

Preàmbul

El Govern de les Illes Balears i les organitzacions sindicals signants són plenament conscients que l'objectiu principal d'una Administració moderna és el de garantir amb eficiència i qualitat la prestació dels serveis públics, al mateix temps que oferir una bona atenció al ciutadà que resolgui les seves necessitats i que faciliti el seu accés als serveis públics més essencials i que per a la consecució d'aquest objectiu un dels pilars fonamentals és posar en valor la figura de l'empleat públic, així com la situació i les condicions de treball en què han de prestar els seus serveis.

En aquests darrers anys, en el marc de les meses sectorials, s'han anat assolint 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 congelats, sense cap justificació donada la conjuntura econòmica del país.

Per tot això, es considera necessari, com a fruit del consens i del diàleg social, seguir impulsant noves mesures encaminades a la millora de les condicions de treball ja existents, i 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 tot l'anterior, l'Administració i les Organitzacions sindicals representades en la Mesa general de l'empleat públic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Acorden

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 l'actual Llei de funció pública i, en especial, la regulació del grups de classificació professional del funcionari de carrera prevista a 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, tot determinant en quines matèries seran d'aplicació directa i/o supletòria al personal dels diferents àmbits de l'administració de la CAIB.

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 respectius àmbits.

En aquest sentit, els Plans d'Igualtat vigents, que s'executaran en els seus propis termes, seran objecte de revisió i aquesta haurà d'estar acabada abans del primer any des de l'inici de la legislatura.

En aquells àmbits sectorials en què els Plans d'Igualtat estiguin en fase d'elaboració, la seva vigència s'estendrà durant tota la legislatura, encara que anualment s'haurà de revisar el seu grau de compliment. Tot això, prèvia negociació, i si s'escau, acord en els diferents àmbits sectorials.

Així mateix, es durà 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, es recuperaran, dins el primer semestre de l'exercici pressupostari de l'any 2026, les retribucions deixades de percebre en aplicació d'allò 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 de 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 serà igual per a tots els grups de personal funcionari i de personal laboral.

Aquesta quantia s'actualitzarà allò que correspongui al grup A1 a dia 1 de gener de 2026, amb els imports de la taula següent, incrementats en aquells 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 es duran 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 serà de trenta cinc hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, sense perjudici de les jornades especials existents o que, en el seu cas, s'estableixin, i amb adequació a les peculiaritats i règim horaris i de torns dels diferents tipus de personal.

Per a la millor adequació d'aquesta modificació a la prestació dels serveis públics, aquesta serà objecte de negociació en cadascuna de les meses sectorials competents en cada àmbit.

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

5. Complement incapacitat temporal

Al personal al servei de l'Administració i de les entitats de dret públic vinculades o dependents d'ella, inclòs en el règim general de la Seguretat Social, se li reconeixerà durant les situacions d'incapacitat temporal i durant tot el període de durada de la incapacitat un complement equivalent a la diferència entre la prestació que rebí de la Seguretat Social i el cent per cent de les retribucions que vingués percebent.

En l'àmbit de la mesa sectorial corresponent es determinarà el període respecte al qual s'ha de determinar la diferència pel complement d'incapacitat temporal que inclourà, en la mitjana que és determini, el complement d'atenció continuada per al personal que desplegui una jornada complementària.

Aquest complement es mantindrà mentre duri la situació d'incapacitat temporal i es mantingui l'obligació de cotitzar en el règim de seguretat social que li sigui d'aplicació.

Quan la situació d'incapacitat temporal descrita en l'apartat anterior tengui una durada d'un dia o menys, s'entendrà justificada l'absència amb dret al complement mitjançant el corresponent comunicat d'incapacitat temporal o l'informe mèdic d'atenció urgent.

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

6. Carrera professional

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

Així mateix, es duran a terme les actuacions necessàries per a la introducció de la carrera professional en aquells àmbits en què la normativa n'hagi establert la possibilitat tot derogant o modificant les normes que n'impedeixen la seva implementació en el sector públic instrumental.

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

Dins l'àmbit de les corresponents meses sectorials 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 del personal empleat públic, s'establiran mesures tendents a una agilitació i simplificació dels processos de selecció i de provisió del personal.

Aquestes mesures han d'anar dirigides 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 del processos de selecció i de provisió hauran de tenir, amb caràcter general, una periodicitat anual.

Amb l'objectiu de garantir l'efectiva prestació dels serveis públics essencials, en els supòsits de cossos, escales i especialitats o de categories professionals declarades deficitàries en personal, es podran 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 de categories professionals. Aquests procediments, en tot cas, han de garantir el principi de d'accés a l'ocupació pública prevists a l'article 55 del TREBEP.

La selecció del personal estatutari sanitari fix del servei de salut de les Illes Balears es regirà pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Els 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, seran nomenats personal estatutari fix del Servei de salut de les Illes Balears sempre que:

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

D'acord amb allò que es preveu a 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, es redactarà un instrument de planificació extraordinari 2025-2027 per a la reducció de la temporalitat de l'ocupació pública per baix del 8% i donar compliment a 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.

Es fomentarà la promoció interna vertical, i a aquests efectes, per a aquesta modalitat d'accés, es podrà establir la possibilitat de «reservar» la nota dels exercicis per a les properes dues convocatòries, sempre que coincideixi el temari i model d'exercici.

8. Formació

Amb la finalitat de garantir el dret a la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, la formació dels empleats públics ha d'estar dissenyada per atendre les necessitats requerides per al desenvolupament del seu lloc de treball, així com aquelles dirigides a la promoció interna o al foment de la carrera professional del personal, tot fent especial esment, per una part, en la formació dirigida a l'adquisició de noves habilitats i de nous coneixements en matèria digital, i per l'altra, en la formació dirigida a la humanització de l'atenció al ciutadà.

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, es convocarà la mesa de l'empleat públic per tractar-ne el seu 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 a l'article 67 del TREBEP, s'adoptaran mesures per tal que el personal funcionari que hagi complert 60 anys tingui 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 serà discrecional, serà incompatible amb la situació de jubilació parcial, i estarà supeditada a les necessitats del servei i no es podrà nomenar personal temporal substitut.

S'eliminarà qualsevol tipus de llicència vigent que tingui característiques semblants.

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

Així mateix, s'eliminarà de la normativa pressupostària l'excedència especial de fins a tres anys amb reserva de lloc de feina i es regularà en la normativa de funció pública amb una durada màxima d'un any i la prohibició de prestar serveis a 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 es durà a terme una actualització de les normes que regulen aquesta matèria, tot introduint, si escau, nous conceptes i redistribuint els ja existents.

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

11. Període de vacances

Les vacances anuals retribuïdes seran de vint-i-dos dies hàbils per any complet de serveis, o els que disposi la normativa bàsica, o dels 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 de l'acompliment d'una determinada antiguitat, es farà efectiu a partir del dia següent al compliment de l'antiguitat referenciada.

En aquells àmbits o unitats en què per la naturalesa de la prestació dels serveis que es duen a terme sigui aconsellable, i amb la finalitat de d'evitar o produir la menor pertorbació possible a la prestació d'aquest servei, les vacances anuals es podran gaudir, a sollicitud 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 serà objecte de negociació en l'àmbit sectorial corresponent.

A les institucions sanitàries i sociosanitàries es podrà flexibilitzar la forma del gaudi de les vacances en atenció a una millor prestació del servei.

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

A l'efecte d'una millor planificació i racionalització dels recursos humans es crearà 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, diagnosi, assessorament i 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 de les empleades i els empleats públics de les administracions de les Illes Balears.

A partir de la signatura de l'acord, la Mesa de l'Empleat Públic determinarà, en un termini màxim de tres mesos, el reglament i la composició que regiran l'Observatori, tot establint les bases per al seu funcionament i garantint 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 cada una 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 aquelles actuacions que siguin necessàries per a l'aplicació d'aquest acord.

14. Comissió de seguiment

Es crearà una comissió mixta i paritària de seguiment i coordinació que estarà formada per dos representants de cada un dels sindicats signants de l'acord i un número equivalent de membres en representació de l'Administració, i que ha d'encarregar-se del seguiment i avaluació d'aquest acord.

Aquesta Comissió es constituirà en el termini màxim de tres mesos per tal d'acordar un calendari d'execució de les mesures que conté.

15. Extensió

Les mesures previstes en el present Acord, prèvia negociació col·lectiva en els seus àmbits específics, s'estendran al conjunt del personal al servei del sector públic instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.