Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

MANCOMUNIDAD DE ES RAIGUER

10772 ***Modificación del convenio colectivo para el personal laboral de la Mancomunitat des Raiguer***

El Pleno de la Mancomunitat des Raiguer, en sesión ordinaria celebrada el día 15 de septiembre de 2026, aprobó la modificación del Convenio para el personal laboral de la Mancomunitat des Raiguer, modificando los artículos que se transcriben a continuación:

Artículos modificados o de nueva creación:

Art. 10 Bis.- Difusión de ofertas públicas

La Mancomunitat des Raiguer podrá solicitar el auxilio del Servicio de Ocupación de las Illes Balears (SOIB) a fin de promover la difusión de ofertas de empleo público para seleccionar personal laboral temporal en los siguientes supuestos tasados:

1. En el supuesto en que la vigencia de la bolsa de trabajo de la Mancomunitat haya caducado.
2. En el supuesto en que la bolsa de trabajo haya quedado agotada por la indisponibilidad de todos los miembros de la misma, una vez hayan sido llamados siguiendo el orden de prelación de la lista.
3. En el supuesto en que la Mancomunitat des Raiguer no disponga de ninguna bolsa de trabajo para cubrir un determinado puesto de trabajo o servicio que se necesite.

Art. 28.- Retribuciones salariales

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio son las siguientes:

1.- Retribuciones básicas:

1.1.- Salario base
1.2.- Complemento de destino
1.3.- Complemento de antigüedad (trienios)
1.4. Pagas extraordinarias

2.- Retribuciones complementarias:

2.1.- Complemento de productividad (sólo a abonar por un hecho extraordinario o puntual)
2.2.- Complemento específico
2.3.- Complemento de compensación de costes de insularidad (complemento de residencia).
2.4.- Horas extraordinarias
2.5.- Acción social

3.- Retribuciones extra salariales

3.1.- Indemnización por utilización de vehículo propio

Estas retribuciones deberán satisfacerse en períodos mensuales y se efectuará su pago el día último de cada mes del devengo, mediante transferencia o ingreso en cuenta que indique cada trabajador al efecto, en una entidad de crédito.

Art. 31.- Complemento de antigüedad

El personal que acredite una prestación de servicios con la Administración pública igual o superior a tres años, tendrá derecho a percibir una retribución por este concepto según disposición legal aplicable a los funcionarios públicos, por cada período de tres años.

El personal que presta servicios en períodos discontinuos, los períodos de interrupción de la actividad no serán computados a efectos del complemento de antigüedad.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

Art. 33 Bis.- Complemento específico

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Las cuantías mínimas de este complemento son las que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Art. 33 Ter.- Indemnización por residencia (complemento de insularidad)

Este complemento está destinado a compensar las desventajas económicas que el personal laboral al servicio de la Mancomunitat, al igual que el resto de los trabajadores residentes en las Illes Balears, soporta debido al mayor importe que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y de servicios, incluyendo los servicios de distribución, derivados del hecho insular.

La cuantía de este complemento será anual y se distribuirá en doce pagas mensuales, según cada grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías establecidas en la normativa estatal aplicable al régimen funcionarial.

Art. 33 Cuáter.- Horas extraordinarias realizadas fuera de la jornada y horario habitual de trabajo

Son horas extraordinarias las que se efectúen sobre la jornada máxima establecida en el presente Convenio.

Para compensar las horas extraordinarias, será necesario que exista previamente un documento firmado, bien por el Presidente de la Mancomunitat, bien por el representante del Ayuntamiento en la Mancomunitat, solicitando/autorizando la ejecución de las mismas.

El trabajador podrá elegir, entre compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, o compensar las horas extraordinarias económicamente, de acuerdo con lo estipulado a continuación:

- Compensación con tiempo de descanso: se establece la compensación de la hora extra en 1,75 horas por hora trabajada.
- Compensación económica: las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo con los precios que se establecen a continuación:

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

El texto íntegro del Convenio Colectivo se publica íntegramente a continuación:

“CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNITAT DES RAIGUER

CAPÍTULO I
ÁMBITOS, VINCULACIÓN Y COMISIÓN PARITARIA.

Son partes concertantes del presente Convenio, por la Mancomunitat des Raiguer, los representantes designados por acuerdo de pleno, y por la parte social, los representantes de los trabajadores.

Art.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido del presente convenio afectará a todo el personal laboral de la Mancomunitat des Raiguer y será de aplicación en los puestos y centros de trabajo de la Mancomunitat des Raiguer.

Art.2.- APLICACIÓN TEMPORAL Y DENUNCIA

2.1.- El presente convenio, una vez firmado por las partes, será elevado al Pleno de la Mancomunitat para su aprobación y posterior publicación en el BOIB. Este convenio entrará en vigor y tendrá efectos a partir de 1 de enero de 2012.

2.2.- El Convenio tendrá una vigencia de 4 años.

2.3.- El Convenio, de no ser denunciado por alguna de las partes, quedará prorrogado de año en año. En caso de denuncia y nueva negociación, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita a la otra parte, dentro de los últimos 3 meses de vigencia del convenio.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

2.4.- Lo dispuesto en el párrafo anterior sobre prórroga, no afectará a los efectos económicos así como a las innovaciones que introduzca el Gobierno, estos aspectos serán objeto de negociación anual negociada.

Art. 3.- NULIDAD DE CLÁUSULAS

En el supuesto de que la Autoridad Laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas o artículos pactados, se volverán a negociar dichas cláusulas o artículos y todo aquello que pudiera verse afectado; bajo el principio de que la nulidad de alguna cláusula no supone la nulidad de todo el Convenio.

Art. 4.- COMISIÓN PARITARIA

4.1.- Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del presente convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y control del Convenio, para atender todas aquellas cuestiones que deriven de su aplicación.

4.2.- La Comisión Paritaria estará formada por un miembro nombrado por la Mancomunitat y por un miembro elegido por la parte social, garantizando siempre la representación de todos los trabajadores, podrán acudir a las reuniones los asesores que designen ambas partes, con voz y sin voto.

4.3.- Las resoluciones de esta comisión se adoptarán por mutuo acuerdo, quedarán reflejadas por escrito en las actas que se harán de cada reunión, una vez firmadas por ambas partes, serán vinculantes; reservando el derecho de cualquier trabajador que lo considere oportuno acudir a las Autoridades Laborales o jurisdiccionales.

4.4.- Las reuniones de la Comisión paritaria se celebrarán dentro de la jornada laboral sin que se computen como horas sindicales, en caso de que la reunión se realice fuera de la jornada laboral, el tiempo que duren las reuniones será compensado a igual tiempo de descanso.

4.5. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

a- Interpretación del convenio, resolución de las discrepancias que se produzcan.
b- Vigilancia de cumplimiento de todo lo pactado.
c- Adaptar y actualizar el presente convenio a las modificaciones o cambios normativos.
d- Cualquier otra función que se le reconozca en el presente convenio.

Art. 5.- PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes acuerdan que para la solución de conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio o de cualquier otro acuerdo que afecte a los trabajadores y corporación municipal en su ámbito de aplicación, se someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de mediación (TAMIB).

CAPITULO II
GESTIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. ÁREAS FUNCIONALES. CONTRATACIÓN Y CESES. ASCENSOS Y VACANTES. CATALOGO Y RELACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Art 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

a- La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Mancomunitat des Raiguer; sin embargo las variaciones en la organización, cuando éstas puedan significar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se negociarán previamente con la parte social dentro del seno de la Comisión Paritaria.

El trabajador está obligado a cumplir las instrucciones de la Mancomunitat cuando éstas sean dadas dentro del ejercicio regular de sus funciones. Sin embargo sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

b- El objetivo de organizar el trabajo es llegar a un nivel adecuado de eficacia de los servicios dados a la ciudadanía de los pueblos de la Mancomunitat, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, serán por tanto sus criterios inspiradores los siguientes:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
2. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

4. La profesionalización y promoción de los trabajadores.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos de los puestos de trabajo.

c- Áreas Funcionales.

La adscripción de los diferentes trabajadores a los distintos grupos profesionales se realizará mediante las diferentes áreas funcionales:

1-Administrativa
2- Técnica, mantenimiento y oficios.
3- Asistencial
4- Docente y cultural

d- Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional.

La modificación del encuadre inicial de cada trabajador requerirá informe y aprobación de la Comisión Paritaria, sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar vía judicial o extrajudicial.

La modificación del grupo profesional y del área funcional de un trabajador, sólo podrá realizarse mediante la contratación y/o promoción interna regulada en el capítulo correspondiente del presente convenio.

Art. 7.- CATÁLOGO Y RELACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La Mancomunitat des Raiguer, durante el período de vigencia del presente convenio, junto con los presupuestos anuales, aprobará el catálogo y la correspondiente Relación de los puestos de trabajo (a partir de ahora RPT)

La RPT contendrá la totalidad de puestos de trabajo, su ubicación, grupos profesionales, áreas funcionales de pertinencia, categorías, en su caso especialidad complementos singulares del puesto, así como las características específicas del puesto, requisitos de carácter profesional necesarios, funciones y retribuciones.

Con el fin de elaborar la RPT se creará una comisión evaluadora.

En los casos de no llegar a un acuerdo sobre los criterios generales, la Mancomunitat des Raiguer, pedirá apoyo técnico para la realización de la RPT, al Consejo Insular de Mallorca o en su defecto al CBFP (Consejo Balear de la Función Pública) del Gobierno Balear, como así establece la normativa de aplicación.

Art. 8.- PLANTILLA LABORAL

La plantilla de la Mancomunitat des Raiguer será la relación cuantitativa y cualitativa de los puestos de trabajo, destinados a cubrir de forma satisfactoria sus necesidades de servicio, siendo la determinación, elaboración, fijación y contratación, competencia exclusiva de la Corporación, con la sujeción a la normativa legislativa de aplicación vigente al caso.

Sin perjuicio de lo mencionado, los representantes de los trabajadores recibirán copia del borrador de la plantilla que se pretende aprobar y dispondrá de un plazo no inferior de 15 días antes de la elaboración firme para elevar informe preceptivo, exponer objeciones y aportar sugerencias antes de su aprobación definitiva al plenario de la Mancomunitat.

Art. 9.- PERIODO DE PRUEBA

Los períodos de prueba serán de 3 meses en los niveles 1 y 2, de 1 mes en los niveles 3 y 4, y de 15 días en el resto de niveles en el primer contrato (ver Anexo II).

Art. 10.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN INTERNA.

a- En las plazas que se convoquen de promoción interna se podrá presentar el personal fijo, de categoría laboral igual o inmediatamente inferior, de acuerdo con la convocatoria, que tengan como mínimo 2 años de antigüedad en la Mancomunitat des Raiguer y reúnan los requisitos necesarios para cubrir la plaza en cuestión.

b- Se acordarán con los representantes de los trabajadores, tanto el calendario como las bases de la oferta de empleo, designando los tribunales pertinentes y la conformación de éstos.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

Art. 10 Bis.- DIFUSIÓN DE OFERTAS PÚBLICAS

La Mancomunitat des Raiguer podrá solicitar el auxilio del Servicio de Ocupación de las Illes Balears (SOIB) a fin de promover la difusión de ofertas de empleo público para seleccionar personal laboral temporal en los siguientes supuestos tasados:

1. En el supuesto en que la vigencia de la bolsa de trabajo de la Mancomunitat haya caducado.
2. En el supuesto en que la bolsa de trabajo haya quedado agotada por la indisponibilidad de todos los miembros de la misma, una vez hayan sido llamados siguiendo el orden de prelación de la lista.
3. En el supuesto en que la Mancomunitat des Raiguer no disponga de ninguna bolsa de trabajo para cubrir un determinado puesto de trabajo o servicio que se necesite.

Art. 11.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR.

1. Como regla general, cada trabajador realizará las tareas propias de su categoría profesional.

2. Excepcionalmente, de carácter provisional y por necesidades del servicio, se podrá destinar personal para realizar tareas de superior o inferior categoría, siempre que el trabajador esté capacitado. Preferentemente se ofrecerá a los trabajadores de la categoría inmediatamente superior o inferior, pero de forma excepcional también se podrá botar otra categoría.

3. Cuando se realicen funciones de superior categoría las retribuciones se adecuarán a la categoría superior; en el caso de realizar tareas de categoría inferior se mantendrán las retribuciones de la categoría propia.

4. En todo caso estas funciones no se podrán desarrollar por mas de 6 meses al año u 8 meses en dos años, si existe la necesidad de crearse la plaza o realizar la oferta de empleo.

5. Los trabajadores tendrán que tener la titulación y formación suficientes para la realización de las tareas encomendadas.

6. Cuando se encomienden funciones correspondientes a una categoría superior o inferior, se informará a los representantes de personal.

CAPITULO III
JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Art. 12.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral de los trabajadores incluidos en este convenio será el que ya es de aplicación en la actualidad.

Dentro de la jornada laboral diaria se incluirá una pausa de 30 minutos.

Art. 13.- HORARIOS

Los trabajadores cuyo puesto de trabajo no esté en la sede de la Mancomunitat des Raiguer se adaptarán al centro de trabajo pertinente.

Se podrán establecer de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Mancomunitat horarios distintos según lo aconseje la naturaleza del trabajo, la necesidad y la eficacia del servicio.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos días ininterrumpidos de descanso que como regla general serán el sábado y el domingo.

Art. 14.- FLEXIBILIDAD HORARIA

Los trabajadores de la Mancomunitat para hacer compatible la vida familiar y laboral podrán solicitar hasta media hora de flexibilidad horaria, en la entrada o salida en los siguientes supuestos;

- Cuidado de hijos menores de 12 años
- Cuidado de hijos con discapacidad
- Cuidado del cónyuge, pareja de hecho, o de un familiar de hasta 2º. grado o persona a cargo directo con discapacidad.

Art. 15.- FESTIVOS Y HORAS NOCTURNAS

El personal que tenga que trabajar un festivo de forma excepcional, será compensando con el doble del tiempo trabajado si son menos de 3.5 horas y con 2 días si son 3.5 o más.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

Horas nocturnas; se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 h. Los trabajadores que tengan que trabajar en período nocturno, se compensará cada hora trabajada con un 40 % más de tiempo de descanso.

Art. 16.- VACACIONES

El régimen de vacaciones para el personal afectado por el presente convenio será el regulado en el Decreto 135/2005, de 28 de diciembre, regulador de concesión de vacaciones del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

En referencia al artículo 3 de días adicionales por servicios prestados, se reconocen los servicios prestados exclusivamente en la administración pública de carácter local del ámbito de la Mancomunitat des Raiguer.

Las vacaciones se disfrutarán en el año en curso y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Art. 17.- PERMISOS RETRIBUIDOS

1.- El personal laboral tiene derecho a los siguientes permisos:

(Grado de parentesco Anexo 1)

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

- 3 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Matrimonio del trabajador o por inscripción como pareja de hecho en el registro oficial, 15 días naturales.
d) Matrimonio de familiares de 1er grado, el día de la boda.
e) Traslado de domicilio, 1 día de trabajo, 3 días en caso de traslado a otra isla o 4 días en caso de traslado a la península.
f) Cargos sindicales 15 horas mensuales, justificadas por el sindicato representado.
g) Consultas médicas propias y por cargas familiares, el tiempo necesario, justificado de hora de entrada y salida del médico.
h) Asistencia de urgencia sanitaria a familiares de 1er grado, el tiempo necesario debidamente justificado.
i) Asuntos propios sin necesidad de justificar, 7 días al año.

Estos días se incrementarán a razón de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

j) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborales. La persona encargada de registro que tuviera que trabajar el 24 o 31 de diciembre se verá recompensado en un día libre por día trabajado.
k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público (citaciones en juzgados, renovación de permisos de conducir, DNI, pasaporte) o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
l) Por concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración.
m) Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2.- 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:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, y por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad de la licencia o de la parte que le reste, si procede.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio por la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor pueda disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto por la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que disfruten simultáneamente del período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro, y cuando por cualquier otra causa, el bebé deba permanecer hospitalizado después del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el bebé esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

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

b) En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrán una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la licencia podrá distribuirse a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En el caso de disfrute simultáneamente del período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En caso de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y por el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se considere la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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, siempre que el acogimiento simple tenga una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en el caso, durante los períodos el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrutar del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

tener derecho.

d) Permiso por razón de violencia de género a la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con la 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 aplicable, caso.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, modificada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuando la evaluación de riesgos revele un riesgo para la salud, seguridad de la deben adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo o turnos no sea posible, o cuando a pesar de esta adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la seguridad social o de la mutua que asiste facultativamente a la trabajadora, ésta deberá ejercer un puesto de trabajo o una función.

Este cambio de puesto de trabajo o función se realizará de conformidad con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional y surtirá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto de trabajo o a la función de origen.

En todos estos supuestos es necesario el informe previo de los servicios de prevención, este informe deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días.

La adaptación o cambio de puesto de trabajo para proteger la maternidad no podrá comportar en ningún caso una modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

Art. 18.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal de la Mancomunitat des Raiguer con contrato fijo o indefinido con una antigüedad de 2 años como mínimo, podrá solicitar los siguientes permisos sin sueldo:

a) Permiso por asuntos propios, debe solicitarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha prevista y tendrá una duración de 15 días mínimo hasta un mes máximo, por año.
b) Permiso sin sueldo para realizar misiones solidarias en países en vías de desarrollo o no desarrollados; al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de un año cada 5. El período máximo continuado para disfrutar de este permiso será de tres meses.
c) Permiso por enfermedad grave de larga duración de familiares de 1er grado, con la acreditación necesaria. Se solicitará, como máximo, dentro del plazo de los cinco días siguientes a la fecha en que se conozca la circunstancia que dé lugar a la concesión. La duración no podrá exceder de tres meses.
d) La Mancomunitat puede otorgar a título propio permisos no retribuidos al personal por razones de estudios históricos, científicos, de investigación o específicos de la propia Mancomunitat.
e) En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijo, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

La concesión de estos permisos debe subordinarse a las necesidades de servicio.

Art. 19.- EXCEDENCIAS

Será de aplicación a todo el personal lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, y las normas reglamentarias de desarrollo.

En la regulación de las situaciones de excedencia, el personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por el presente convenio colectivo, siendo de aplicación el Título VI del EBEP en todo aquello que sea compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

CAPITULO IV
AYUDAS Y BENEFICIOS SOCIALES

Art. 20.- INCAPACIDAD SOBREVENIDA

En caso de invalidez permanente del trabajador, en el grado parcial por el trabajo habitual, la Mancomunitat garantizará al afectado un puesto de trabajo adecuado a su situación.

Art. 21.- AYUDAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando un trabajador se encuentre de baja laboral debidamente acreditada, la Mancomunitat completará la prestación por baja de la Seguridad Social hasta el 100 % de sus retribuciones totales desde el día en que se produzca la baja.

Art. 22.- ANTICIPOS

Se entiende por anticipo aquél que solicite el trabajador fijo o indefinido como anticipo de la nómina mensual.

Anticipo ordinario, 1 mensualidades a devolver en, hasta 12 meses sin intereses. Se entiende por anticipo ordinario aquél que solicite el trabajador fijo o indefinido sin necesidad de justificar.

Anticipo extraordinario, 3 mensualidades a devolver en, hasta 24 meses sin intereses. Se entiende como anticipo extraordinario aquél que necesita de una justificación debidamente acreditada y que interpretará la comisión paritaria. Serán motivos de anticipo extraordinario los siguientes casos: gastos extraordinarios por causas de especial interés, (accidentes, emergencias, causas naturales imprevisibles, y las que pueda determinar la comisión paritaria).

No podrá concederse ningún otro anticipo al propio trabajador hasta que no haya amortizado al anterior.

Art. 23.- KILOMETRAJE Y DIETAS

Si por necesidades del servicio, el personal debe realizar tareas como reuniones técnicas, registros, encomienda de tareas a otras administraciones, gestiones externas, etc., que supongan desplazamiento con vehículo propio, tal gasto del kilometraje será reembolsado de acuerdo con la cuantía estipulada a tal efecto según las disposiciones legales aplicables al personal al servicio de la Administración de la CAIB.

Si por necesidades del servicio, el personal afectado por el presente convenio debe llevar a cabo funciones ajenas a las ordinarias, tales como Tribunales de selección, Mesas de contratación, etc., se abonarán las dietas correspondientes a tal efecto según las disposiciones legales aplicables al personal al servicio de la Administración de la CAIB.

Art. 24.- AYUDAS ASISTENCIALES

Ayudas en compensación por gastos derivados de asistencia sanitaria, farmacéutica y ortopédica del personal (no cubiertas por la seguridad social), con la presentación de la factura:

50 % de las facturas debidamente acreditadas correspondientes a: gafas, lentillas, prótesis médicas y dentales, dentadura, empastes dentales, ortodoncia, audífonos, calzado y plantillas ortopédicas.

En cualquier caso se establece una cuantía máxima a percibir por trabajador y año de 200 €.

Tales prestaciones sociales sólo serán de aplicación a aquellos empleados públicos con una antigüedad mínima de seis meses. Los trabajadores que desarrollen su jornada a tiempo parcial, percibirán los importes de las ayudas recogidas en el presente apartado en proporción a la jornada que realicen y tomando referencia a la jornada a tiempo completo.

Art. 25.- SEGURIDAD Y SALUD

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz e integral de su salud y seguridad, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objetivo de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Plan de prevención, plan de emergencia, información, consulta, formación, participación y vigilancia de la salud, se marcarán claramente en el comité de seguridad y salud junto con el servicio de prevención de la empresa. El Comité y/o delegados de prevención tendrán su propio reglamento.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

Equipos de protección individual, EPI.

La empresa debe facilitar a los trabajadores los EPI's adecuados y en la periodicidad que haga falta para garantizar la seguridad y la salud en los casos necesarios. El delegado de prevención participará en la determinación de los criterios sobre la dotación y elección de dichos equipos y medios.

Son EPI's :

- Guantes
- Gafas de protección
- Protección auditiva individual
- Botas y zapatos
- Casco, si viene al caso
- Fajas lumbares, ...y otras que vienen claramente marcadas en la LPRL. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

Art. 26.- VESTUARIO

Se dotará a los trabajadores de brigada municipal la uniformidad necesaria para el desarrollo de su actividad.

CAPITULO V
FORMACIÓN

Art. 27.- FORMACIÓN

De acuerdo con lo que señala el artículo 23.2 del Estatuto de los trabajadores, para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en este convenio tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener título académicos o profesionales, así como cursos de perfeccionamiento, reconversión y capacitación profesional.

La Mancomunitat garantizará la adecuada formación de todo su personal.

El Plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas, permite en una de sus modalidades la realización de planes agrupados entre distintas Corporaciones locales, incluye actividades formativas para todos los grupos y colectivos con modalidad presencial ya distancia. Asimismo, la Escuela Balear de Administración Pública, también puede llevar a cabo la formación y perfeccionamiento del personal al servicio de las AA PP o entes dependientes mediante la suscripción del correspondiente convenio.

Tiempo para la formación:

Todos los empleados de la Mancomunitat tendrán derecho a un máximo de 40 horas anuales retribuidas siempre que se dediquen a la formación específica para la Mancomunitat.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos organismos de las AA PP u Organizaciones Sindicales para la capacitación del personal o por la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos. La Mancomunitat determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN ECONÓMICO. RETRIBUCIONES SALARIALES

Art. 28.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio son las siguientes:

1.- Retribuciones básicas:

1.1.- Salario base
1.2.- Complemento de destino
1.3.- Complemento de antigüedad (trienios)
1.4. Pagas extraordinarias

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

2.- Retribuciones complementarias:

2.1.- Complemento de productividad (sólo a abonar por un hecho extraordinario o puntual)
2.2.- Complemento específico
2.3.- Complemento de compensación de costes de insularidad (complemento de residencia).
2.4.- Horas extraordinarias
2.5.- Acción social

3.- Retribuciones extra salariales

3.1.- Indemnización por utilización de vehículo propio

Estas retribuciones deberán satisfacerse en períodos mensuales y se efectuará su pago el día último de cada mes del devengo, mediante transferencia o ingreso en cuenta que indique cada trabajador al efecto, en una entidad de crédito.

Art. 29.- SALARIO BASE

El salario base será la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. La cuantía de este salario es la que figura en el anexo de este convenio, estableciéndose en función de cinco niveles profesionales.

Art. 30.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Será asignado al puesto de trabajo según sus características y se percibirá mientras se ocupe el puesto y concurran las circunstancias de su concesión o establecimiento. Este complemento será consecuencia de la aplicación de un sistema objetivo de descripción, catalogación y valoración de puestos de trabajo.

Art. 31.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

El personal que acredite una prestación de servicios con la Administración pública igual o superior a tres años, tendrá derecho a percibir una retribución por este concepto según disposición legal aplicable a los funcionarios públicos, por cada período de tres años.

El personal que presta servicios en períodos discontinuos, los períodos de interrupción de la actividad no serán computados a efectos del complemento de antigüedad.

Art. 32.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán dos al año, una al 20 de junio y otra al 20 de diciembre, por el importe de una mensualidad de salario base y todos los complementos cada una de ellas. Las pagas extras se devengan por semestres naturales.

A efectos de percibir pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad laboral temporal se computarán como tiempo efectivamente trabajado.

Art. 33.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Este complemento se destina a retribuir el rendimiento especial, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal ejerce su trabajo en un momento puntual.

Art. 33 Bis.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Las cuantías mínimas de este complemento son las que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Art.33 Ter.- INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA (COMPLEMENTO DE INSULARIDAD)

Este complemento está destinado a compensar las desventajas económicas que el personal laboral al servicio de la Mancomunitat, al igual que el resto de los trabajadores residentes en las Illes Balears, soporta debido al mayor importe que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y de servicios, incluyendo los servicios de distribución, derivados del hecho insular.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

La cuantía de este complemento será anual y se distribuirá en doce pagas mensuales, según cada grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías establecidas en la normativa estatal aplicable al régimen funcionarial.

Art. 33 Cuáter.- HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS FUERA DE LA JORNADA Y HORARIO HABITUAL DE TRABAJO

Son horas extraordinarias las que se efectúen sobre la jornada máxima establecida en el presente Convenio.

Para compensar las horas extraordinarias, será necesario que exista previamente un documento firmado, bien por el Presidente de la Mancomunitat, bien por el representante del Ayuntamiento en la Mancomunitat, solicitando/autorizando la ejecución de las mismas.

El trabajador podrá elegir, entre compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, o compensar las horas extraordinarias económicamente, de acuerdo con lo estipulado a continuación:

- Compensación con tiempo de descanso: se establece la compensación de la hora extra en 1,75 horas por hora trabajada.
- Compensación económica: las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo con los precios que se establecen a continuación:

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

Art. 34.- ACCIÓN SOCIAL

Según este concepto, se retribuirán, en su caso, las ayudas asistenciales descritas en el presente convenio.

Art. 35.- INDEMNIZACIÓN POR UTILIZACIÓN DEL VEHÍCULO PROPIO

Cuando para el ejercicio de sus funciones el trabajador tenga que hacer uso de vehículo propio, éste tendrá derecho a percibir la indemnización del gasto a razón de 0,240141 €, o bien la cuantía estipulada para tal efecto según las disposiciones legales aplicables al personal al servicio de la Administración de la CAIB.

Art. 36.– INCREMENTO SALARIAL

El aumento de las retribuciones del personal afectado por este Convenio será fijado con arreglo a lo dispuesto en la ley de presupuestos para cada ejercicio.

Disposición adicional primera.

En todo lo que no prevea este convenio, es preciso ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean aplicables, estableciendo que cualquier mejora que resulte de modificaciones legales aplicables (jornada de trabajo, permisos y licencias, acción social, régimen disciplinario, situaciones administrativas, promoción profesional...), se entenderá incorporada.

ANEXO I
GRADOS DE PARENTESCO

PRIMER GRADO

Hijos

Cónyuge

Padres

Suegros

Cónyuge de hijos

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

SEGUNDO GRADO

Hermanos

Cuñados

Abuelos (propios y del cónyuge)

Nietos (propios y del cónyuge)

Cónyuge de los nietos

TERCER GRADO

Sobrinos (propios y del cónyuge)

Tíos (propios y del cónyuge)

ANEXO II
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

NIVEL profesional	CATEGORIA profesional
I.- Titulado Superior (Licenciatura)	Técnico/a de medio ambiente
	Profesor/a de catalán
II.-Técnico Grado medio (Diplomatura)	Coordinador/a de área
	Director/a escoleta pública infantil
	AODL
	Trabajador/a social
	Mediador/a cultural
	Educador/a social/ educador/a de medio abierto
	Maestro
III.- Bachillerato, Grado Superior FP (BUP, FPII)	Responsable de equipo
	Administrativo/iva
IV.- ESO, Grado Medio FP (Bup, FPI)	Conductor/a oficial 1º.
IV.- ESO, Grau Medio FP (Bup, FPI)	Auxiliar administrativo/iva
	Oficial 2ª.
V.- Certificado Escolaridad	Trabajador/a familiar
	Limpiador/a
	Ordenanza
	Operario
	Notificador/a

ANEXO III
RETRIBUCIONES 2011

TABLA SALARIAL 2011

Nivel	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO
I	Técnico de medio ambiente	1562,06	
	Profesor	1.562,06	

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

Nivel	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO
II	AODL	1.562,06	
	Coordinador/a de área	1.226,22	284,53
	Director/a Escoleta	1.226,22	284,53
	Trabajador/a Social	1.226,22	284,53
	Mediador/a Cultural	1.226,22	284,53
	Educador Social	1.226,22	284,53
	Educador medio abierto	1.226,22	284,53
	Maestro	1.226,22	284,53
IV	Conductor/a Oficial 1ª	1.038,60	171,30
IV	Auxiliar Administrativo/va I	800,70	197,15
	Auxiliar Administrativo/va II	800,70	197,15
	Oficial 2ª	800,70	197,15
V	Trabajador/a familiar	852,75	142,15
	Limpiador/a	753,16	72,16
	Ordenanza	753,16	72,16
	Operario	753,16	72,16
	Notificador/a	753,16	72,16

ANEXO IV
Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación

1º. La «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación» (CIOND), estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

Cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente dos miembros serán de sexo femenino, uno por cada sindicato representativo en este Convenio, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical, de igual modo la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta comisión dos miembros de sexo femenino de su asociación si estuvieran. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, asimismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas que corresponda para el desarrollo de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y, o bien la tarde anterior o mañana siguiente.

2º. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

2.1 Velar para que tanto mujeres como hombres disfruten de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo.

2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

2.3 Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

2.4 Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

2.5 Con objeto de conseguir una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

2.6 Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423

2.7 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o fallo.

2.8 Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición por el sector.

3º. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la ley.

4º. Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5º. Protección de la maternidad.- La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere al artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones artículo 26 de la citada Ley y de conformidad con el que se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

6º. Acoso moral. - Se incluirá como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores. Será considerada constitutiva el acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta a la hostil, intimidador o humillante.

La persona víctima del acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se hayan derivado o, en su caso.

El empresario podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores.

La constatación de la existencia del acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.”

Lo que se hace público por general conocimiento.

Binissalem, a fecha de la firma electrónica *(22 de octubre de 2026)*

El presidente
Joan Rotger Seguí

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/138/1231423