habitualmente tengan asignadas las personas trabajadoras, exceptuando los casos en que por causas debidamente justificadas el servicio lo requiera.

9. Se podrán realizar permutas entre el personal de la misma categoría o especialidad, siempre que hayan sido autorizadas previamente por el órgano competente de la mancomunidad y siempre que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que las personas interesadas sean titulares de los puestos de trabajo objeto de la permuta.
- b) Que la antigüedad de las personas interesadas no difiera en más de cinco años.
- c) Que los puestos de trabajo sean genéricos, de retribuciones parecidas y los corresponda la misma forma de provisión.

10. No podrá autorizarse la permuta cuando a alguna de las personas interesadas se le haya concedido una en los últimos cinco años o bien le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación ordinaria.

11. La permuta tiene carácter definitivo, excepto en el supuesto de que en el plazo de los dos años alguno de los permutantes solicite la jubilación voluntaria. En este caso los permutantes volverán al destino de origen.

12. El personal que obtenga destino mediante una permuta tiene que permanecer un mínimo de dos años en el puesto de trabajo permutado.

13. Sin perjuicio de todo el anterior y de manera general, cuando la Mancomunidad tenga previsto realizar cualquier tipo de traslado, lo pondrá en conocimiento, con carácter previo, del Comité, porque este informe al respeto.

Artículo 16. Encomienda de funciones de superior e inferior categoría profesional.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de superior categoría se extenderá por el tiempo preciso para su cobertura definitiva mediante su inclusión en el primer proceso de selección que se convoque, de tratarse de un puesto de trabajo vacante, o hasta la reincorporación de su titular, cuando se trate de un supuesto de ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los requisitos para el desempeño de funciones de superior categoría, serán los de tener la condición de personal indefinido a la RPT, estar en posesión de la titulación exigida para su desempeño o, si se procede, de la experiencia profesional sustitutoria exigida en los procesos selectivos de nuevo ingreso.

Los puestos de trabajo vacantes provisionalmente, a causa del desempeño de funciones de superior categoría por sus titulares, se podrán cubrir por otro trabajador fijo con un encargo de funciones de superior categoría profesional, o por contrataciones de interinidad con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución.

En todo caso, la Mancomunidad abonará al trabajador que ejerce las funciones de superior categoría, la diferencia salarial complementaria entre la categoría profesional de pertenencia y la de las funciones que se desarrollan.

En ningún caso el desempeño de funciones de una categoría profesional superior supondrá la adquisición de la categoría superior ni la consolidación de las retribuciones que se han venido percibiendo durante el mencionado periodo. El único procedimiento válido para adquirir una categoría profesional superior es superar un proceso selectivo.

Cuando las peculiaridades así lo requieran y, únicamente, para los supuestos de ausencias temporales, tales como excedencias con reserva de puesto de trabajo, incapacidades temporales, vacaciones u otros supuestos similares, del personal de plantilla, se podrá denominar de forma provisional alguna persona trabajadora laboral indefinida que reúna la titulación y resto de requisitos exigidos en la plaza o lugar que se encuentre vacante. Estos nombramientos tendrán la misma duración que la ausencia de la persona sustituida.

El procedimiento se iniciará con una convocatoria interna entre el personal que cumpla los requisitos de la vacante. Si hubiera más de una se resolverá mediante concurso atendiendo la experiencia y formación de las personas aspirantes.

Después de que estos trabajadores se reincorporen a su puesto de trabajo, cuando hayan cumplido de tareas de superior categoría por un periodo igual o superior a 6 meses en virtud de una misma asignación o en asignaciones sucesivas, verá modificado su orden de prelación pasando a ocupar el último lugar en la lista de espera.

A los exclusivos efectos de su valoración, si se procede, en los procesos de movilidad, promoción interna o acceso a la ocupación pública, los servicios prestados como consecuencia de un encargo de superior categoría se valorarán como realizados en la mencionada categoría, en los términos establecidos en la normativa específica que resulte de aplicación o en la correspondiente convocatoria.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría profesional durante un periodo superior a quince días, manteniendo la retribución y otros derechos derivados de su categoría profesional de pertenencia. Transcurrido el periodo mencionado, no podrá volver a ocupar un lugar de inferior categoría hasta transcurrido un año.

Esta regulación no se aplicará a los casos de adscripción voluntaria a un lugar de categoría inferior.



Artículo 17. Promoción interna.

La promoción interna del personal laboral indefinido consiste en el ascenso desde cualquier grupo de titulación, cuerpo o escala, o bien desde cualquier categoría profesional, a otra superior (promoción vertical) o igual (promoción horizontal).

Para participar en las convocatorias de promoción interna se deben haber prestado servicios como personal laboral a la Mancomunidad un mínimo de dos años y se tienen que reunir los requisitos de titulación y cualquier otro que establezcan las bases de la convocatoria, que no podrán contravenir lo dispuesto en la RPT.

El sistema que se utilizará para las convocatorias de promoción interna será el concurso-oposición.

En la fase de oposición de las convocatorias de promoción interna se podrá eximir a las personas candidatas de aquellas materias el conocimiento de las cuales se haya acreditado bastante a las pruebas de ingreso.

Las Bases preverán que, las personas aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio, pero no hayan obtenido plaza se incluirán dentro de una bolsa que tendrá una duración de tres años, que se utilizará para realizar posibles nombramientos de forma provisional, de acuerdo con el establecido en el artículo 82. Bis de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 18. Formación y perfeccionamiento profesional.

La Administración Pública precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto se considera la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo esto, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación: estudios por la obtención de título académico o profesional, y cuando se cursan con regularidad estudios en centros oficiales reconocidos.

Se establecen los siguientes derechos:

- Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.
- Preferencia para elegir turno de trabajo. Las personas trabajadoras que cursen estudios de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia, si esto es posible, para escoger turno de trabajo, si procede, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, por la asistencia en los cursos.

En todo caso será condición indispensable que la persona trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad estudios por la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

Cursos de perfeccionamiento profesional.

Cursos organizados por la Mancomunidad, concertados con Centros Oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fueran de interés para el personal.

Se establecen los derechos siguientes:

- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, así como de los turnos de vacaciones, por la asistencia regular en los cursos, siempre que la organización del trabajo así lo pueda permitir.
- Permisos retribuidos por la concurrencia a exámenes.

La Mancomunidad podrá conceder permiso por la asistencia a cursos organizados cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo de la persona interesada o con su carrera profesional a la mancomunidad, justificándose adecuadamente su asistencia regular en los cursos.

El personal podrá, voluntariamente, recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad así como durante la excedencia por motivos familiares. El tiempo de asistencia en los cursos no se considerará como trabajo efectivo.

Cursos de reconversión y capacitación profesional.

La Corporación directamente en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional, los cuales deberá de superar dentro de un periodo que la Comisión de Formación determinará, por la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.

En este supuesto, el tiempo de asistencia en los cursos se considerará como trabajo efectivo.





En caso de que la participación en estos cursos suponga un gasto para el personal, sea por desplazamiento en otras comunidades autónomas, se necesiten dietas, etc., se establecerá un presupuesto anual por estos gastos.

La Mancomunidad establecerá un presupuesto anual en función de disposición de crédito presupuestario y de las necesidades formativas; para poder beneficiarse de la bonificación a la formación será necesario hacer la petición por escrito a la presidenta, como jefe de personal, previa a la asistencia a la formación para hacer la reserva de crédito hasta que se agote el crédito previsto.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL, VACACIONES

Artículo 19. Jornada laboral.

La jornada laboral para todo el personal, contratado a jornada completa, al servicio de la Mancomunidad del Pla de Mallorca será de 35 horas semanales.

Las vacaciones y permisos se establecen de la siguiente forma:

- Fiestas nacionales: 12 días
- Fiestas locales: 2 días
- Días inhábiles: 24 y 31 de diciembre
- Vacaciones: 22 días laborales
- Asuntos propios: 7 días

El descanso semanal será de dos días, a disfrutar el sábado y domingo.

Artículo 20. Distribución de la jornada.

La jornada laboral, excepto en casos excepcionales, se hará de manera continua.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, entre la finalización de su jornada diaria y el reinicio de la siguiente.

El personal que realice funciones de forma continuada y habitual ante pantallas de ordenador o similares dispondrán de un descanso de diez minutos cada dos horas.

Artículo 21. Pausa laboral.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada sea igual o superior a seis horas, se disfrutará de una pausa de 30 minutos computables como trabajo efectivo. Esta pausa no podrá coincidir con el inicio o el final de la jornada.

La Mancomunidad distribuirá este periodo de descanso atendiendo las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que con carácter general no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Artículo 22. Calendario laboral.

Antes del 15 de diciembre de cada año se elaborará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración del Gobierno del Estado y el del Gobierno Balear.

El mencionado calendario lo aprobará la presidencia de la Mancomunidad, previa negociación.

Los calendarios laborales incluirán dos días adicionales de permiso compensatorio, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, así como tantos de días adicionales como festivos que coincidan en sábado.

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios del personal, estará en función de la naturaleza de la ocupación y de las funciones de los centros de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que, con carácter anual, se apruebe previa negociación con el personal por los Departamentos y Organismos afectados.

Artículo 23. Horari de treball.

Con carácter general, el horario de inicio de la jornada para el personal de la Mancomunidad que ocupa lugares de trabajo con horario



flexible es desde las 8,45 h a las 14,00 h. El resto de horas necesarias para completar la jornada de trabajo en cómputo mensual se realizará entre las 7,30 h y las 8,45 h y entre las 14,00 h y las 16,30 h.

También se establece una franja de horario de recuperación entre las 17,00 h y las 20,00 h, si bien, en este caso, será con una resolución previa de la jefa de personal de la mancomunidad, la presidenta, con el informe correspondiente del responsable del servicio quien dé autorización porque la persona trabajadora que lo solicite pueda recuperar horario dentro de este tramo.

De acuerdo con la normativa de registro de horario laboral cada trabajador/a deberá de rellenar diligentemente su hoja de registro horaria y entregarlo mensualmente al departamento de nóminas de la mancomunidad. En todo caso, la mancomunidad se reserva el derecho a instaurar sistemas informáticos de registro de horario con negociación previa a la comisión negociadora.

Artículo 24. Reducción de la jornada habitual de trabajo.

Por interés particular. A petición justificada de la persona interesada, y siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desarrollado, se podrá conceder el reconocimiento de una reducción de jornada diaria ininterrumpida del 25%, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Esta reducción se mantendrá por periodos mínimos mensuales y será revisable anualmente.

Por proximidad de la edad ordinaria de jubilación. Podrá concederse una reducción diaria por periodos ininterrumpidos de un mes, de entre 30 minutos y la mitad de la jornada habitual, a aquellas personas trabajadoras a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación ordinaria vigente en cada momento, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Las reducciones de jornada indicadas anteriormente son incompatibles entre sí.

25. Reglamento de teletrabajo.

Como máximo 6 meses después de la aprobación del presente convenio se procederá a iniciar la negociación de un reglamento de teletrabajo para el personal de la Mancomunidad.

Mientras que este reglamento no esté aprobado, el personal podrá acogerse a esta modalidad de prestación de servicios, siempre que su lugar de trabajo lo requiera y con una resolución previa de la jefa de personal de la mancomunidad, la presidenta, con el informe correspondiente del responsable del servicio de quien dependa, si hay, porque la persona trabajadora que lo solicite pueda realizar esta modalidad de trabajo.

Artículo 26. Vacaciones anuales.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días laborales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán, excepto casos excepcionales debidamente justificados, dentro del año natural.

En cualquier caso, en los supuestos de permiso de maternidad, lactancia y paternidad, la persona trabajadora tendrá derecho a acumular el disfrute de vacaciones, aunque haya expirado ya el año natural del periodo que corresponda.

Previa solicitud de la persona trabajadora, las vacaciones anuales reglamentarias se podrán acumular a la licencia por matrimonio, unión de hecho, premio de jubilación, permiso de maternidad y permiso de paternidad.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados a continuación se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 22 días laborales más 1 día laboral.
- 20 años de servicio: 22 días laborales más 2 días laborales.
- 25 años de servicio: 22 días laborales más 3 días laborales.
- 30 o más años de servicio: 22 días laborales más 4 días laborales.

Este derecho se hará efectivo a partir del año siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Estos días adicionales tendrán carácter de hábiles y se podrán disfrutar libremente con los periodos de vacaciones o por separado, indistintamente.

El personal tendrá derecho a modificar las vacaciones establecidas en el calendario antes de su inicio, siempre por razones justificadas y con la autorización previa del órgano competente.

Aunque en principio las vacaciones se tienen que disfrutar dentro del año natural, en situaciones extraordinarias se podrá autorizar por parte de la jefa de personal a disfrutarlas hasta el 28 de febrero del año siguiente.



El trabajador/a hará constar los de vacaciones en la correspondiente hoja de registro de horario.

En caso de anulación, total o parcial, de las vacaciones ya autorizadas por necesidades del servicio bastante acreditadas, se tendrá derecho a una bonificación de un número de días igual al 33% del número de días que se hayan anulado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del goce del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al hecho que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al hecho que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. Asuntos propios.

El personal de la Mancomunidad tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios, o la parte proporcional que los corresponda en función de los días trabajados.

Además de estos seis días de libre disposición, el personal tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas y a los asuntos propios.

El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización de la Mancomunidad. Se solicitará, como norma general, con una semana de antelación, teniendo en cuenta que no deberá estar ausente más del 50% del personal adscrito a una misma dependencia y respetando siempre las necesidades de los servicios.

Si por razones del servicio, la persona trabajadora no ha podido hacer uso de este permiso a lo largo del año, podrá disfrutarlos hasta día 31 de enero.

El trabajador/a hará constar los días de asuntos propios a la correspondiente hoja de registro de horario.

CAPÍTULO V

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28 Licencias y permisos.

Todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, además de los que figuran a continuación, tendrán derecho a disfrutar, con la obligación de justificarlos, de los permisos y licencias retribuidas que se especifican en el artículo 48 del Texto Refundido del TREBEP.

Por razón de matrimonio, 20 días naturales; pudiéndose iniciar en cualquier momento dentro de los 30 días anteriores o posteriores al matrimonio. Si el personal lo solicita y el servicio lo permite, tendrá derecho a la acumulación de esta licencia en el periodo de vacaciones que le corresponda, siempre que lo solicite con quince días de antelación. Se tendrá derecho a esta licencia por razón de inscripción de parejas de hecho en el registro oficial constituido al efecto.

La mencionada licencia podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad a la fecha de su matrimonio o fecha de inscripción al registro de parejas de hecho, incluyendo la mencionada fecha. Disfrutar de esta última excluye disfrutar de la primera en caso de que se produjera matrimonio entre los miembros de la citada unión de hecho. La licencia por matrimonio podrá acumularse en el periodo de vacaciones anuales reglamentarias.

Por defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primero y segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Se entenderá como enfermedad grave las incluidas al decreto 1148/2011 así como cualquier ingreso hospitalario o intervención quirúrgica. Los 3 o 5 días se podrán coger a libre disposición del trabajador mientras se continúe produciendo el hecho causante.

Cuando se trate de defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando se produce en una localidad



distinta.

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días.

Para realizar funciones sindicales o de representación de persona, en los términos que se establece a la normativa reguladora.

Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, el día completo de su celebración.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogida, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso con siete días de antelación a la Corporación y acreditando la imposibilidad de echarlo horas de trabajo.

Por lactancia de hijo/a menor de doce meses tendrá derecho en una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de la trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptador, guardador o acogedor.

Igualmente, la persona trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogida o del progenitor diferente a la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parte, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple.

Por nacimiento de hijos/se prematuros/se o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Por razones de guarda legal, cuando el personal laboral tenga cura directa de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desarrolle actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral, con la disminución correspondiente de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho el personal laboral que tenga que tener cura directa de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que por razones de edad, incapacidad, accidente, enfermedad o en casos debidamente justificados, y previo informe de la Comisión Paritaria, no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle actividad retribuida.

Cuando se trata de la guarda legal de menores de doce años, si la reducción de tiempo corresponde a menos de una hora diaria, se tienen que percibir las retribuciones íntegras hasta que el menor cumpla un año; y si la reducción es superior, se tienen que percibir las retribuciones con la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que el menor cumpla los tres años.

Cuando se trata de una adopción o acogida permanente o preadoptivo de niños menores de tres años y mayores de uno, si la reducción de tiempo corresponde a menos de una hora diaria, se tienen que percibir las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogida; y si la reducción es superior, se tienen que percibir las retribuciones con la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que el menor cumpla los tres años.

Cuando la discapacidad es superior al 65% y las percepciones económicas de la persona discapacitada son inferiores al salario mínimo interprofesional, si la reducción de tiempo corresponde a menos de una hora diaria, se tienen que percibir las retribuciones íntegras durante el periodo de un año; y si la reducción es superior, se tienen que percibir las retribuciones con la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, durante un máximo de tres años.

Para tener cura de un familiar de primer grado, el personal laboral tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de goce de esta reducción se podrá prorratear entre ambos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin carácter exhaustivo se entiende que concurren estos deberes en los casos siguientes:

- Citaciones ante órganos judiciales o administrativos. Comparecencias ante fedatarios públicos.
- Designación como miembro de mesas electorales a procesos de cualquier tipo. Ejercicio de derecho de participación en elecciones

de cualquier tipo.

- Renovación del DNI, pasaporte y aquellos permisos o carnés profesionales que sean requisito para el lugar de trabajo que se ocupa.
- Atención a los deberes como cargo público electo.
- Acompañamiento, por el tiempo indispensable, a visitas médicas de hijos menores o personas dependientes a cargo del trabajador.

Tres días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

Durante el tiempo que duran los Congresos o Reuniones de carácter profesional dentro de las tareas correspondientes a sus funciones a los cuales asista el personal, formando parte integrante de estos, con la debida justificación y hasta un máximo de cinco días en el año sin que en estos casos tenga derecho el personal a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, transporte, etc.

Con carácter general, en los supuestos establecidos, la jornada reducida se tiene que computar como jornada completa a los efectos de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social. Estas reducciones de jornada son incompatibles con la realización de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que ha estado objeto de reducción.

Ambas partes se comprometen a no hacer utilización abusiva de los mismos e igualmente a facilitar su disfrute.

Artículo 29 Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

Permiso por nacimiento para la madre biológica:

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parte múltiple, una para cada uno de los progenitores.

Sin embargo, en caso de defunción de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, si procede, de la parte que reste de permiso.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de defunción 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.

Durante el goce de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad.

Se establece como mejora social la ampliación en una semana del permiso de maternidad, la cual se deberá disfrutar obligatoriamente la semana anterior a la fecha prevista del nacimiento.

En caso de que a la trabajadora se le avanzara el parto, y no hubiera disfrutado del descanso anterior al mismo, se concederá, posteriormente, después de finalizar la licencia por maternidad.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogida, tanto temporal como permanente:

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas tendrán que disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de goce de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del goce interrumpido se requerirá, para cada periodo de goce, un preaviso



de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogida, o a partir de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho en varios periodos de goce de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogida internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en este párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogida, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogida.

Durante el goce de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Ajuntament.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener la acogida temporal una duración no inferior en un año.

Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogida o adopción de un hijo o hija:

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, 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 acogida múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogida, o de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogida o decisión judicial por la cual se constituya la adopción.

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

En el supuesto de que se optara por el goce del presente permiso con posterioridad en la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de este periodo cuando se empezará el cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente a la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

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

En el supuesto de defunción 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.

Durante el goce de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el goce de estos permisos se computará como de servicio

efectivo con carácter general, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, si procede, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, si procede, durante los periodos posteriores al goce de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de goce del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, 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 los resulten menos favorables al goce del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las cuales hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:

Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto Mancomunidad.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Permiso por cura de hijo/a menor afectado/da por enfermedad grave:

El trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptadores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, en una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para la cura, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cura directa, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, si procede, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptadores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, si procede, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que los sea aplicable, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptador o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto de que los dos presten servicios en el Ayuntamiento, este podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Se establecerán las condiciones y supuestos en los cuales esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

Licencias sin retribución:

Podrán concederse licencias no retribuidas siempre que las necesidades del Servicio lo permitan en los siguientes supuestos:

- Estudios académicos reglados en centros oficiales y a todos los niveles, con una duración máxima de dos meses fraccionables anualmente, por periodos mínimos de un día natural.
- Participación en organismos de Cooperación Internacional y ONGs, por los días naturales que se acredite la participación y con un máximo de dos meses anuales no fraccionables.
- Por asuntos propios, sin justificar, hasta un máximo de tres meses acumulables cada dos años, y por periodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La coincidencia de más de uno de los supuestos anteriores no podrá exceder de tres meses anuales. En cualquier caso tendrán que ser adecuadamente justificadas las licencias concedidas. Transcurridos quince días desde el disfrute de la licencia sin que se haya justificado, se procederá a la deducción de las retribuciones proporcionalmente a su duración.



Cualquier referencia a día hábil, laboral o de trabajo efectivo, se entiende referida en un periodo de jornada de trabajo.

Artículo 30. Excedencias.

En general, las situaciones administrativas en que se puedan encontrar el personal relacionadas con las excedencias, y que no se hayan previsto en este artículo, se ajustarán estrictamente al que prevea la legislación vigente que sea de aplicación, en especial el TREBEP y la Ley de Función Pública de las Islas Baleares.

La excedencia supone el cese temporal de la relación de trabajo, no computándose como servicio activo el tiempo de permanencia en esta situación.

El personal, incluido el temporal, con una antigüedad de un año, tiene derecho a disfrutar de las excedencias siguientes:

- Excedencia por interés particular. La excedencia voluntaria por interés particular puede concederse a petición del personal, por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de tres años, y siempre que haya prestado servicios efectivos a la Mancomunidad durante un año inmediatamente anterior, con reserva del puesto de trabajo.
- Excedencia por cura de hijos/se. El personal tiene derecho a la concesión de un periodo no superior a 3 años por cura de hijos/se, naturales o adoptivos, con reserva del puesto de trabajo.
- Excedencia por cura de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. El personal tiene derecho a la concesión de un periodo no superior a 3 años por cura de familiares hasta 2.º grado que por edad, enfermedad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desarrollen ninguna actividad retribuida. Esta excedencia tendrá reserva del puesto de trabajo, con reserva del puesto de trabajo.
- Excedencia por agrupación familiar. Tiene derecho a la concesión de un periodo de excedencia cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido un lugar de trabajo definitivo como empleado en el sector público. La duración mínima será de dos años y la máxima será de quince, con reserva del puesto de trabajo.
- Excedencia por prestaciones de servicios en el sector público. Tendrá derecho en un periodo excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante tres años, puesto que es el máximo que marca la ley por interinaje, cuando por cualquier procedimiento de provisión de puestos de trabajo en el sector público acceda a un puesto de trabajo como funcionario interino o laboral temporal en otra administración durante todo el tiempo que dure la prestación de servicios, con reserva del puesto de trabajo.

En esta misma situación, pero sin ninguna limitación temporal en cuanto a la reserva del lugar de trabajo, quedará el personal que, mediante un contrato de interinidad o temporal que por encomienda de gestión acceda a otro lugar de trabajo de la Mancomunidad. Una vez acabada la prestación deberá pedir el reingreso por registro de entrada en un periodo máximo de 30 días.

- Excedencia por violencia de género. Las víctimas de violencia de género, como parte del derecho a la protección y a la asistencia social, podrán solicitar, sin que haga falta un tiempo mínimo de servicio a la administración pública, una excedencia con las siguientes características:

Los dos primeros meses se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las ayudas por hijo a cargo.

Los primeros 6 meses, prorrogables por 3 más, hasta un máximo de 18 meses, tendrá reserva del puesto de trabajo, cuando la actuación judicial así lo exija.

Este periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad, carrera administrativa, y los derechos que correspondan en el régimen de la seguridad social, con reserva del puesto de trabajo.

- Excedencia voluntaria por motivos de salud. El personal laboral puede solicitar la excedencia voluntaria cuando lo necesite durante los procesos de recuperación a consecuencia de una enfermedad o de un accidente, por un periodo no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 31. Reducción de jornada.

Quién, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona con discapacidad física, psíquica y/o sensorial o con grado de Dependencia, que sea familiar hasta el segundo grado y que no ocupe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de hasta la mitad de la jornada habitual, siempre que sea la persona curadora principal. Esto comporta la reducción proporcional de sus retribuciones, como señala la Ley de la Función Pública.

Este derecho es individual y la franja horaria por su disfrute será a elección de la persona trabajadora.

También tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, para atender la cura de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. Esta reducción es

acumulable, por lo cual se pueden disfrutar hasta 15 días seguidos.

CAPÍTULO VI **RETRIBUCIONES**

Artículo 32. Normas generales.

Se mantienen los derechos económicos consolidados en los presupuestos de años anteriores y la capacidad económica del personal de la mancomunidad. Las retribuciones del personal de la Mancomunidad del Pla de Mallorca son básicas y complementarias, distribuyéndose en los siguientes conceptos:

- Básicas: Sois base, Antigüedad, Residencia y Pagas Extraordinarias.
- Complementarias: Complemento específico y otros Complementos.

Artículo 33. Retribuciones.

- Salario base: El salario base será el que se corresponda con el nivel salarial asignado a la categoría laboral a la cual se pertenezca, conforme al dispuesto al anexo I. El salario base se merita en catorce mensualidades, a razón de doce encomenderas y las dos extraordinarias.

- Complemento de antigüedad: El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que se meritara a partir del primer día del mes en que en virtud de la relación laboral que mantiene se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos, en jornada completa. Al personal laboral con contrato a tiempo parcial, el cómputo de tiempo para la consolidación de trienios se realizará como si estuviera a tiempo completo, sin perjuicio que, siendo la jornada y el salario inferiores, se retribuyan según el número y duración de las jornadas realizadas. Tendrán derecho a este concepto todas las personas trabajadoras de la Mancomunidad incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, sea que el tipo de contrato que tengan.

No obstante, el importe del complemento variará en función de la categoría profesional:

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

Estos importes serán actualizados anualmente en la misma proporción que lo hagan los importes previstos en las mesas salariales anexas a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que se aprueben anualmente.

Estos importes se aplicarán a todos los trienios reportados hasta el entrada vigor de este convenio, sin carácter retroactivo.

- Pagas extraordinarias: El personal laboral percibirá, conjuntamente con las retribuciones de julio y diciembre, una paga extraordinaria equivaliendo a una mensualidad de salario base, del complemento específico y del complemento de antigüedad. Las pagas extraordinarias se meritarán conforme a los criterios que se establezcan en la elaboración y gestión de las nóminas del personal al servicio de la mancomunidad. En el supuesto de no haber prestado servicios durante todo el periodo de devengo, el importe de la paga extraordinaria y de la paga adicional se reducirá proporcionalmente.

- Complemento específico: por las funciones propias de cada lugar de trabajo se estipula un complemento que dependerá del grupo laboral.

El complemento específico se verá incrementado con las siguientes cuantías para atender las características de especial responsabilidad de los siguientes lugares laborales:

- a. Complemento jefe de servicio sociales e igualdad. 350 €/mes. Tendrá este complemento la persona coordinadora de los servicios sociales.
- b. Complemento gerencia: 900 €/mes. Tendrá este complemento la persona con tareas de gerente de la mancomunidad.
- c. Complemento responsable nóminas: 200 €/mes. Tendrá este complemento la persona responsable de la gestión de las nóminas que se llevan desde la mancomunidad. A cambio de este complemento hay el compromiso a realizar una formación continua para estar en el día de los cambios que se producen en esta materia.

- Complemento de residencia: Se establece un complemento de residencia por el hecho de residir en la isla de Mallorca equivaliendo





al que tiene el personal funcionario del Estado. Este complemento será el que determine el Estado cada año al aprobar el presupuesto general del Estado.

- Complemento de carrera profesional horizontal: El complemento de carrera profesional horizontal tiene como objeto, si se tercia, compensar el nivel logrado por el personal en la progresión de su desarrollo laboral. Su cuantía, condiciones de percepción, periodo de devengo y otras cuestiones relativas a su implantación se establecerá a la disposición adicional segunda. Sin embargo, su abono dependerá necesariamente de la puesta en funcionamiento del sistema de carrera profesional horizontal, en los términos contemplados en la disposición segunda del presente convenio.

Las cuantías anteriores se modificarán cada año de acuerdo el incremento de retribuciones del personal de las entidades locales que permita el presupuesto general del Estado de cada año.

Se acuerdan los siguientes complementos por los lugares de trabajo que requieran de móvil personal, vehículo propio y disponibilidad horaria y que no serán actualizables:

- Comunicaciones: 50 €/mes. Tienen derecho a este complemento las personas trabajadoras que usan su teléfono personal para el trabajo. En caso de que la persona trabajadora solicite un línea y teléfono de la mancomunidad, en este caso, se dejaría de percibir este complemento.

- Locomociones: 200 €/mes (a partir del 2025) Tienen derecho a este complemento el personal que dentro de su jornada de trabajo se desplaza de forma frecuente con su vehículo particular por reuniones fuera del puesto de trabajo o por dispersión de los centros de trabajo. La mancomunidad se reserva el derecho a poner a disposición de los empleados de la mancomunidad vehículos para la realización de los desplazamientos y, en este caso, se dejaría de percibir este complemento.

- Disponibilidad horaria: 150 €/mes (a partir del 2025). Se concede este complemento al personal que por motivo de las características especiales de su trabajo tiene que estar localizable fuera del horario laboral habitual.

En este caso, la mancomunidad podrá establecer si precisa o no de este servicio extraordinario de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral según las necesidades de las tareas desarrolladas por el trabajador o trabajadora.

Artículo 34. Plus de actividad.

Este complemento será temporal y retribuirá las particulares circunstancias en que se desarrolla la actividad profesional, bien como consecuencia del grado de especialidad del trabajo o responsabilidad, bien como consecuencia de la cantidad de trabajo asignado en términos de aumento de jornada o de peculiaridad en su ordenación o cumplimiento, bien como consecuencia del especial rendimiento o productividad manifestada en la consecución de los objetivos establecidos para generar el derecho a su abono y, sienta necesario que este complemento se pueda financiar a través de financiación externa directamente relacionado con el aumento del nivel de trabajo del empleado público.

Su percepción es incompatible con la realización de horas extraordinarias y será aprobada en sesión plenaria a propuesta de la Presidencia, previa solicitud de la persona interesada; incorporándose, una vez aprobado, en el presupuesto correspondiente mediante tramitación ordinaria o modificación de crédito.

El plus de actividad resultará aplicable mientras se mantenga el supuesto de hecho que origina el mismo sin que pueda tener en ningún caso carácter consolidable y se limitará al máximo del 50% del salario base durante un periodo de tiempo concreto, que tiene que coincidir necesariamente con las subvenciones o financiaciones para personal externo a la mancomunidad.

Artículo 35. Horas extraordinarias y complemento compensatorio de domingos y festivos.

1. Se consideran como horas extraordinarias aquellas que excedan de la duración de la jornada pactada en el presente convenio, según los ciclos o periodos de cumplimiento horario que, en su caso, se encuentren establecidos.

Solo podrán realizarse aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidades extraordinarios y urgentes o para cubrir ausencias imprevistas del personal o necesidades sobrevenidas y previamente autorizadas por la responsable de persona

El número de horas extraordinarias a realizar por cada trabajador no podrá exceder de 60 horas, computándose del 1 de enero a 31 de diciembre, no afectando el exceso de horas trabajadas aquellas que son necesarias para prevenir y reparar siniestras y otros daños extraordinarios y urgentes, conforme al artículo 35.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas extraordinarias serán siempre compensadas en tiempos de descanso adicional, levadura cuando este tipo de compensación impida un nivel normal de prestación de los servicios públicos, caso en el cual serán compensadas económicamente, previo informe de los representantes de los trabajadores.





3. La compensación en tiempo de descanso se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se computarán 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria, cuando se realicen en días laborables.
- b) Se computarán 2,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria, cuando hayan sido efectuadas en domingos y festivos.
- c) Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir jornadas completas, que se podrán adicionar en los periodos de vacaciones, en los días de permiso por asuntos particulares o en otros periodos de descanso.

4. En el supuesto de compensación retributiva, la valoración económica de las horas extraordinarias se obtendrá de aplicar un aumento del 75 por 100 a la fórmula siguiente:

Salario baso anual

$$\text{Valor hora ordinario} = \frac{\text{Salario base anual}}{1.642 \text{ horas y } 30 \text{ minutos}}$$

5. El complemento compensatorio de domingos y festivos está destinado a retribuir el trabajo realizado en domingos y festivos en los casos en que no proceda su compensación en tiempo adicional de descanso. Su cuantía para los años de vigencia del convenio es de 30,27 euros por día. Esta cantidad estará sujeta a las revisiones retributivas que, si se procede, pueda establecer la normativa presupuestaria aplicable.

Tanto las horas extraordinarias como el complemento compensatorio de domingos y festivos deberá autorizarse previamente por la jefa de personal, la presidencia, con un informe del coordinador o responsable del departamento y donde justifique esta necesidad.

Artículo 36. Uso de la lengua catalana.

El personal de la Mancomunidad tiene el derecho y el deber de conocer la lengua catalana, como propia de las Islas Baleares y, por lo tanto, tiene derecho a acceder a vías de formación lingüística con relación a su lugar de trabajo.

La Mancomunidad proporcionará los instrumentos adecuados para adquirir los conocimientos pertinentes de lengua catalana. El personal tiene derecho a asistir a cursos de aprendizaje, perfeccionamiento y especialización de catalán dentro del horario de trabajo. El tiempo que se haya invertido en la asistencia en los cursos mencionados será computado como tiempo efectivo de trabajo.

En el supuesto de que los cursos no se hagan dentro de un plan de formación lingüística del personal al servicio de la Mancomunidad o no sean organizados por la misma corporación, la Mancomunidad abonará al personal, si fuera el caso, los gastos de matriculación y desplazamientos debidamente justificados, y previamente autorizados por la jefa de personal y hecho la oportuna reserva de crédito.

**CAPÍTULO VII
PRESTACIONES SOCIALES.**

Artículo 37. Ayuda para hijos/as.

Se establece una ayuda no actualizable para hijos/as de 50 € euros mensuales durante todo el año por cada hijo/a menor de 25 años siempre y cuando no realicen ninguna actividad remunerada o reciban cualquier otro tipo de renta siempre que no supere el 75% del salario mínimo interprofesional.

La ayuda establecida en este artículo se podrá otorgar también en caso de menores a cargo del personal en virtud de acogida legal.

Artículo 38. Concesión de anticipos.

Todo el personal con una antigüedad de un año o más tendrán derecho, si existe consignación presupuestaria suficiente, que se los conceda un anticipo ordinario (hasta dos mensualidades líquidas) o extraordinaria (hasta cinco mensualidades líquidas) para atender a necesidades de carácter urgente, que se tendrán que volver en plazos entre seis, doce o veinticuatro meses sin intereses. Estos anticipos tendrán que ser compensadas a partir de la nómina correspondiente al mes siguiente a su percepción.

Para disfrutar del anticipo hará falta que el personal firme un compromiso por el cual se obligue a reintegrarla en un máximo de seis, doce o veinticuatro mensualidades, si bien este lo podrá reintegrar en menor tiempo o liquidarla íntegramente cuando lo estime conveniente, dentro del plazo convenido.

No podrá concederse otro anticipo a la misma persona trabajadora hasta que no haya amortizado el anterior y hayan transcurrido un año desde la devolución del último anticipo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/43/1187340





En el supuesto que no se haya reintegrado la totalidad del anticipo o no haya transcurrido el año desde la total devolución de la última, la Comisión Paritaria, previa demanda de la persona trabajadora, estudiará la posibilidad de la concesión de un nuevo anticipo por motivos de urgencia.

En el cese de su nombramiento el personal temporal deberá haber liquidado el total de su anticipo.

En caso de concesión de excedencia, el personal estará obligado a reintegrar la totalidad del anticipo con carácter previo al disfrute de la excedencia.

Artículo 39. Responsabilidad civil.

La Mancomunidad se hará cargo de las indemnizaciones que se deriven de los daños y los perjuicios ocasionados por su personal en el ejercicio de las funciones que se le encomienden. Satisfecha la indemnización, la Mancomunidad exigirá a su personal la responsabilidad por fraude, culpa o negligencia grave, previa instrucción del procedimiento regulado a la normativa de responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas.

Artículo 40. Asistencia jurídica.

Todo el personal que sea incluido en procesos judiciales y resulte perjudicado, inculpado o procesado judicialmente a consecuencia del ejercicio de las funciones que se le encomienden recibirán asistencia a cargo de la Mancomunidad, excepto que se dé alguna de las situaciones siguientes:

- Que a la sentencia se reconozca culpa o mala fe.
- Que el mismo/a empleado/da renuncie a este derecho.
- Ser la Mancomunidad del Pla de Mallorca parte acusadora en el proceso.

Una vez hechos los trámites del apartado anterior, los gastos de fianza, costas judiciales y responsabilidades civiles serán abonadas por la Mancomunidad. Se deducirán las cantidades que fueran cubiertas por la póliza de seguro de la persona trabajadora que hubiera concertado en el ejercicio de su función.

El tiempo que la persona trabajadora ocupe en acciones derivadas de actuaciones judiciales mencionadas al apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo si es justificado mediante certificado del tiempo transcurrido.

Artículo 41. Accidentes de circulación.

Si la persona trabajadora, conduciendo vehículos propios de la Mancomunidad o particulares al servicio de la Mancomunidad, sufre un accidente de circulación durante la jornada de trabajo, la Mancomunidad garantizará las siguientes coberturas:

La de asumir la defensa letrada ante juzgados, tribunales u otros organismos cuando fuera necesaria.

Prestar la fianza carcelera que se pudiera establecer y abonar las costas judiciales y los honorarios profesionales, incluidos los de peritos, que se pudieran producir.

La privación de libertad o del carné de conducir a causa de lo que se prevé en este apartado no se considerará motivo de sanción disciplinaria, salvo el que dispone el párrafo tercero de este artículo.

Durante el periodo en que la persona trabajadora esté privada del carné de conducir, la Mancomunidad la podrá destinar a otros trabajos ajenos a su categoría o función, pero siempre en el mismo nivel.

El personal que sufra un accidente de circulación de los denominados *in itinere* y por este motivo sea privado temporalmente de libertad se los respetará, mientras dure esta privación, la retribución real, salvo que sean condenados por sentencia firme.

Si el accidente se produce en coche particular y fuera de los periodos señalados en el párrafo primero del presente artículo, se respetará al/la conductor/a, durante la privación del carnet de conducir, la retribución correspondiente al puesto de trabajo que le asignará la Mancomunidad dentro de la categoría, el grupo o el subgrupo al cual pertenece, salvo cuando sea condenado/da, por sentencia firme, por imprudencia temeraria o por conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes.

Artículo 42. Premio por antigüedad.

Cumplidos 25 años de servicio de la Mancomunidad del Pla de Mallorca, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de 15 días naturales, el cual podrá ser disfrutado de una sola vez, en el momento que considere oportuno, previo acuerdo entre la Mancomunidad del Pla

de Mallorca y el personal, sin posibilidad de sumar un día más por cada año transcurrido.

Artículo 43. Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras que lleven más de 10 años trabajando a la Mancomunidad del Pla de Mallorca y como fomento de la jubilación, la Corporación abonará a las personas trabajadoras que opten por ella las cuantías indicadas a la siguiente tabla:

- A los 64 años de edad 3.000 €
- A los 63 años de edad 4.200 €
- A los 62 años de edad 6.000 €

Artículo 44. Jubilación parcial.

La Corporación favorecerá esta modalidad de jubilación prevista a la Ley mediante la cual se regulan las modalidades por el establecimiento de un sistema de jubilación parcial. Así mismo, la Corporación se compromete a la contratación inmediata, a través de un contrato de relevo, de la persona prevista en la modalidad de contratación que prevé la normativa mencionada.

Artículo 45. Bajas por Incapacidad Temporal.

1. Se mantiene el complemento económico de la prestación reconocida por el INSS al personal empleado público en caso de Incapacidad Temporal hasta conseguir, en todos los casos, el 100% de las retribuciones percibidas en el mes anterior al de la incapacidad temporal.

A efectos del cálculo de este complemento retributivo se tendrán en cuenta las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual.

2. El personal que no pueda acudir a su lugar de trabajo por enfermedad lo comunicará a su superior jerárquico cuanto antes mejor durante la misma jornada en la cual se produce la ausencia.

3. Si la duración de la situación de indisposición no es superior a tres días, el personal está obligado a presentar el justificante médico correspondiente. El justificante médico tiene que acreditar la imposibilidad de la persona para acudir al trabajo durante todo el tiempo que haya durado la indisposición. No serán válidos aquellos justificantes que solo refieren que se ha acudido a un servicio de urgencias y/o a consulta médica.

4. En caso de ausencia por enfermedad superior a tres días, el personal deberá estar dado de baja médica por incapacidad temporal por parte de los servicios de atención médica de la Seguridad Social.

5. En los supuestos de pruebas médicas que imposibiliten reincorporarse al servicio el mismo día de la prueba, o de intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo domiciliario posterior, se deberá aportar un justificante expedido por el facultativo/va o por el centro hospitalario donde conste la realización de las pruebas médicas o de la intervención quirúrgica. Este documento deberá acreditar, si es el caso, la duración de este reposo.

En el supuesto de hospitalización, el justificante deberá indicar la fecha de ingreso y la fecha del alta hospitalaria.

Si la hospitalización es superior a tres días o si, a consecuencia de las pruebas médicas realizadas o de la intervención quirúrgica

ambulatoria, existe una incapacidad para prestar servicios durante más de tres días, la persona deberá estar de baja por incapacidad temporal por parte del facultativo del servicio público de salud.

6. Se podrá denegar el complemento económico, con lo cual las retribuciones serán las correspondientes a la prestación de Incapacidad Temporal a la cual tenga derecho, cuando se acredite que la persona trabajadora en cuestión se encuentra en cualquier de los siguientes casos:

a) Incumplimiento o negativa a someterse a los controles de salud contemplados en el artículo 37.3 b.2 del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, el cual obliga a llevar a cabo una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que retomen el trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud, con el fin de descubrir los eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a las personas trabajadoras, así como en el artículo 37.3.d, segundos el cual el personal sanitario de los servicios de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre el personal y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de la enfermedad o de la ausencia y los riesgos para la salud que se puedan presentar en los puestos de trabajo.

b) Contravención de las instrucciones del personal médico que lo atienden, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la cual pueda incurrir.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 46. Seguridad y salud laboral.

El tratamiento dado a esta materia, debe de ser homogéneo y conjunto por todos los empleados públicos, independientemente del cual sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente Acuerdo la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento encima esta.

De conformidad con el dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales con la reforma de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre y normativa posterior en materia de Salud y Seguridad al trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adoptan legal y reglamentariamente con el objetivo de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Este derecho supone la asistencia de un deber de la Mancomunidad del Pla de Mallorca de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales y a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados públicos que se recogen a la normativa vigente.

Artículo 47. Formación en salud laboral.

La Corporación garantizará que el personal reciba una formación teórica y/o práctica, suficiente y adecuada en materia de seguridad y salud laboral y, particularmente, con motivo de:

- Su contratación.
- Cambio de funciones o puesto de trabajo.
- Introducción o cambio de un equipo de trabajo.
- Introducción de una nueva tecnología.

Todo esto referido a su puesto de trabajo específico y con la periodicidad necesaria.

El personal estará obligado a asistir a las enseñanzas sobre seguridad y salud laboral y a realizar las prácticas que se celebren dentro de su jornada o fuera de ella, que se considerará, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 48. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

El personal que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Seguridad y Salud, quien emitirá el informe oportuno a la Corporación, por su posible adecuación a otro puesto de trabajo.

En caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Mancomunidad procederá, a petición de la persona trabajadora y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 LPRL (comprobar la vigencia), el cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de la persona trabajadora, siempre que haya plaza, dando lugar con esto a una renovación del contrato, sin que suponga una reducción en las retribuciones que esté percibiendo. Este cambio se comunicará a la representación de las personas trabajadoras.

La movilidad por disminución de la capacidad de la persona trabajadora por el desarrollo de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a su ruego o por decisión de la mancomunidad, en lugares de igual o inferior grupo profesional.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa información profesional para adaptar a la persona trabajadora al nuevo lugar, que será facilitada por la Mancomunidad del Pla de Mallorca.

Estas peticiones serán remisiones y resueltas por la Corporación previo acuerdo con el delegado de personal si hay.

Artículo 49. Movilidad funcional por la protección a la maternidad.

Con el objetivo de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas por su salud se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo del turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del/la hijo/a y en tal sentido existiera informe de los servicios médicos.

Todo el anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la Ley Orgánica 3/2007. La mancomunidad deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los servicios médicos.

Artículo 50. Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales a los supuestos del artículo 42 de la E.T.

La Mancomunidad, cuando contrato o subcontrato con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en sus centros, vigilará el cumplimiento por parte de los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A tal efecto, se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de las personas trabajadoras en materia de seguridad.

Fabricantes importadores y suministradores tendrán que proporcionar a la Mancomunidad del Pla de Mallorca, y este reclamar, la información necesaria porque la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materia prima y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos por la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 51. Derechos y deberes de la delegación de prevención.

Serán como mínimo las establecidas a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales con la reforma de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

Artículo 52. Ropa de trabajo.

Tendrán derecho en la ropa de trabajo adecuada, las personas trabajadoras que, por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por las funciones que realicen lo necesiten.

Además estarán obligadas a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca por determinados puestos de trabajo y actividades (EPIs, etc.).

CAPÍTULO IX
SISTEMAS DE REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y DERECHOS GENERALES Y SINDICAL.

Artículo 53. Derechos de participación y negociación.

El personal de la Mancomunidad tiene derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo, que se efectuará en concordancia con el que dispone el artículo 129 de la Constitución Española, el Estatuto Básico del Empleado público, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el presente Acuerdo y el resto de normativa de aplicación.

A tal efecto se constituirá la Mesa negociadora integrada, por una parte, por la representación política de la Mancomunidad y por la representación de las personas trabajadoras. Ambas partes designarán por mutuo acuerdo uno/a presidente/tu y uno/a secretario/a. Podrán asistir a las reuniones y deliberaciones asesores/se nombrados/des por cada una de las partes, que participarán con voz pero sin voto.

A la reunión constitutiva, las partes acordarán los procedimientos a seguir así como la forma en la cual se formalizarán las actas y acuerdos.

La parte que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte por escrito, detallando los ámbitos del Acuerdo y las materias objeto de negociación. En el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la Mesa negociadora. La parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y establecer el calendario de reuniones o plan de negociación.

Son materias objeto de negociación cualquier aspecto relacionado con las condiciones de trabajo del personal de la Mancomunidad, sin perjuicio del que establece el artículo 37 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se regula el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado público.

El tiempo que, por parte de la representación de las personas trabajadoras, se dedique a las negociaciones del Acuerdo, irá a cargo de la Mancomunidad.

La Mancomunidad facilitará al órgano de representación toda la documentación e información que solicite con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

En cualquier momento de las negociaciones las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo uno/a mediador/a cuando no sea posible llegar a un acuerdo en la negociación o en caso de surgir conflictos.



Artículo 54. Órgano de representación.

El órgano de representación de todo el personal de la Mancomunidad será, teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras:

- El/la Delegado/da de Personal.
- Los/las Delegados/das de Personal.
- El Comité de Empresa.

Artículo 55. Derechos generales.

Todo el personal incluido al ámbito de aplicación de este Acuerdo, tendrá los derechos colectivos generales que legalmente los sean reconocidos y particularmente los siguientes:

- A la libre sindicación y asociación.
- A la negociación colectiva.
- A la reunión.
- A la adopción de medidas de conflicto colectivo y huelga, según los términos establecidos a la legislación.
- A la promoción y formación profesional al trabajo.
- A la promoción económica en función del trabajo desarrollado.
- A la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Respecto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Artículo 56. Derecho de reunión.

El personal afectado por este Acuerdo tiene derecho a celebrar asambleas dentro de la jornada laboral. El número de horas dedicado a este tipo de asambleas será como máximo de cuatro horas en el mes.

Está legitimada para convocar asambleas la representación de las personas trabajadoras y las mismas personas trabajadoras de la Mancomunidad, siempre que la soliciten un número no inferior al 33% de la plantilla.

Las convocatorias de personal que se realicen dentro de la jornada y horario de trabajo tendrán que reunir los siguientes requisitos:

- Formular por escrito la convocatoria o solicitud de asamblea con 48 horas como mínimo de antelación.
- Señalar la hora y el lugar donde se hará.
- Transmitir el orden del día.
- Citar los datos de las personas firmantes de la convocatoria y acreditar su legitimación para hacerla.
- Que se convoque a la totalidad del colectivo de que se trate.
- Señalar el nombre y linajes de las personas externas a la empresa que asistirán.

Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la reunión la presidencia de la Mancomunidad no hace ninguna objeción, podrá hacerse sin ningún requisito posterior.

La delegación o la representación de las personas trabajadoras podrán convocar asambleas para colectivos determinados que existan dentro de la plantilla del personal laboral, siempre que no sobrepase el número máximo de horas al más establecido anteriormente.

El personal afiliado a un sindicato con representación entre la representación de las personas trabajadoras tienen derecho, a través de sus secciones sindicales u organizaciones sindicales, a celebrar reuniones dentro de la jornada y horario laboral. El tiempo que se dedique a estas reuniones no podrá ser superior a 4 horas mensuales.

Artículo 57. Competencias y facultades del/la Delegado/da de Personal o órgano de representación correspondiente.

Las competencias y las facultades del/la Delegado/da de Personal son las establecidas y reconocidas a la normativa vigente.

Artículo 58. Derechos y garantías de los miembros del/la Delegado/da de Personal o órgano de representación correspondiente.

Los derechos y las garantías de los miembros son los establecidos y reconocidos a la normativa vigente, y particularmente los que se indican a continuación:

- En un espacio para la representación del personal con los medios correspondientes para poder llevar a cabo su tarea.
- A reunirse dentro de la jornada laboral. Este derecho no estará supeditado a ningún tipo de requisito, salvo la disponibilidad de



tiempo sindical que tenga cada Delegado/da de Personal.

- A un crédito de 15 horas sindicales mensuales para el ejercicio de sus funciones. La utilización de las horas sindicales requerirá la comunicación previa, siempre que sea posible.
- Las horas que se dediquen a la negociación del Acuerdo no se contabilizarán en el cómputo de las 15 horas de crédito sindical.
- El tiempo sindical se podrá acumular en uno o varios Delegados/das de Personal, que pueden quedar relevados de su trabajo sin que sobrepase el cómputo de horas totales de todos los Delegados/desde Personal.
- Las horas sindicales de los/las Delegados/das de Personal o órganos correspondientes, se pueden acumular en las horas sindicales de los delegados de las secciones sindicales si coinciden en un mismo sindicato.
- A circular libremente por las dependencias de la Mancomunidad siempre que esto no perjudique el normal funcionamiento de los servicios, exceptuando los despachos del personal.
- A disponer del material de oficina, fotocopiadoras y maquinaria análoga necesario durante el horario laboral de las oficinas.
- A difundir libremente publicaciones y anuncios de carácter sindical.
- En la apertura de expediente disciplinario en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, la representación de las personas trabajadoras tendrá derecho que se lo informe y a ser escuchada durante el procedimiento.
- Prioridad de permanencia en su puesto de trabajo cuando se tenga que organizar un traslado o cambio de turno por necesidad del servicio, si así lo quiere, será el último al ser cambiado de turno o trasladado.
- Audiencia en los supuestos que se siga expediente disciplinario a uno de los Delegados de Personal, sin perjuicio de la del interesado/da.
- A no ser despedido/da ni sancionado/da durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en el ejercicio de su función de representación.
- A ser informado/da de todos los expedientes y sanciones. Así mismo, podrá asistir a las comparecencias del personal expedientado, previa manifestación de la persona interesada.

Artículo 59. Competencias y facultades de las secciones sindicales.

1. Las secciones sindicales constituidas segundas el que establecido la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, y sin perjuicio del resto de funciones y competencias establecidas por las leyes y normativa aplicable, tendrán, entre otras, las siguientes competencias y facultades:

Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales que los afecten y plantearlas ante la Mancomunidad y del órgano de representación del personal.

Convocar reuniones para su personal afiliado, dentro de la jornada de trabajo, en las condiciones establecidas en el presente convenio.

Representar y defender los intereses de la organización sindical que representan, los de aquella a la cual están afiliados y servir de instrumento de comunicación entre la Mancomunidad y su organización.

Tener acceso a la misma información y documentación que la Mancomunidad ponga a disposición del órgano de representación. Los/las delegados/das sindicales estarán obligados/das a guardar el sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.

Ser informados/das, a través de sus delegados sindicales, de las propuestas de acuerdo en materia de personal.

Asistir a las reuniones del órgano de representación y del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

Difundir libremente publicaciones y anuncios de carácter sindical.

Para facilitar y difundir este derecho, los/las delegados/des sindicales dispondrán de tablones de anuncios facilitados por la mancomunidad que se instalarán en todos los centros de trabajo.

Ser escuchados por la Mancomunidad después de la medida de carácter colectivo que afecten las personas trabajadoras en general y al personal afiliado a su sindicato en particular, especialmente a las sanciones de este último.

Recaudar las cotizaciones de su personal afiliado en el lugar de ocupación. Cuando la sección sindical de la Mancomunidad lo solicite, esta estará obligada a efectuar el descuento de la cuota sindical en nómina del personal afiliado, con las suficientes garantías de identidad y la conformidad de la persona interesada.

2.- Las personas delegadas de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

No poder ser discriminadas en su promoción económica y profesional por razón, precisamente, del ejercicio de su representación.

Cuando se tenga que organizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte uno/a delegado/da sindical, este, si así lo quiere, será el último a ser trasladado o cambiado de turno.

En el supuesto de apertura de expediente disciplinario por faltas graves o muy graves deberá ser escuchado/da, además del interesado/da, el otro/a delegado/da sindical de la sección o, si no hay, la representación del personal.

CAPÍTULO X **IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Artículo 60. Plan interno de Igualdad entre mujeres y hombres.

La Mancomunidad se compromete a velar por la correcta implantación de las acciones y medidas que el Plan interno de Igualdad en vigor contemple, así como a elaborar un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Artículo 61. Comisión de seguimiento del Plan interno de Igualdad.

La persona representante del personal, legalmente elegido, siempre formará parte como miembro de pleno derecho de la Comisión de seguimiento del Plan interno de Igualdad.

CAPÍTULO XI **DERECHOS, DEBERES, RÉGIMEN DISCIPLINARIO SANCIONADOR Y PROCEDIMIENTO.**

Artículo 62. Derechos y deberes.

El personal de la Mancomunidad se somete a esta materia a aquello regulado:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Texto Refundido del Estatuto del Empleado público.
- Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de los Estatutos de los Trabajadores.
- Y el resto de las disposiciones que desarrollan la mencionada legislación y que sean aplicables a la materia.

Artículo 63. Potestad disciplinaria.

1. La Administración de la Mancomunidad podrá corregir disciplinariamente las infracciones del personal laboral a su servicio, de acuerdo con el establecido en el título VII del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, en el presente convenio y, en aquello no previsto en estas normas, en la legislación laboral.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios contenidos en el apartado 1 del artículo 94 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
3. Se proporcionará a la comisión paritaria información totalizada del número y tipo de sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 64. Personas responsables.

1. Incurrirán en responsabilidad disciplinaria las personas autoras de las faltas, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que se pueda derivar.

El personal laboral que indujera a otros a la realización de actas o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que estos.

Igualmente incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubra las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de estos actos se derive daño grave para la administración o la ciudadanía.

2. El personal laboral que se encuentre en una situación que dé lugar a la suspensión del contrato de trabajo puede incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer dentro de su respectiva situación. Si no es posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, para encontrarse la persona responsable en situación que lo impida, esta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.
3. No se considera falta la negativa a realizar trabajos de categoría diferente a la específica de cada trabajador.



Artículo 65. Clasificación de las faltas.

Las faltas disciplinarias del personal laboral, cometidos con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves, de acuerdo con la graduación que se establece en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público y en este Convenio.

Artículo 66. Faltas muy graves y graves.

1. Serán faltas muy graves las enumeradas en el apartado 2 del artículo 95 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.

2. Serán faltas graves:

- La falta de obediencia debida a las órdenes o instrucciones de los superiores o autoridades, siempre que no constituya una falta muy grave.
- Las conductas constitutivas de delitos doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a la ciudadanía.
- La grave desconsideración con los superiores, compañeros y subordinados, así como con los ciudadanos con los cuales se relacionen en el ejercicio de sus funciones, incluidas las actitudes agresivas o violentas y los comportamientos o manifestaciones irrespetuosos por razón de género, orientación sexual o cualquier otra causa personal, siempre que no constituyan falta muy grave.
- Causar daños graves en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración de la mancomunidad.
- Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- No guardar el debido secreto en los asuntos que se conozcan por razón del trabajo realizado cuando se derive un perjuicio grave a la administración o a los ciudadanos o se utilice en el provecho propio.
- El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de quince horas en el mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia al trabajo en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran estado objeto de sanción como falta leve.
- Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- La grave perturbación del servicio.
- El atentado grave a la dignidad del trabajador, de cualquier persona al servicio de la administración o de la propia administración.
- La comisión de tres faltas leves dentro de un mismo trimestre, excepto las de puntualidad, siempre que las dos anteriores hubieran estado objeto de la correspondiente sanción, aunque sean de diferente naturaleza.
- No cumplir con la obligación de presentar el certificado del Registro de Delincuentes Sexuales, cuando conforme a la normativa vigente al personal así se le requiera.
- La simulación de enfermedad o accidente con el fin de pasar a la situación de incapacidad temporal o disfrutar de los días de ausencia por enfermedad retribuidos por la normativa vigente. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando habiendo sido declarado en baja, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajeno. Así mismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- La falta reiterada de rendimiento que afecte el normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- El incumplimiento del deber de participación en los tribunales de selección.
- La presentación de un documento falso público o privado, o la alteración de un verdadero, cuando hiciera uso en su relación laboral con la Administración para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 67. Faltas leves.

Son faltas leves:

- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, cuando no suponga falta grave y supere las 10 horas en cómputo mensual.
- El tercer incumplimiento injustificado del horario de obligado cumplimiento en el plazo de un mes, cuando afecte el normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta grave.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante un día en el mes.
- La incorrección con los ciudadanos o con cualquier persona al servicio de la Administración de la mancomunidad, sea o no su superior jerárquico, u otras Administraciones.
- La negligencia en el ejercicio de las tareas propias del trabajo, cuando no suponga falta grave.
- El incumplimiento injustificado de los deberes u obligaciones del trabajador, siempre que no sea calificado como falta muy grave o grave.
- Causar daños en el patrimonio, instalaciones o documentación de la Administración, siempre que no constituya falta grave.



- La presentación extemporánea de partes de alta, baja o confirmación en la situación de incapacidad laboral, conforme a la normativa estatal aplicable.

Artículo 68. Clasificación de las sanciones.

Por la comisión de faltas disciplinarias se pueden imponer las sanciones siguientes:

- Despido.
- Suspensión de sueldo y trabajo.
- Traslado forzoso a otro lugar de trabajo.
- Demérito con la imposibilidad de participación en procesos de promoción interna, de concurso de traslados, carrera horizontal o procedimientos de provisión de puestos de trabajo de carrera.
- Apercibimiento por escrito.

Artículo 69. Sanciones por faltas muy graves.

Las sanciones que podrán imponerse por faltas muy graves, son las siguientes:

- a) Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en la misma categoría profesional o en otra con funciones similares a las que se desarrollaban.
- b) Suspensión de sueldo y trabajo no inferior en un mes y que no supere los seis meses.
- c) Traslado forzoso del puesto de trabajo y sin derecho a indemnización.
- d) Demérito con la imposibilidad de participación en procesos de promoción interna, de concurso de traslados, carrera horizontal o procedimientos de provisión de puestos de trabajo de carrera, por un periodo no inferior a dieciocho meses ni superior a 30 meses.

Artículo 70. Sanciones por faltas graves.

Las sanciones que podrán imponerse por faltas graves, son las siguientes:

- a) Suspensión de sueldo y trabajo por un periodo no inferior a cuatro días y no superior en un mes.
- b) Traslado forzoso del puesto de trabajo y sin derecho a indemnización. Durante un año el trabajador objeto de esta sanción no podrá obtener nuevo destino.
- c) Demérito con la imposibilidad de participación en procesos de promoción interna, de concurso de traslados, carrera horizontal o procedimientos de provisión de puestos de trabajo de carrera, por un periodo no inferior a doce meses ni superior a dieciocho meses.

Artículo 71. Sanciones por faltas leves.

Las sanciones que pondrán por faltas leves, son las siguientes:

- a) Apercibimiento, que deberá formularse en todo caso por escrito.
- b) Suspensión de sueldo y trabajo por un periodo no superior a tres días naturales.

Artículo 72. Criterios para la determinación de las sanciones y cumplimiento.

1. Los criterios para determinar el alcance de la sanción, serán los siguientes:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público
- c) La reiteración o reincidencia.
- d) El grado de participación.

2. La imposición de sanciones por faltas relativas al incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio, se llevarán a cabo sin perjuicio de los descuentos en nómina que procedan.

3. Para el personal temporal, con independencia de la aplicación del régimen de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves previsto, supondrá, en todo caso, la suspensión del llamamiento del trabajador en la bolsa o bolsas a que pertenezca durante su ejecución, a excepción de la sanción de despido por falta muy grave que implicará la exclusión del personal laboral sancionado en la bolsa correspondiente.

Artículo 73. Suspensión de la sanción para seguir tratamientos de desintoxicación o deshabitación.

1. Cuando de la tramitación del procedimiento se desprenda que la comisión de alguna carencia disciplinaria está directamente relacionada



con patologías adictivas susceptibles de rehabilitación, el órgano competente para resolver suspenderá la ejecución de la sanción impuesta durante un plazo máximo de un año, siempre que se den las circunstancias siguientes:

- a. Que lo pida la persona interesada.
 - b. Que la sanción impuesta sea grave o muy grave.
 - c. Que exista una declaración del personal facultativo del Servicio Público de Salud correspondiente que exprese la existencia de la patología adictiva y la conveniencia de rehabilitación mediante un tratamiento de deshabitación en régimen de internado o ambulatorio.
 - d. Que durante el periodo de suspensión la persona interesada se someta de forma ininterrumpida a un tratamiento de desintoxicación o deshabitación en régimen de internado o ambulatorio en centros públicos o habilidades o reconocidos por la administración.
 - e. Que no hubiera disfrutado de esta suspensión con anterioridad.
2. La suspensión de la ejecución quedará revocada si se abandona el tratamiento.
 3. La persona interesada deberá justificar el comienzo del tratamiento, su evolución, así como su finalización.
 4. Transcurrido el plazo de suspensión y habiendo quedado acreditado que se ha seguido el tratamiento de deshabitación o desintoxicación se entenderá cumplida la sanción. En caso contrario se acordará la ejecución inmediata.

Artículo 74. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las causas siguientes:
 - a) Cumplimiento de la sanción.
 - b) Muerte.
 - c) Prescripción de la falta o de la sanción.
2. La pérdida de la condición de personal laboral no supondrá la extinción de la responsabilidad disciplinaria.

Artículo 75. Prescripción de las faltas y de las sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

El plazo de prescripción de las infracciones empezará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves en el año.

El plazo de prescripción de las sanciones empezará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

Artículo 76. Cancelación de las sanciones.

1. La imposición de las sanciones se anotará en el Registro de Personal una vez sean firmes en vía administrativa, con indicación de la falta que dio origen a la misma.
2. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado a los tres meses para las faltas leves, a los seis meses para las graves y en el año para las muy graves, a partir de la fecha en que finalice su cumplimiento.
3. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Artículo 77. Necesidad de procedimiento.

1. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo la realización del trámite de audiencia que deberá rellenarse en todo caso.

2. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá la realización de un expediente disciplinario el procedimiento, la tramitación y la resolución del cual se recogen en este capítulo.

En todo caso, la imposición de cualquier sanción, ya sea por la comisión de una falta leve, grave o muy grave, a miembros de los órganos de representación de personal o a delegados sindicales precisará de la incoación de un expediente disciplinario.



3. Cuando exista duda sobre la calificación de la gravedad de la falta, la modificación del régimen de calificación como falta leve, después de iniciarse el proceso sancionador para faltas graves o muy graves, no afectará la validez de la sanción que, en su caso, sea impuesta.

4. El procedimiento para la sanción de las faltas cometidas se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas vigentes en materia de procedimiento administrativo en lo referente a trámites, comunicaciones y notificaciones.

Artículo 78. Duración.

1. La duración del procedimiento disciplinario no excederá de seis meses, a contar desde su incoación. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución que ponga fin al procedimiento, se producirá su caducidad.

Sin embargo, la declaración de caducidad no implica la prescripción, si se tercia, de la falta cometida que se ajustará a estos efectos a la normativa que le resulte de aplicación según el grado de la misma, por lo cual si el plazo exigido para lo cual no hubiera transcurrido se podrá iniciar un nuevo expediente sancionador.

No se producirá la caducidad si el expediente hubiera quedado paralizado por causa imputable al interesado.

2. El incumplimiento de los plazos para cada uno de los trámites previstos en el presente capítulo no dará lugar a la invalidez de las actuaciones, con excepción de las que reduzcan los plazos de que tiene que disponer el inculpado dentro del procedimiento para el ejercicio de su derecho de defensa.

Artículo 79. Comunicaciones a los órganos de representación del personal laboral.

1. Cuando se incoe un expediente disciplinario a personal que tenga la condición de delegado sindical, delegado de personal o cargo electivo en el nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales, se deberá notificar la mencionada incoación a la correspondiente sección sindical, comité de empresa o central sindical, según proceda, porque puedan ser escuchadas durante la tramitación del procedimiento.

Esta notificación habrá, así mismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También se deberá realizar si el afectado por el procedimiento disciplinario es candidato durante el periodo electoral.

2. Si se incoa un procedimiento por falta grave o muy grave, y el personal esté afiliado a un sindicato y así lo manifestara en cualquier momento del procedimiento sancionador, deberá darse audiencia conforme al previsto en el procedimiento regulado en el presente capítulo a los delegados sindicales de la sección correspondiente al mencionado sindicato.

Igual derecho tendrá el personal laboral en el caso de estar afectados por unas diligencias previas.

Artículo 80. Especialidades del personal laboral con contrato temporal.

1. El procedimiento sancionador para el personal laboral con contrato temporal, cualquier que sea su duración, se sustanciará en todo caso, aunque su periodo de tramitación se extienda más allá de la vigencia del contrato, de forma que los efectos de la eventual resolución sancionadora sean tenidos en cuenta en la determinación de los criterios de selección aplicables de no poder ser ejecutada dentro de la mencionada vigencia.

2. En aquellos supuestos en que el mencionado personal fundido sujeto a nueva contratación los efectos de la posible resolución sancionadora se proyectarán sobre la nueva relación laboral.

Artículo 81. Diligencias previas.

1. La Administración podrá acordar con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario cuando tenga conocimiento de hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados una fase de diligencias previas informativas, por un periodo máximo de quince días hábiles. Este trámite no interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones.

2. La iniciación de esta fase será acordada por el órgano competente para la incoación del correspondiente expediente disciplinario, quien designará la persona encargada de llevarlas a cabo, que deberá reunir todos los requisitos exigidos para actuar como instructor.

Artículo 82. Inicio.

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.



La resolución de incoación del procedimiento identificará el presunto responsable, efectuará una referencia a los hechos imputados y expresará la posible responsabilidad disciplinaria a que ellos puedan dar lugar. Así mismo, designará un instructor y, si se procede, un secretario, de conformidad con el que dispone el artículo siguiente.

2. La resolución por la cual se incoe el procedimiento disciplinario se notificará al interesado, a la persona designada como instructor y, si se procede, al secretario.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, se tiene que comunicar esta resolución al firmante de esta.

3. El órgano encargado de incoar el procedimiento disciplinario deberá nombrar como instructor un empleado funcionario o laboral, fijo o temporal, del mismo o superior grupo de clasificación al cual pertenezca el presunto inculpado y, en su caso, a un secretario, que no deberá cumplir con el requisito del grupo anteriormente exigido.

El secretario tendrá únicamente funciones de asistencia administrativa del instructor, sin que pueda sustituir este en ninguno de las fases o trámites del procedimiento.

Con carácter general, el personal que se designe como instructor y secretario deberá pertenecer a la consellería al cual esté adscrito el órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario. Excepcionalmente, se podrá nombrar alguno de ellos dependiente de otra Conselleria, caso en el cual se requerirá la autorización exprés de la secretaría general técnica del departamento en el cual presten sus servicios.

Artículo 83. Medidas cautelares.

1. Iniciado el procedimiento, el órgano que acordó la incoación del expediente podrá adoptar las medidas cautelares o provisionales que considere convenientes para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que, en ningún caso estas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

2. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo el caso de paralización del procedimiento imputable el interesado.

3. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juzgado que determinen la imposibilidad de ejercer el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

4. El personal laboral suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones salariales correspondientes al nivel retributivo de la categoría a la cual pertenezca y a su antigüedad.

5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera tenido que percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

6. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión firme.

7. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra naturaleza que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 84. Declaración del presunto inculpado y práctica de diligencias.

El instructor, como primera medida, procederá a tomar declaración al presunto inculpado y ordenará la práctica de todas las diligencias y las pruebas que considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades susceptibles de sanción.

Artículo 85. Pliego de cargos.

1. En el plazo de un mes a partir de la notificación de la resolución de incoación del expediente, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones si considera que no están suficientemente acreditados los hechos imputados, que estos no sean constitutivos de falta o que concurra alguna circunstancia determinante de la extinción de la responsabilidad, o procederá en caso contrario a formular el pliego de cargos, claro y preciso, en el cual consten los hechos imputados, la falta presuntamente cometida y las sanciones que pudieran serle de aplicación. En casos excepcionales y previamente justificados, el instructor podrá pedir al órgano encargado de la incoación del expediente, la ampliación del plazo referido.

2. Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde el día siguiente a su notificación para



contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, aportando cuántos documentos crea oportunos y proponiendo la práctica de las pruebas que crea necesarias.

Junto con el pliego de cargos se pondrá a disposición del trabajador, previa petición expreso, la vista de la totalidad del expediente disciplinario.

Artículo 86. Práctica de pruebas y alegaciones.

1. El instructor deberá informar al presunto inculpado, dejando constancia en el expediente, de la posibilidad que tiene de ejercitar su derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores y/o un delegado sindical en cualquier momento del proceso.

En todas las diligencias y pruebas que practique el instructor estará presente siempre que así lo pida el inculpado un representante legal de los trabajadores y el delegado sindical.

2. El inculpado tendrá derecho a la vista del expediente con independencia del momento en que se encuentren las actuaciones, así como a presentar un informe en el plazo de diez días hábiles desde el final de las diligencias o pruebas.

3. El instructor podrá acordar la práctica de las pruebas pedidas por el inculpado en la fase de contestación del pliego de cargos que considere oportunas o aquellas otras que estime pertinentes, debiendo motivar la denegación de las no admitidas. Dispondrá de un plazo no superior en un mes para la práctica de las mismas, debiendo notificarse al inculpado la decisión sobre su realización. Cuando la naturaleza de la prueba así lo determine, el mencionado plazo podrá ser ampliado por el órgano competente para la incoación del procedimiento, a petición del instructor, por el tiempo necesario para su efectiva realización.

4. Finalizada la práctica de las pruebas y diligencias correspondientes o transcurrido el plazo previsto para tal fin, el instructor dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato, otorgándole un plazo de diez días hábiles para que alegue el que estime conveniente para su defensa.

Artículo 87. Propuesta de resolución.

1. Una vez sustanciados los trámites anteriores, el instructor formulará la propuesta de resolución en la cual fijará con toda clase de precisión los hechos señalando, en su caso, los medios de prueba utilizados, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida y señalará la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

La propuesta de resolución podrá consistir igualmente en el archivo de las actuaciones.

2. La propuesta de resolución se notificará por el instructor al trabajador en el plazo de 15 días hábiles, porque en el plazo de diez días hábiles pueda alegar el que considere conveniente en su defensa.

3. Escuchado el inculpado o transcurrido el plazo sin alegaciones, se remitirá el expediente completo al órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, que, a su vez, lo enviará al órgano competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, si se procede, ordenará al instructor la práctica de las diligencias adicionales que considere necesarias.

Artículo 88. Resolución.

1. La resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, se deberá adoptar en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del expediente, salvo el supuesto previsto al apartado 3 de este artículo, y resolverá todas las cuestiones planteadas en aquel.

2. La resolución deberá ser motivada y no se podrán aceptar hechos diferentes de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su diferente valoración jurídica.

3. El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En este caso antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista del actuado al personal laboral expedientado, a fin de que en el plazo de diez días alegue lo que estime conveniente.

4. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario se deberá determinar con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expreso declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas, en su caso, durante la tramitación del procedimiento.

5. Si la resolución estima la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para la persona inculpada hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.



Artículo 89. Notificación y ejecución.

1. La resolución que ponga fin al procedimiento deberá ser notificada al inculpado, con expresión del recurso o recursos que opondrá, el órgano ante el cual se tienen que presentar y plazos para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

2. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día que ganen la firmeza en vía administrativa salvo que, por causas justificadas, se establezca otro de diferente en esta resolución.

Artículo 90. Comunicaciones con los órganos judiciales y con el ministerio fiscal.

1. En cualquier momento del procedimiento disciplinario en que los órganos competentes estimen que los hechos también pueden ser constitutivos de infracción penal, lo tendrán que comunicar al órgano judicial competente o al ministerio fiscal, pidiéndole testigo sobre las actuaciones practicadas respecto de la comunicación.

2. Cuando los órganos competentes tengan conocimiento que se está desarrollando un proceso penal sobre los mismos hechos, pedirán del órgano judicial comunicación sobre las actuaciones adoptadas, con el objeto de adoptar las decisiones procedentes en cuanto a la continuidad o suspensión del procedimiento disciplinario.

Artículo 91. Actuaciones.

1. En los supuestos previstos en el artículo anterior, el órgano competente acordará la suspensión del procedimiento hasta que se reciba la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al procedimiento penal o la comunicación del Ministerio Fiscal sobre la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

2. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y cimiento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.

Si no hay identidad de sujeto, hecho y cimiento entre la falta disciplinaria y la infracción penal o si, existiendo esta identidad, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o retomarse lo correspondiente procedimiento para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.

3. En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan la administración respecto de los procedimientos disciplinarios que sustancie.

Disposición adicional primera. Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico de cara a englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, a efectos de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I **Clasificación profesional y retribuciones.**

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Denominación de las categorías Grupo Profesional

Titulado Superior: 1

- 1- Gestión y Servicios Comunes
- 2- Técnica y Profesional
- 3- Actividades específicas

Titulado Medio: 2

- 1- Gestión y Servicios Comunes
- 2- Técnica y Profesional



3- Actividades específicas

Técnico Superior: 3

- 1- Gestión y Servicios Comunes
- 2- Técnica y Profesional
- 3- Actividades específicas

Oficial: 4

- 1- Gestión y Servicios Comunes
- 2- Técnica y Profesional
- 3- Actividades específicas

Ayudante: 5

- 1- Gestión y Servicios Comunes
- 2- Técnica y Profesional
- 3- Actividades específicas

Titulación	Grupo Profesional
Título licenciado y equivalente	1 – A1
Título Diplomado y equivalente	2 – A2
Título Bachillerato, BUP, FP2 t equivalentes	3 – C1
FP1, ESO, EGB y equivalentes	4 – C2
Certificado Escolaridad y equivalente	5 – D

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

