

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

4477

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2025 por el que se ratifica el Acuerdo marco de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para la mejora de las condiciones laborales y retributivas de su personal y para la mejora de la prestación de los servicios públicos

El Gobierno de las Illes Balears y las organizaciones sindicales firmantes son plenamente conscientes de que el objetivo principal de una administración moderna es garantizar con eficiencia y calidad la prestación de los servicios públicos, y ofrecer, a su vez, una buena atención a la ciudadanía que resuelva sus necesidades y que facilite su acceso a los servicios públicos más esenciales. Para la consecución de este objetivo, uno de los pilares fundamentales es valorar la figura del empleado público, así como la situación y las condiciones de trabajo en las que ha de prestar sus servicios.

En estos últimos años, en el marco de las mesas sectoriales, se ha llegado a acuerdos que han supuesto una mejora importante de estas condiciones y, en consecuencia, en la manera de prestar sus servicios. No obstante, en varios ejercicios presupuestarios las retribuciones de estos empleados públicos fueron congeladas sin ninguna justificación, dada la coyuntura económica del país.

Por todo ello, fruto del consenso y del diálogo social, se considera necesario continuar impulsando nuevas medidas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo ya existentes, que tienen que suponer la profundización en esta nueva administración pública más moderna, ágil y eficaz, y una mejora en la calidad de la prestación de los servicios públicos que recibe la ciudadanía.

De conformidad con el artículo 38.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los representantes de las administraciones públicas pueden concertar acuerdos para determinar condiciones de trabajo con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas en el seno de las mesas de negociación. En este sentido, en el ámbito de la Administración autonómica, los representantes de esta y los de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de las Comunidad Autónoma de las Illes Balears acordaron en fecha 27 de febrero y suscribieron en fecha 9 de abril de 2025, un acuerdo marco para la mejora de las condiciones laborales y retributivas de su personal y para la mejora de la prestación de los servicios públicos.

Por otra parte, el artículo 38.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, dispone que, para que los acuerdos que versen sobre materias de competencia de los consejos de gobierno de comunidades autónomas tengan validez y eficacia, requieren la aprobación expresa y formal de este órgano, y que: «Cuando tales acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente».

Así mismo, el artículo 5.2.c) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, atribuye al Consejo de Gobierno la competencia de dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados en la negociación con la representación sindical del personal funcionario mediante la aprobación expresa y formal de estos.

Por todo ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.2.g) de la Ley 3/2007, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Presidencia y Administraciones Públicas, en la sesión del día 25 de abril de 2025, adoptó, entre otros, el Acuerdo siguiente:

Primero. Ratificar el Acuerdo marco de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de 9 de abril de 2025 para la mejora de las condiciones laborales y retributivas de su personal y para la mejora de la prestación de los servicios públicos, que se adjunta como anexo.

Segundo. Ordenar que este acuerdo se publique íntegramente en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Tercero. Disponer que este acuerdo tenga efectos desde el día siguiente de su publicación.

Contra este acuerdo, que agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente de su publicación, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



También se puede interponer un recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar a partir del día siguiente de su publicación, de acuerdo con los artículos 8.2, 10.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de que la persona interesada pueda interponer cualquier otro recurso que considere procedente.

Palma, en las fechas de las firmas electrónicas (25 de abril de 2025)

La secretaria del Consejo de Gobierno
Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta
Margarita Prohens Rigo

Acuerdo marco de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para la mejora de las condiciones laborales y retributivas de su personal y para la mejora de la prestación de los servicios públicos

El Gobierno de las Illes Balears y las organizaciones sindicales firmantes son plenamente conscientes de que el objetivo principal de una administración moderna es garantizar con eficiencia y calidad la prestación de los servicios públicos, y ofrecer, a su vez, una buena atención a la ciudadanía que resuelva sus necesidades y que facilite su acceso a los servicios públicos más esenciales. Para la consecución de este objetivo, uno de los pilares fundamentales es valorar la figura del empleado público, así como la situación y las condiciones de trabajo en las que ha de prestar sus servicios.

En estos últimos años, en el marco de las mesas sectoriales, se ha llegado a acuerdos que han supuesto una mejora importante de estas condiciones y, en consecuencia, en la manera de prestar sus servicios. No obstante, en varios ejercicios presupuestarios las retribuciones de estos empleados públicos fueron congeladas sin ninguna justificación, dada la coyuntura económica del país.

Por todo ello, fruto del consenso y del diálogo social, se considera necesario continuar impulsando nuevas medidas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo ya existentes, que tienen que suponer la profundización en esta nueva administración pública más moderna, ágil y eficaz, y una mejora en la calidad de la prestación de los servicios públicos que recibe la ciudadanía.

De acuerdo con lo que se ha expuesto, la Administración y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears subscribimos el siguiente

ACUERDO

1. Modificaciones legislativas

Con el objetivo de actualizar y modernizar el ordenamiento jurídico autonómico en materia de función pública resulta necesario aprobar una norma que incorpore todos los cambios normativos que se han producido durante los años de vigencia de la actual Ley de función pública y, en especial, la regulación de los grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera que prevé el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Por este motivo, las partes firmantes se comprometen a negociar la elaboración de una nueva ley de función pública y de una nueva ley de cuerpos y escalas, así como a determinar en qué materias serán de aplicación directa o supletoria al personal de los diferentes ámbitos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. Planes de igualdad

De conformidad con la disposición adicional séptima del TREBEP, las administraciones públicas tienen que aprobar, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos.

En este sentido, los planes de igualdad vigentes, que deben ejecutarse en sus propios términos, tienen que ser objeto de revisión, que estará acabada antes del primer año desde el inicio de la legislatura.

En los ámbitos sectoriales en los que los planes de igualdad están en fase de elaboración, su vigencia se extenderá durante toda la legislatura, si bien anualmente deberá revisarse su grado de cumplimiento. Todo ello, con la negociación previa y, en su caso, el acuerdo en los diferentes ámbitos sectoriales.



Asimismo, se llevará a cabo la negociación de los protocolos de prevención y lucha contra el acoso sexual.

3. Retribuciones

3.1. Recuperación de derechos económicos y de cantidades minoradas

En función de las disponibilidades presupuestarias, dentro del primer semestre del ejercicio presupuestario de 2026, se recuperarán las retribuciones dejadas de percibir en aplicación de lo dispuesto en los acuerdos del Consejo de Gobierno de 7 de agosto de 2020, de 4 de enero de 2021 y de 24 de mayo de 2021, por los que se concretan los conceptos retributivos objeto de minoración en el ejercicio presupuestario del año 2020.

3.2. Homogeneización de la indemnización por residencia o complemento de insularidad

En la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, a partir del año 2026 la cuantía de la indemnización por residencia o complemento de insularidad será igual para todos los grupos de personal funcionario y de personal laboral.

Dicha cuantía se actualizará de acuerdo con lo que corresponda al grupo A1 en fecha 1 de enero de 2026, con los importes de la siguiente tabla, incrementados en los porcentajes que se determinen legalmente con posterioridad a la aprobación de este acuerdo:

Grupo de clasificación		Mallorca	Menorca e Ibiza	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

Los efectos económicos se producirán de conformidad con el calendario y los porcentajes siguientes, en relación con las diferencias entre la indemnización por residencia o el complemento de insularidad actuales y los nuevos importes de la tabla anterior:

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

4. Jornada laboral

Con carácter general, la jornada laboral del personal funcionario y del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, si procede, se establezcan, y con adecuación a las peculiaridades y los regímenes horarios y de turnos de los diferentes tipos de personal.

Para una mejor adecuación de esta modificación a la prestación de los servicios públicos, deberá ser objeto de negociación en cada una de las mesas sectoriales competentes en cada ámbito.

Asimismo, se negociará dentro de cada ámbito sectorial la implementación de la jornada con dedicación especial, que deberá reflejarse en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos análogos de ordenación de los recursos humanos.

5. Complemento de incapacidad temporal

Durante las situaciones de incapacidad temporal y durante todo el periodo de duración de la incapacidad, se reconocerá al personal al servicio de la Administración y de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes incluido en el régimen general de la Seguridad Social un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el cien por cien de las retribuciones que ha de percibir.

En el ámbito de la correspondiente mesa sectorial, se establecerá el periodo respecto del cual debe determinarse la diferencia por el complemento de incapacidad temporal que ha de incluir, en la media que se determine, el complemento de atención continuada para el personal que realice una jornada complementaria.



Dicho complemento se mantendrá mientras dure la situación de incapacidad temporal y se mantenga la obligación de cotizar en el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

Cuando la situación de incapacidad temporal descrita en el apartado anterior tenga una duración de un día o menos, se entenderá justificada la ausencia con derecho al complemento mediante el correspondiente comunicado de incapacidad temporal o el informe médico de atención urgente.

Asimismo, se negociará dentro de cada ámbito sectorial la implementación de este complemento a partir del primer día de incapacidad con la correspondiente reducción de los días de indisposición.

6. Carrera profesional

Siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se compromete a convocar anualmente procesos ordinarios para la obtención de nuevos niveles de la carrera profesional, en los que deben valorarse, en todo caso, la evaluación del desempeño, si se ha desarrollado, y la formación obtenida.

Asimismo, se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para la introducción de la carrera profesional en los ámbitos en los que la normativa haya establecido dicha posibilidad, para lo cual se derogarán o modificarán las normas que impidan su implementación en el sector público instrumental.

Los efectos administrativos y económicos para los colectivos que no tienen regulación específica en relación con la fecha o que no tienen aprobado el sistema de carrera serán a partir del 1 de enero del año siguiente al del cumplimiento de los requisitos.

En el ámbito de las correspondientes mesas sectoriales se establecerán las consecuencias de las evaluaciones negativas.

7. Provisión y selección

Con el objetivo de favorecer la estabilidad en el empleo público y la carrera profesional de los empleados públicos, se establecerán medidas tendentes a agilizar y simplificar los procesos de selección y provisión del personal.

Estas medidas irán dirigidas a la captación de nuevo talento y a la retención del talento ya existente, por lo que se deberán revisar y modernizar los procedimientos de promoción interna y de promoción profesional de los empleados públicos y los procedimientos de selección del nuevo personal, con respecto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Una vez determinadas dichas medidas, las convocatorias de los procesos de selección y de provisión deberán tener, con carácter general, una periodicidad anual.

Con el objetivo de garantizar la prestación efectiva de los servicios públicos esenciales, en los supuestos de cuerpos, escalas y especialidades o categorías profesionales declaradas deficitarias en personal, podrán diseñarse procesos selectivos específicos por el sistema de concurso para impulsar la incorporación urgente, estable y permanente de personal para cubrir los puestos de trabajo de dichos cuerpos, escalas y especialidades o categorías profesionales. En todo caso, estos procedimientos deberán garantizar los principios de acceso al empleo público que prevé el artículo 55 del TREBEP.

La selección del personal estatutario sanitario fijo del Servicio de Salud de las Illes Balears deberá regirse por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El personal interno residente que haya accedido a la formación sanitaria especializada a través de una convocatoria pública de pruebas selectivas y complete y supere dicha formación en unidades docentes para la formación sanitaria especializada del ámbito de las Illes Balears será nombrado personal estatutario fijo del Servicio de Salud de las Illes Balears siempre que:

1. Haya superado los itinerarios formativos, prácticas o pruebas específicas realizados mientras dure la formación.
2. acredite el nivel de lengua propia de las Illes Balears que en cada momento se exija para el acceso al cuerpo, la escala o la categoría.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, debe redactarse un instrumento de planificación extraordinario 2025-2027 para reducir la temporalidad del empleo público por debajo del 8 % y para cumplir el objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Se fomentará la promoción interna vertical y, a estos efectos, para esta modalidad de acceso, podrá establecerse la posibilidad de «reservar» la nota de los ejercicios para las próximas dos convocatorias, siempre que coincidan el temario y el modelo de ejercicio.



8. Formación

Con el fin de garantizar el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de los conocimientos y de las capacidades profesionales, la formación de los empleados públicos debe estar diseñada para atender a las necesidades requeridas para el ejercicio de su puesto de trabajo, así como a las dirigidas a la promoción interna o al fomento de la carrera profesional del personal, y en especial tiene que prever, por un lado, la formación dirigida a la adquisición de nuevas habilidades y de nuevos conocimientos en materia digital, y, por el otro, la formación dirigida a la humanización de la atención a la ciudadanía.

Se diseñarán itinerarios formativos adaptados a las necesidades de la Administración y del personal, con el fin de facilitar la formación necesaria para convocatorias de provisión y también para cumplir los requisitos de formación de las convocatorias de carrera profesional.

9. Jubilación parcial

En un plazo máximo de seis meses desde la modificación legislativa que permita el desarrollo de esta modalidad de jubilación del personal funcionario, se convocará la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos para tratar de su desarrollo en el ámbito de la Administración autonómica de las Illes Balears.

Mientras no se lleve a cabo la derogación de la supresión de la jubilación parcial como una de las modalidades de jubilación del personal funcionario establecidas en el artículo 67 del TREBEP, se adoptarán medidas para que el personal funcionario que haya cumplido sesenta años tenga derecho a solicitar una licencia especial por asuntos propios con una duración máxima de seis meses anuales.

La concesión de esta licencia especial por asuntos propios, que es discrecional, es incompatible con la situación de jubilación parcial, está supeditada a las necesidades del servicio y no puede implicar el nombramiento de personal temporal sustituto.

Se eliminará cualquier tipo de licencia vigente que tenga características parecidas.

Salvo que la normativa reguladora de la jubilación parcial disponga lo contrario, el personal que se acoja a esta modalidad de jubilación no podrá prolongar su permanencia en el servicio activo.

Asimismo, se eliminará de la normativa presupuestaria la excedencia especial de hasta tres años con reserva de puesto de trabajo y se regulará en la normativa de función pública con una duración máxima de un año y la prohibición de prestar servicios en ninguna administración pública ni ente dependiente durante este periodo.

10. Fondo social

Dentro del margen de las limitaciones presupuestarias que impone la normativa básica estatal, se realizará una actualización de las normas que regulan esta materia, que introduzca, si procede, conceptos nuevos y redistribuya los ya existentes.

El fondo social es aplicable a todo el personal al servicio de la Administración autonómica, con independencia de su relación jurídica definitiva o temporal, incluida la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud.

11. Periodo de vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas constan de veintidós días hábiles por año cumplido de servicios, o los que disponga la normativa básica, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año ha sido inferior.

Además de estos días, se tendrá derecho a los días adicionales que establezca la normativa. Si este derecho se deriva del cumplimiento de una determinada antigüedad, se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En los ámbitos o unidades en los que por la naturaleza de la prestación de los servicios que se realizan sea aconsejable, y con el fin de evitar o minimizar la perturbación de la prestación de dichos servicios, las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud de la persona interesada, a lo largo de todo el año en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

La organización y la manera concreta de establecer estos periodos de vacaciones tendrán que ser objeto de negociación en el correspondiente ámbito sectorial.

En las instituciones sanitarias y sociosanitarias se puede flexibilizar la manera de disfrutar las vacaciones para una mejor prestación del servicio.



12. Observatorio del Empleo Público de las Illes Balears

A efectos de una mejor planificación y racionalización de los recursos humanos, se creará el Observatorio del Empleo Público de las Illes Balears, como órgano mixto formado por las administraciones de las Illes Balears y las organizaciones sindicales, de carácter consultivo, para el estudio, la diagnosis, el asesoramiento y la orientación sobre el empleo público y el ordenamiento de los recursos humanos, orientado a la mejora de la calidad de los servicios públicos y de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de las administraciones de las Illes Balears.

A partir de la firma del Acuerdo y en un plazo máximo de tres meses, la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos debe determinar el reglamento y la composición que regirán el Observatorio, a fin de establecer las bases para su funcionamiento y de garantizar así un marco estable de diálogo y colaboración entre las administraciones y los sindicatos en materia de empleo público.

13. Desarrollo de las actuaciones

Corresponde a la Mesa general de negociación, a cada una de las mesas sectoriales y a los órganos de negociación del personal laboral, en función del alcance subjetivo de su contenido, la negociación de todas las actuaciones que sean necesarias para la aplicación de este acuerdo.

14. Comisión de seguimiento

Se creará una comisión mixta y paritaria de seguimiento y coordinación, formada por dos representantes de cada uno de los sindicatos firmantes del Acuerdo y un número equivalente de miembros en representación de la Administración, que se encargará del seguimiento y la evaluación de este acuerdo.

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de tres meses para acordar un calendario de ejecución de las medidas que contiene.

15. Extensión

Las medidas que prevé este acuerdo, previa negociación colectiva en sus ámbitos específicos, se extenderán al conjunto del personal al servicio del sector público instrumental de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Palma, 9 de abril de 2025

Por la Administración

La presidenta del Gobierno de las Illes Balears

La consejera de Presidencia y Administraciones Públicas

Por las organizaciones sindicales

SIMEBAL

STEI Intersindical

UGT

CSIF

CCOO