

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

4477

Acord del Consell de Govern de 25 d'abril de 2025 pel qual es ratifica l'Acord marc de la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a la millora de les condicions laborals i retributives del seu personal i per a la millora de la prestació dels serveis públics

El Govern de les Illes Balears i les organitzacions sindicals signants són plenament conscients que l'objectiu principal d'una administració moderna és garantir amb eficiència i qualitat la prestació dels serveis públics, i oferir, alhora, una bona atenció a la ciutadania que resolgui les seves necessitats i que faciliti el seu accés als serveis públics més essencials. Per a la consecució d'aquest objectiu, un dels punts fonamentals és valorar la figura de l'empleat públic, així com la situació i les condicions de treball en què ha de prestar els seus serveis.

En aquests darrers anys, en el marc de les meses sectorials, s'han assolit acords que han suposat una millora important d'aquestes condicions i, en conseqüència, en la manera de prestar els seus serveis. Això no obstant, en diversos exercicis pressupostaris les retribucions d'aquests empleats públics varen ser congelades sense cap justificació, atesa la conjuntura econòmica del país.

Per tot això, fruit del consens i del diàleg social, es considera necessari continuar impulsant noves mesures encaminades a millorar les condicions de treball ja existents, que han de suposar l'aprofundiment en aquesta nova administració pública més moderna, àgil i eficaç, i una millora en la qualitat de la prestació dels serveis públics que rep la ciutadania.

De conformitat amb l'article 38.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, els representants de les administracions públiques poden concertar acords per determinar condicions de treball amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades en el si de les meses de negociació. En aquest sentit, en l'àmbit de l'Administració autonòmica, els representants d'aquesta i els de les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears varen acordar en data 27 de febrer i subscriure en data 9 d'abril de 2025, un acord marc per a la millora de les condicions laborals i retributives del seu personal i per a la millora de la prestació dels serveis públics.

D'altra banda, l'article 38.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, disposa que, per tal que els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de comunitats autònomes tinguin validesa i eficàcia, requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan, i que: «Quan els acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut és directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudici que a efectes formals es requereixi la modificació o derogació de la normativa reglamentària corresponent, si s'escau».

Així mateix, l'article 5.2.c) de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, atribueix al Consell de Govern la competència de donar validesa i eficàcia als acords assolits en la negociació amb la representació sindical del personal funcionari mitjançant l'aprovació expressa i formal d'aquests.

Per tot això, de conformitat amb el que disposa l'article 6.2.g) de la Llei 3/2007, el Consell de Govern, a proposta de la consellera de Presidència i Administracions Públiques, en la sessió de 25 d'abril de 2025, adoptà entre d'altres l'Acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord marc de la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 9 d'abril de 2025 per a la millora de les condicions laborals i retributives del seu personal i per a la millora de la prestació dels serveis públics, que s'adjunta com a annex.

Segon. Ordenar que aquest Acord es publiqui íntegrament en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Tercer. Disposar que aquest Acord tenguí efectes des de l'endemà de la publicació.

Contra aquest Acord, que exhaureix la via administrativa, es pot interposar un recurs potestatiu de reposició davant el Consell de Govern en el termini d'un mes comptador a partir de l'endemà de la publicació, d'acord amb l'article 57 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i l'article 123 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.



També es pot interposar un recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears en el termini de dos mesos comptadors a partir de l'endemà de la publicació, d'acord amb els articles 8.2, 10.1 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, que regula la jurisdicció contenciosa administrativa, sens perjudici que la persona interessada en pugui interposar qualsevol altre que consideri procedent.

Palma, en les dates de les signatures electròniques (25 d'abril de 2025)

La secretària del Consell de Govern

Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta

Margarita Prohens Rigo

Acord marc de la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a la millora de les condicions laborals i retributives del seu personal i per a la millora de la prestació dels serveis públics

El Govern de les Illes Balears i les organitzacions sindicals signants són plenament conscients que l'objectiu principal d'una administració moderna és garantir amb eficiència i qualitat la prestació dels serveis públics, i oferir, alhora, una bona atenció a la ciutadania que resolgui les seves necessitats i que faciliti el seu accés als serveis públics més essencials. Per a la consecució d'aquest objectiu, un dels punts fonamentals és valorar la figura de l'empleat públic, així com la situació i les condicions de treball en què ha de prestar els seus serveis.

En aquests darrers anys, en el marc de les meses sectorials, s'han assolit acords que han suposat una millora important d'aquestes condicions i, en conseqüència, en la manera de prestar els seus serveis. Això no obstant, en diversos exercicis pressupostaris les retribucions d'aquests empleats públics varen ser congelades sense cap justificació, atesa la conjuntura econòmica del país.

Per tot això, fruit del consens i del diàleg social, es considera necessari continuar impulsant noves mesures encaminades a millorar les condicions de treball ja existents, que han de suposar l'aprofundiment en aquesta nova administració pública més moderna, àgil i eficaç, i una millora en la qualitat de la prestació dels serveis públics que rep la ciutadania.

D'acord amb el que s'ha exposat, l'Administració i les organitzacions sindicals representades en la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears subscriu el següent

ACORD

1. Modificacions legislatives

Amb l'objectiu d'actualitzar i modernitzar l'ordenament jurídic autonòmic en matèria de funció pública es fa necessari aprovar una norma que incorpori tots els canvis normatius que s'han produït durant els anys de vigència de la Llei actual de funció pública i, en especial, la regulació dels grups de classificació professional del personal funcionari de carrera que preveu l'article 76 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

Per aquest motiu, les parts signants es comprometen a negociar l'elaboració d'una nova llei de funció pública i d'una nova llei de cossos i escales, així com a determinar en quines matèries seran d'aplicació directa o supletòria al personal dels diferents àmbits de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Plans d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional setena del TREBEP, les administracions públiques han d'aprovar, a l'inici de cada legislatura, un pla per a la igualtat entre dones i homes per als seus àmbits respectius.

En aquest sentit, els plans d'igualtat vigents, que s'han d'executar en els seus propis termes, han de ser objecte de revisió, la qual ha d'estar acabada abans del primer any des de l'inici de la legislatura.

En els àmbits sectorials en què els plans d'igualtat estan en fase d'elaboració, la vigència s'estén durant tota la legislatura, encara que anualment se n'ha de revisar el grau de compliment. Tot això, amb la negociació prèvia i, si s'escau, l'acord en els diferents àmbits sectorials.

Així mateix, s'ha de dur a terme la negociació dels protocols de prevenció i lluita contra l'assetjament sexual.



3. Retribucions

3.1. Recuperació de drets econòmics i de quantitats minorades

En funció de les disponibilitats pressupostàries, dins el primer semestre de l'exercici pressupostari de 2026, s'han de recuperar les retribucions deixades de percebre en aplicació del que disposaven els acords del Consell de Govern de 7 d'agost de 2020, de 4 de gener de 2021 i de 24 de maig de 2021, pels quals es concreten els conceptes retributius objecte de minoració en l'exercici pressupostari de l'any 2020.

3.2. Homogeneïtzació de la indemnització per residència o complement d'insularitat

En la mesura que les disponibilitats pressupostàries ho permetin, a partir de l'any 2026, la quantia de la indemnització per residència o complement d'insularitat ha de ser igual per a tots els grups de personal funcionari i de personal laboral.

Aquesta quantia s'ha d'actualitzar d'acord amb el que correspongui al grup A1 en data 1 de gener de 2026, amb els imports de la taula següent, incrementats en els percentatges que es determinin legalment amb posterioritat a l'aprovació d'aquest Acord:

Grup de classificació		Mallorca	Menorca i Eivissa	Formentera
Funcionarial	Laboral			
A1	A	205,30 euros	410,60 euros	615,90 euros
A2	B	205,30 euros	410,60 euros	615,90 euros
B		205,30 euros	410,60 euros	615,90 euros
C1	C	205,30 euros	410,60 euros	615,90 euros
C2	D	205,30 euros	410,60 euros	615,90 euros
AP	E	205,30 euros	410,60 euros	615,90 euros

Els efectes econòmics s'han de dur a terme de conformitat amb el calendari i els percentatges següents, en relació amb les diferències entre la indemnització per residència o el complement d'insularitat actuals i els nous imports de la taula anterior:

2026	33,33 %
2027	33,33 %
2028	33,33 %

4. Jornada laboral

Amb caràcter general, la jornada laboral del personal funcionari i del personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha de ser de trenta-cinc hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, sens perjudici de les jornades especials existents o que, si escau, s'estableixin, i amb adequació a les peculiaritats i els règims horaris i de torns dels diferents tipus de personal.

Per a una adequació més bona d'aquesta modificació a la prestació dels serveis públics, ha de ser objecte de negociació en cadascuna de les meses sectorials competents en cada àmbit.

Així mateix, s'ha de negociar dins cada àmbit sectorial la implementació de la jornada amb dedicació especial, que s'ha de reflectir en les relacions de llocs de treball o instruments anàlegs d'ordenació dels recursos humans.

5. Complement d'incapacitat temporal

Durant les situacions d'incapacitat temporal i durant tot el període de durada de la incapacitat, s'ha de reconèixer al personal al servei de l'Administració i de les entitats de dret públic vinculades o dependents inclòs en el règim general de la Seguretat Social un complement equivalent a la diferència entre la prestació que rebí de la Seguretat Social i el cent per cent de les retribucions que ha de percebre.

En l'àmbit de la mesa sectorial corresponent s'ha d'establir el període respecte del qual s'ha de determinar la diferència pel complement d'incapacitat temporal que ha d'incloure, en la mitjana que es determini, el complement d'atenció continuada per al personal que dugui a terme una jornada complementària.

Aquest complement s'ha de mantenir mentre duri la situació d'incapacitat temporal i es mantengui l'obligació de cotitzar en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

Quan la situació d'incapacitat temporal descrita en l'apartat anterior tenguí una durada d'un dia o menys, s'ha d'entendre justificada l'absència

amb dret al complement mitjançant el comunicat corresponent d'incapacitat temporal o l'informe mèdic d'atenció urgent.

Així mateix, s'ha de negociar dins cada àmbit sectorial la implementació d'aquest complement a partir del primer dia d'incapacitat amb la minva corresponent dels dies d'indisposició.

6. Carrera professional

Sempre que les disponibilitats pressupostàries ho permetin, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es compromet a convocar anualment processos ordinaris per a l'obtenció de nous nivells de la carrera professional, en què s'han de valorar, en tot cas, l'avaluació de l'acompliment, si s'ha desenvolupat, i la formació assolida.

Així mateix, s'han de dur a terme les actuacions necessàries per a la introducció de la carrera professional en els àmbits en què la normativa n'hagi establert la possibilitat, per a la qual cosa s'han de derogar o modificar les normes que n'impedeixen la implementació en el sector públic instrumental.

Els efectes administratius i econòmics per als col·lectius que no tenen regulació específica en relació amb la data o que no tenen aprovat el sistema de carrera han de ser a partir de l'1 de gener de l'any següent al del compliment dels requisits.

Dins l'àmbit de les meses sectorials corresponents s'han d'establir les conseqüències de les avaluacions negatives.

7. Provisió i selecció

Amb l'objectiu d'afavorir l'estabilitat en l'ocupació pública i la carrera professional dels empleats públics, s'han d'establir mesures tendents a agilitar i simplificar els processos de selecció i provisió del personal.

Aquestes mesures han d'anar adreçades a la captació de nou talent i a la retenció del talent ja existent, per la qual cosa s'han de revisar i modernitzar els procediments de promoció interna i de promoció professional dels empleats públics i els procediments de selecció del nou personal, amb respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Una vegada determinades aquestes mesures, les convocatòries dels processos de selecció i de provisió han de tenir, amb caràcter general, una periodicitat anual.

Amb l'objectiu de garantir la prestació efectiva dels serveis públics essencials, en els supòsits de cossos, escales i especialitats o categories professionals declarades deficitàries en personal, es poden dissenyar processos selectius específics pel sistema de concurs per tal d'impulsar la incorporació urgent, estable i permanent de personal per cobrir els llocs de treball d'aquests cossos, escales i especialitats o categories professionals. En tot cas, aquests procediments han de garantir els principis d'accés a l'ocupació pública que preveu l'article 55 del TREBEP.

La selecció del personal estatutari sanitari fix del Servei de Salut de les Illes Balears s'ha de regir pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

El personal intern resident que hagi accedit a la formació sanitària especialitzada a través d'una convocatòria pública de proves selectives i completi i superi aquesta formació en unitats docents per a la formació sanitària especialitzada de l'àmbit de les Illes Balears ha de ser nomenat personal estatutari fix del Servei de Salut de les Illes Balears sempre que:

1. Hagi superat els itineraris formatius, pràctiques o proves específiques duits a terme mentre duri la formació.
2. Acreditat el nivell de llengua pròpia de les Illes Balears que en cada moment s'exigeixi per a l'accés al cos, l'escala o la categoria.

D'acord amb el que preveu l'article 20.dos.4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023, s'ha de redactar un instrument de planificació extraordinari 2025-2027 per reduir la temporalitat de l'ocupació pública per sota del 8 % i per complir l'objectiu previst en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

S'ha de fomentar la promoció interna vertical i, a aquest efecte, per a aquesta modalitat d'accés, es pot establir la possibilitat de «reservar» la nota dels exercicis per a les pròximes dues convocatòries, sempre que coincideixin el temari i el model d'exercici.

8. Formació

Amb la finalitat de garantir el dret a la formació contínua i a l'actualització permanent dels coneixements i de les capacitats professionals, la formació dels empleats públics ha d'estar dissenyada per atendre les necessitats requerides per a l'exercici del seu lloc de treball, així com les dirigides a la promoció interna o al foment de la carrera professional del personal, i especialment ha de fer esment, d'una banda, de la formació dirigida a l'adquisició de noves habilitats i de nous coneixements en matèria digital, i, de l'altra, de la formació dirigida a la humanització de l'atenció a la ciutadania.

S'han de dissenyar itineraris formatius adaptats a les necessitats de l'Administració i del personal, per facilitar la formació necessària per a



convocatòries de provisió i també per complir els requisits de formació de les convocatòries de carrera professional.

9. Jubilació parcial

En un termini màxim de sis mesos des de la modificació legislativa que permeti el desenvolupament d'aquesta modalitat de jubilació del personal funcionari, s'ha de convocar la Mesa de Negociació dels Empleats Públics per tractar-ne el desplegament en l'àmbit de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.

Fins que no es dugui a terme la derogació de la supressió de la jubilació parcial com una de les modalitats de jubilació del personal funcionari establertes en l'article 67 del TREBEP, s'han d'adoptar mesures per tal que el personal funcionari que hagi complert 60 anys tenguí dret a sol·licitar una llicència especial per assumptes propis amb una durada màxima de sis mesos anuals.

La concessió d'aquesta llicència especial per assumptes propis, que és discrecional, és incompatible amb la situació de jubilació parcial, està supeditada a les necessitats del servei i no es pot nomenar personal temporal substitut.

S'ha d'eliminar qualsevol tipus de llicència vigent que tenguí característiques semblants.

Llevat que la normativa reguladora de la jubilació parcial disposi el contrari, el personal que s'aculli a aquesta modalitat de jubilació no pot prolongar la permanència en el servei actiu.

Així mateix, s'ha d'eliminar de la normativa pressupostària l'excedència especial de fins a tres anys amb reserva de lloc de treball i s'ha de regular en la normativa de funció pública amb una durada màxima d'un any i la prohibició de prestar serveis en cap administració pública ni ens dependent durant aquest període.

10. Fons social

Dins del marge de les limitacions pressupostàries que imposa la normativa bàsica estatal s'ha de dur a terme una actualització de les normes que regulen aquesta matèria, que introdueixi, si escau, conceptes nous i redistribueixi els ja existents.

El fons social és aplicable a tot el personal al servei de l'Administració autonòmica, amb independència de la seva relació jurídica definitiva o temporal, inclosa la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut.

11. Període de vacances

Les vacances anuals retribuïdes són vint-i-dos dies hàbils per any complet de serveis, o els que disposi la normativa bàsica, o els dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any ha estat inferior.

A més d'aquests dies, es té dret als dies addicionals que estableixi la normativa. Si aquest dret es deriva del compliment d'una determinada antiguitat, s'ha de fer efectiu a partir de l'endemà del compliment de l'antiguitat referenciada.

En els àmbits o unitats en què per la naturalesa de la prestació dels serveis que es duen a terme sigui aconsellable, i amb la finalitat d'evitar o produir la pertorbació menor possible a la prestació d'aquest servei, les vacances anuals es poden gaudir, a sol·licitud de la persona interessada, al llarg de tot l'any en períodes mínims de cinc dies hàbils consecutius, sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei.

L'organització i la manera concreta d'establir aquests períodes de vacances han de ser objecte de negociació en l'àmbit sectorial corresponent.

En les institucions sanitàries i sociosanitàries es pot flexibilitzar la manera de gaudir les vacances per a una millor prestació del servei.

12. Observatori de l'Ocupació Pública de les Illes Balears

A l'efecte d'una planificació i racionalització més bones dels recursos humans, s'ha de crear l'Observatori de l'Ocupació Pública de les Illes Balears, com a òrgan mixt format per les administracions de les Illes Balears i les organitzacions sindicals, de caràcter consultiu, per a l'estudi, la diagnosi, l'assessorament i l'orientació sobre l'ocupació pública i l'ordenament dels recursos humans, orientat a la millora de la qualitat dels serveis públics i de les condicions de treball dels empleats públics de les administracions de les Illes Balears.

A partir de la signatura de l'Acord i en un termini màxim de tres mesos, la Mesa de Negociació dels Empleats Públics ha de determinar el reglament i la composició que han de regir l'Observatori, a fi d'establir-ne les bases per al funcionament i de garantir així un marc estable de diàleg i col·laboració entre les administracions i els sindicats en matèria d'ocupació pública.

13. Desenvolupament de les actuacions

Correspon a la Mesa general de negociació, a cadascuna de les meses sectorials i als òrgans de negociació del personal laboral, en funció de l'abast subjectiu del seu contingut, la negociació de totes les actuacions que siguin necessàries per a l'aplicació d'aquest Acord.

14. Comissió de seguiment

S'ha de crear una comissió mixta i paritària de seguiment i coordinació, formada per dos representants de cadascun dels sindicats signants de l'Acord i un nombre equivalent de membres en representació de l'Administració, que s'encarregui del seguiment i l'avaluació d'aquest Acord.

Aquesta comissió s'ha de constituir en el termini màxim de tres mesos per tal d'acordar un calendari d'execució de les mesures que conté.

15. Extensió

Les mesures que preveu aquest Acord, amb la negociació col·lectiva prèvia en els seus àmbits específics, s'han d'estendre al conjunt del personal al servei del sector públic instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Palma, 9 d'abril de 2025

Per l'Administració

La presidenta del Govern de les de les Illes Balears

La consellera de Presidència i Administracions Públiques

Per les organitzacions sindicals

SIMEBAL

Stej_intersindical

UGT

CSIF

CCOO

