Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA
CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

10720 ***Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears, i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del III Conveni col·lectiu del sector de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears***

Antecedents

1. El 29 de maig de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscriví el text del III Conveni col·lectiu del sector de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears.

2. El 26 de juny de 2026, la senyora Maria Cutillas Belmonte, en representació de la Comissió Negociadora, sol·licità la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

3. El 6 d'octubre de 2026, la comissió negociadora va subscriure l'acord de modi-ficació del citat conveni.

Fonaments de dret

1. Els articles 90.2 i 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.

2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.

3. Ordenar la publicació del Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament (23 d'octubre de 2026)

La directora general de Treball i Salut Laboral
María de la Luz Moreno Romero
Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

III CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DE REFORMA JUVENIL I PROTECCIÓ DE MENORS DE LES ILLES BALEARS

TÍTOL I

CAPÍTOL I
Àmbits

Article 1. Àmbit funcional

1. El present conveni col·lectiu és d'aplicació en totes aquelles empreses, entitats, centres, programes i serveis que s'enuncien , o es deriven de l'aplicació de la normativa següent:

a) Lleis orgàniques 1/1996, de 15 de gener (RCL 1996, 145), de protecció jurídica del menor, de modificació parcial del Codi Civil (LEG 1881, 1), la Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència, i la Llei d'Enjudiciament Civil (RCL 2000, 34, 962, i RCL 2001, 1892). Actualitzats per la Llei 26/2015, de 28 de juliol, que modifica el sistema de protecció a la infància i l'adolescència. I la Llei 9/2019, de 19 de febrer, de l'atenció i els drets de la infància i l'adolescència de les Illes Balears.
b) Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener (RCL 2000,90), reguladora de la responsabilitat penal dels menors, o aquelles que en el seu moment les substituïssin, ampliassin o modificassin, prescindint de la naturalesa, el tipus o el caràcter de l'empresa o entitat propietària, ja sigui la seva activitat l'oferta de serveis, l'elaboració i la posada en pràctica de programes, o la gestió de qualsevol tipus de centre.
c) Llei 7/2015, de 10 d'abril, per la qual s'estableix el marc regulador dels processos d'autonomia personal de menors que han estat sotmesos a una mesura de protecció o reforma a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
d) Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral de la infància i l'adolescència, front a la violència en aquells aspectes relacionats amb les normes expressades als punts a) i b).

2. A l'efecte de protecció jurídica dels menors, s'han d'entendre totes les actuacions fetes en la prevenció, detecció i reparació de situacions de risc. S'entén per situació de risc aquella que, a causa de circumstàncies, mancances o conflictes familiars, socials o educatius, el menor es vegi perjudicat en el desenvolupament personal, familiar, social o educatiu, en el seu benestar o en els seus drets de manera que, sense aconseguir la intensitat o persistència que fonamentarien la seva declaració de situació de desemparament i l'assumpció de la tutela per ministeri de la llei, sigui necessària la intervenció en l'àmbit familiar, per eliminar, reduir o compensar les dificultats o la inadaptació que l'afecten i evitar-ne el desemparament i l'exclusió social, sense que hagi de ser separat del seu entorn familiar.

Així mateix, s'ha d'entendre com a situació de desemparament la que es produeix de fet o a causa de l'incompliment, o de l'impossible o inadequat exercici dels deures de protecció establerts per les lleis per a la guarda dels menors, quan aquests quedin privats de la necessària assistència moral o material.

Conseqüentment, s'ha d'aplicar el present conveni col·lectiu a totes les actuacions promogudes per les administracions públiques o entitats privades en matèria de protecció de menors, ja siguin:

- Actuacions en situació de risc, és a dir, una situació de desprotecció social que no aconsegueix l'entitat suficient per separar el menor del nucli familiar. En aquest cas, garanteixen els drets que assisteixen el menor, l'orienten i tracten de disminuir els factors de risc i la dificultat social que incideixen en la situació personal i social en la qual es troba el menor i la seva família. S'executen accions per reduir aquesta situació de risc i es fa un seguiment de l'evolució del menor en la família i de la pròpia família.
- Actuacions en situació de desemparament, marcada per la gravetat dels fets, que aconsellen l'extracció del menor del nucli familiar; en aquest cas, s'adopten les mesures oportunes de protecció, i l'òrgan competent n'assumeix la guarda i/o tutela i ho posa en coneixement del Ministeri Fiscal.

En aquest sentit, de conformitat amb aquestes dues definicions, tindrà prioritat aplicativa el Conveni col·lectiu de reforma juvenil i protecció de menors sobre la resta de convenis col·lectius que, per raó de la matèria, puguin concórrer amb actuacions que adoptin les institucions, públiques o privades, en l'entorn familiar, sempre que l'activitat principal sigui l'atenció de menors en situació de risc o desemparament que hagin ocasionat una mesura de protecció legalment establerta al menor, i que l'objecte de l'actuació se centri a aconseguir l'interès superior del menor.

En aquest àmbit, i a tall d'exemple, queden compresos, entre d'altres, els següents serveis, programes, projectes, actuacions, activitats i d'altres de similars o anàlegs:

- Centres d'internament de menors infractors en règim tancat.
- Centres d'internament de menors infractors en règim semiobert.
- Centres d'internament de menors infractors en règim obert.
- Centres d'internament terapèutic de menors infractors.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

- Centres que ofereixin tractament ambulatori a menors en situació de risc i/o conflicte social per a l'adequat tractament d'anomalies o alteracions psíquiques, addicció al consum de begudes alcohòliques, drogues tòxiques o substàncies psicotròpiques, o alteracions en la percepció, i altres addiccions.
- Centres de dia dedicats a l'aplicació de la corresponent mesura a menors infractors.
- Programes que apliquin les mesures de medi obert previstes en els apartats g), h), i), j) i k) de l'article 7 de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors.
- Centres de recepció i primer acolliment de menors.
- Centres residencials d'acolliment de menors.
- Centres de protecció terapèutica.
- Centres d'acolliment de menors estrangers no acompanyats.
- Llars funcionals.
- Pisos d'emancipació, pisos pont, o de transició a la vida adulta de joves.
- Programes i centres d'inserció sociolaboral destinats a menors i joves en situació de risc i/o conflicte social que atenguin a menors amb una mesura de protecció legalment establerta.
- Centres de dia dedicats a menors i joves en situació de risc i/o conflicte social.
- Programes d'acolliment familiar, simple, permanent o preadoptiu, tant els dedicats a la sensibilització, difusió i captació de famílies, com a la formació d'aquestes famílies com al suport i el seguiment dels casos.
- Programes de formació de famílies adoptants i de postadopció.
- Punts de trobada familiar, que garanteixen l'interès superior del menor, que atenguin menors amb una mesura de protecció legalment establerta.
- Centres, programes o serveis d'atenció especialitzada a menors i famílies en situació de risc i/o conflicte social que atenguin a menors amb una mesura de protecció legalment establerta.
- Altres serveis especialitzats d'atenció a menors en situació de risc o desemparament i les seves famílies, que es desenvolupin o puguin desenvolupar-se en un futur i que estiguin afectats pel que disposa el primer apartat d'aquest article.
- Qualsevol altre centre o servei amb competències relacionades amb la protecció o reforma de menors definit per les carteres de serveis del Govern de les Illes Balears i les carteres de serveis de les administracions locals.

3. Així mateix, l'àmbit del present conveni inclou aquelles empreses i tots els seus centres de treball que, sense estar inclosos explícitament en la relació anterior, tinguin com a activitat principal la protecció jurídica del menor en alguna de les facetes relacionades en el paràgraf anterior, d'acord amb el principi d'unitat d'empresa.

Article 2. Estructura de la negociació col·lectiva al sector

1. El present conveni col·lectiu s'ha negociat a l'empara de l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors (ET) i articula la negociació col·lectiva al sector de la reforma juvenil i protecció de menors, sense perjudici del que estableix l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, a través de l'estructura negociadora següent:

a) Conveni col·lectiu estatal de sector de branca d'activitat: l'actual conveni del sector de reforma juvenil i protecció de menors és d'aplicació directa a les empreses que es troben dins el seu àmbit.
b) III Conveni autonòmic de reforma juvenil i protecció del menor de les Illes Balears: tindrà aplicació sobre totes les empreses i els serveis inclosos en els respectius àmbits funcional i territorial.

Estableix les condicions mínimes d'aquest sector que no es poden negociar en àmbits inferiors a menys que es millorin les condicions aquí establertes.

c) Convenis col·lectius d'empresa: aquest conveni serà d'aplicació per a aquelles empreses i treballadors/es que, inclosos en el seu àmbit funcional, es regeixin per un conveni d'empresa, sense perjudici del que s'indica a continuació.
d) Pactes d'aplicació i desenvolupament del conveni col·lectiu estatal i autonòmic del sector: aplicació i desenvolupament del present conveni col·lectiu i les matèries regulades com a disponibles pel mateix per a l'àmbit de l'empresa. Els pactes respectaran la jerarquia normativa establerta a l'article 3 de l'Estatut dels treballadors i seran negociats pels subjectes legitimats al si de l'empresa.

Article 3. Regles de concurrència

1. Els convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa únicament tindran prioritat aplicadora respecte del present conveni en les matèries que preveu l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

En la resta de matèries, seran considerades com a condicions mínimes allò que regula el present conveni i el conveni estatal de reforma juvenil i protecció de menors.

2. De conformitat amb l'article 84.1 i 84.4 de l'Estatut dels Treballadors, el present conveni, durant la seva vigència, podrà ser negociat en qualsevol matèria que millori el disposat en convenis d'àmbit insular o empresa respectant com condicions mínimes les regulades pel present

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

conveni en les matèries de període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica.

3. Es veuran afectats per aquestes regles de concurrència aquells convenis col·lectius sectorials d'àmbit insular en els que els seus àmbits funcionals o d'activitat coincideixin en part o en la seva totalitat amb el present conveni col·lectiu, essent aquells de prioritat aplicativa en relació a aquest en allò que disposi el seu articulat per a l'àmbit territorial afectat, però sempre que superin les condicions mínimes pactades en aquest conveni.

Article 4. Àmbit territorial

El present conveni és d'aplicació en el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears, independentment del lloc en què les esmentades organitzacions tinguin establert el domicili social.

Article 5. Àmbit personal

Queden compresos en l'àmbit del conveni tots els treballadors i les treballadores que presten o prestin els seus serveis a les empreses, centres o entitats especificades en l'article 1.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

a) Els membres de comunitats religioses que no mantinguin relació de caràcter laboral.
b) El personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de l'Estat, de l'Administració autonòmica i de l'Administració local i del seu sector instrumental.
c) Professionals que, per raó del seu exercici professional lliure, concertin treballs, estudis o col·laboracions amb els centres i les empreses inclosos en l'àmbit funcional del conveni, i hi sostinguin relació d'arrendament de serveis.
d) El voluntariat social. Un treballador no podrà realitzar accions de voluntariat que substitueixin les seves funcions en el seu lloc de feina.
e) Finalment, s'exclou de forma expressa de l'àmbit funcional del present conveni aquells menors i/o joves internats que mantinguin una relació de caràcter laboral en els diferents tallers productius o programes que es desenvolupin dins els centres educatius de mesures judicials. Aquests estaran subjectes al que disposa el Reial decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que duguin a terme activitats laborals, aplicable en els centres específics per a menors infractors d'acord amb el que estableix l'article 53.4 del Reial decret 1774/2004, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament que desplega la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, o, si no n'hi ha, per la normativa que hi sigui aplicable.

Article 6. Vigència i durada

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2027.

La durada d'aquest conveni estarà compresa entre l'1de gener de 2027 i el 31 de desembre de 2030.

Si durant la vigència del present conveni es produeixen canvis en la legislació sobre matèries que afectin les normes que hi estan contingudes, la Comissió Paritària es reunirà amb la finalitat d'adequar el conveni a la nova situació.

Podran modificar-se durant la vigència del present conveni els articles que es considerin millorables quant a la seva aplicabilitat o la seva adaptabilitat a la realitat canviant. En aquests casos, es convocarà la comissió negociadora.

Article 7. Denúncia i pròrroga

El present conveni quedarà automàticament prorrogat per anualitats si no s'ha denunciat expressament i per escrit. La denúncia l'haurà de fer alguna de les parts signants del conveni, en un termini mínim de sis mesos abans de l'acabament de la vigència.

Un cop denunciat, tret del deure de pau, el conveni continuarà vigent i serà plenament aplicable a la resta de les clàusules fins que sigui substituït pel nou conveni.

Si en el termini de dotze mesos comptadors des de la denúncia, les parts no han assolit un acord relatiu a la negociació d'un nou conveni que substitueixi el present, han de decidir, de comú acord, si acudeixen o no al procediment de mediació o arbitratge voluntari previst en la legislació vigent.

En tot cas, el present conveni continuarà en vigor fins que sigui substituït pel nou conveni.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot indivisible. Totes les entitats signants es comprometen a aplicar-lo com a condicions mínimes per als seus treballadors/es d'aquest àmbit funcional durant tot el període de vigència.

Anul·la, deroga i substitueix al II Conveni Col·lectiu del sector de la Reforma Juvenil i Protecció de Menors de les Illes Balears.

Les condicions pactades en el mateix, estimades en conjunt, compensen en la seva totalitat les que regien anteriorment a excepció de les matèries recollides en el següent article.

Article 9. Absorció, compensació i condició més beneficiosa

El present conveni col·lectiu compensa i absorbeix qualsevol millora que gaudeixin els treballadors i les treballadores, en matèria retributiva salarial o extrasalarial, bé a través d'altres convenis o normes d'obligat compliment, bé per decisions unilaterals de les empreses.

Si les condicions econòmiques retributives, salarials o extrasalarials, de què gaudissin els treballadors/es en el moment d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu fossin superiors en còmput anual a les que s'hi estableix, es continuaran aplicant i respectant les esmentades condicions més favorables, en allò que excedeix les convencionals.

La quantia resultant de les diferències de les condicions generals en matèria retributiva, salarial o extrasalarial que es venien gaudint fins al moment de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu es mantindrà com un complement personal que serà compensable i absorbible, i no revaloritzable.

Si hi hagués anteriorment una jornada pactada, convinguda o de compliment obligat, en l'àmbit del centre de treball o empresa, que, abans de l'entrada en vigor del present conveni, tingués un còmput anual inferior, s'ha de mantenir aquesta jornada.

Aquesta menor jornada reconeguda com a garantia personal o mitjançant conveni col·lectiu o acord d'empresa serà absorbible i compensable amb les futures reduccions de jornada que es puguin pactar en l'àmbit d'aplicació del present conveni.

Article 10. Dret supletori

Per allò que no preveu aquest conveni s'aplicarà el que estableix l'Estatut dels treballadors, el Conveni col·lectiu estatal de centres i protecció de menors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la resta de disposicions de caràcter general i les reglamentacions específiques d'aplicació en l'àmbit de la reforma juvenil i la protecció de menors, a més de la legislació que sigui d'aplicació en aquesta matèria i que es promulgui en l'àmbit d'aquesta comunitat autònoma.

Article 11. Convenis d'àmbit inferior

1. Les parts signants reconeixen la validesa dels convenis d'àmbit inferior, la vigència i l'aplicació dels quals no és qüestionada, sempre que considerin i apliquin els mínims que estableix el present conveni.

2. Quan en l'àmbit d'una empresa pertanyent a l'àmbit funcional del present conveni es pretengui negociar un conveni, tindran preferència sobre la representació unitària dels treballadors/es per representar els interessos d'aquests treballadors/es, les seccions sindicals legalment constituïdes i amb representació en el comitè d'empresa, sempre que hi hagi acord en aquest sentit entre les seccions esmentades i representin la majoria absoluta dels membres en el comitè d'empresa.

3. Quan hi hagi denúncia i promoció d'un conveni col·lectiu d'àmbit inferior, s'ha de remetre una còpia de la denúncia, de la promoció i de l'acta de la constitució de la comissió negociadora a la Comissió Paritària del III Conveni autonòmic del sector. Quan hagi conclòs el procés de negociacions, s'ha d'enviar a la mateixa Comissió Paritària una còpia de l'acord o del conveni firmat amb nota del registre i el dipòsit en l'organisme administratiu corresponent.

El mateix procediment s'haurà de seguir quan en convenis d'àmbit inferior s'arribi a acords entre les parts sense necessitat de denuncia que modifiquin, adaptin o suprimeixin l'articulat d'aquests.

Article 12. Desvinculació salarial.

Si la situació i perspectives econòmiques d'una entitat poguessin veure's negativament afectades com conseqüència de l'aplicació de les condicions econòmiques previstes en el present Conveni, podent veure's afectades en tot dos casos les possibilitats de manteniment de feina en la mateixa, l'entitat podrà procedir a la inaplicació del règim salarial establert d'acord amb el previst a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Igualment, de conformitat amb allò establert a l'article 82.3 de l'E.T., quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu estatutari, es possible, previ desenvolupament d'un període de consultes (el previst per a la modificació de condicions substancials de treball de caràcter col·lectiu, article 41.4 de l'E.T.), inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes al conveni col·lectiu aplicable, que afectin les següents matèries:

a) Jornada de treball.
b) Horari i distribució del temps de treball.
c) Règim de treball per torns.
d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
e) Sistema de treball i rendiment.
f) Funcions, quan excedeixin dels límits previstos per a la mobilitat funcional.
g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

La sol·licitud de desvinculació l'iniciarà l'empresari, que la comunicarà a la representació unitària i sindical o en la seva absència, a la comissió de treballadors designats segons el previst en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, així com a la Comissió Paritària del present Conveni.

1. Tant per al procediment d'inaplicació (art. 82.3 de l'E.T.), com pels recollits en els articles 39.4 i 41 de l'E.T., dins de l'àmbit funcional del present conveni, caldrà respectar el següent procediment d'acord amb l'article 41.4 de l'E.T., havent d'informar-se del mateix a la Comissió Paritària d'aquest Conveni, estant obligades les empreses i entitats per a no caure en defecte de forma a les següents:

1.1. Informar a la Comissió Paritària, al temps que a la RLT o treballadors, la intenció d'iniciar procediment, ja sigui de modificació substancial de les condicions de treball o d'inaplicació, conforme a allò exposat a l'article 41.4 de l'E.T.

1.2. Comunicar a la Comissió Paritària, en defecte de RLT en qualque àmbit afectat per el procediment, si el col·lectiu de treballadors ha optat per delegar o designar representació en els sindicats representatius del sector i legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni, conforme a lo exposat en l'article 41.4 de l'E.T. Els treballadors de l'empresa, en absència de representació legal dels treballadors, tenen dret a atribuir la seva representació en els sindicats signants del present Conveni.

1.3. Comunicar a la Comissió Paritària, al temps que a la RLT o comissió de treballadors, la comunicació d'inici de procediment o període de consultes conforme a allò exposat a l'article 41.4 de l'E.T.

2. Si fos necessària la intervenció de la Comissió Paritària en el procediment, aquesta haurà de resoldre acordant per majoria l'autorització o no d'allò sol·licitat en el termini de set dies hàbils, conforme a allò exposat a l'article 82.3 de l'ET, ja sigui en cas de desvinculació total o parcial. Les empreses estaran obligades a traslladar a la Comissió, al temps que a la RLT o comissió de treballadors, la documentació que s'aporti durant el procediment, i que mínimament s'haurà de compondre de la documentació relativa als balanços, comptes de resultats i, en el seu cas, informe d'auditors o de censors de comptes, que justifiqui la mesura que es proposa. A més, serà necessària la presentació d'una memòria explicativa de les causes que motiven la sol·licitud, en la que es farà constar la situació econòmica i financera de l'empresa, contracte o servei afectat i l'afectació al manteniment de l'ocupació. Així mateix, s'explicaran les mesures de caràcter general que hagin previst per a la viabilitat de l'empresa i el manteniment de l'ocupació.

3. En cas d'acord o en el seu defecte, aquest fet haurà de ser formalment comunicat a la Comissió Paritària del conveni, així com la pertinent comunicació i registre a l'autoritat laboral.

4. Serà necessària una comunicació expressa per qualsevol de les parts perquè en cas de desacord es sol·liciti la intervenció de la Comissió Paritària en el procés, en virtut de les potestats conferides en l'article 82.3 de l'E.T.

5. El present Conveni reflectirà les adreces i dades de contacte de la Comissió Paritària per facilitar les comunicacions.

CAPÍTOL II
Comissions

Article 13. Comissió paritària

1. S'acorda establir una Comissió Paritària integrada per les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu del present conveni.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Igualment, quan hi hagi discrepàncies, la Comissió podrà definir i adscriure els centres que duen a terme les activitats englobades en l'àmbit funcional del conveni col·lectiu i assimilar els llocs de treball previstos en el conveni als que hi pogués haver en els centres de treball, enquadrant-los en el grup professional corresponent.

En situacions de desacord en la Comissió Paritària, les parts convenen sotmetre's a l'òrgan que preveu el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), la resolució del qual serà vinculant per a les dues parts, sempre que tingui aquest caràcter segons la normativa reguladora de l'òrgan emissor.

2. Seran funcions de la Comissió Paritària:

a) Informar sobre la voluntat de les parts en relació amb el contingut del conveni.
b) Conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del present conveni col·lectiu. Les consultes sobre l'aplicació i la interpretació del present conveni adreçades a la Comissió Paritària s'han de fer de conformitat amb el model que s'adjunta a l'annex 2.
c) Conèixer els pactes o acords que es puguin assolir en àmbits territorials inferiors.
d) Intervenir en els casos de discrepància entre empresa i els representants legals dels treballadors/es o les seccions sindicals, si n'hi hagués, en els procediments d'inaplicació de les condicions de feina previstes en el conveni col·lectiu aplicable, que afectin a les matèries indicades a l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015 o de modificació substancial de les condicions laborals col·lectives a què es refereixen els articles 39, 41 i 82 respectivament de l'Estatut dels treballadors, quan qualsevol de les parts en conflicte en sol·liciti la mediació i/o l'arbitratge per resoldre les esmentades discrepàncies.
e) Emetre informe previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu. Si en el termini d'un mes, a comptar des de la data de la comunicació a les parts interessades de l'existència de qualsevol conflicte, la Comissió Paritària no ha emès l'informe, s'entén que la Comissió renúncia a emetre'l.
f) Vigilar el compliment de tot allò pactat.
g) Qualsevol altra activitat que tendeixi a una millor aplicació d'allò que estableix el conveni.
h) Qualsevol altra funció que li sigui adjudicada per precepte legal.

3. Els convenis col·lectius d'àmbit inferior que duguin a terme les parts legitimades en l'àmbit d'aplicació de l'article 2 d'aquest conveni col·lectiu, han de crear comissions paritàries pròpies per fer el seguiment i resoldre els conflictes que es puguin generar en l'aplicació dels convenis esmentats; conseqüentment, les consultes s'han d'adreçar a la Comissió com a institució apropiada per atendre els plantejaments formulats en aquestes consultes. Sempre que no siguin matèries reservades per aquest conveni col·lectiu.

4. Es podrà demanar el procediment de mediació i arbitratge per solucionar les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació del present conveni col·lectiu. La mediació serà preceptiva per poder interposar la corresponent demanda davant de l'òrgan judicial i l'arbitratge tindrà sempre caràcter voluntari. L'acord aconseguit a través de la mediació i, en el seu cas, el laude arbitral, tindrà l'eficàcia jurídica i tramitació dels convenis col·lectius regulats de conformitat amb el que preveu l'article 82 de l'Estatut dels treballadors.

Cas que no s'arribi a un acord de resolució en la qüestió d'aplicació o d'interpretació sol·licitada a la Comissió Paritària, s'ha de sol·licitar procediment de mediació al TAMIB. En el supòsit que la proposta de mediació no sigui acceptada, per més del 50 % de cada part de la Comissió Paritària, les parts podran, voluntàriament, iniciar el procediment d'arbitratge, i sol·licitar la intervenció del col·legi arbitral del TAMIB.

5. El procediment per informar a la Comissió Paritària de l'acord o desacord en el període de consultes sobre modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de les condicions de feina previstes en el conveni col·lectiu aplicable que afectin a les matèries indicades a l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, es farà utilitzant el model que s'adjunta en aquest conveni col·lectiu a l'annex 2. L'acord assolit en l'àmbit de l'empresa s'ha de notificar a la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu.

6. En els procediments de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del present conveni col·lectiu, quan no existeixin seccions sindicals s'aplicarà allò disposat als articles 82.3 i 41.4 del Text Refós Vigent de l'Estatut dels Treballadors.

7. A falta d'acord en l'àmbit de l'empresa, s'han de remetre les discrepàncies a la Comissió Paritària. Si aquesta no assoleix acord suficient en el termini de set dies des de la recepció de la comunicació, ha de sol·licitar la intervenció del procediment de mediació davant el TAMIB; l'acord que recaigui en el procediment de mediació s'ha de comunicar a la Comissió Paritària.

Si tampoc no s'assoleix acord en el procediment de mediació, l'empresari pot demanar voluntàriament el procediment d'arbitratge que estableix la llei.

8. S'incorporarà com una més de les seves funcions la vigilància del compliment del present Conveni Col·lectiu Autonòmic de Reforma Juvenil i Protecció de Menors de les Illes Balears per part de les administracions públiques contractants.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

S'ha de constituir una comissió delegada de la Comissió Paritària del present Conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears, amb la celeritat necessària, per iniciativa pròpia o sota demanda de les parts signants del conveni col·lectiu, que ha d'intervenir davant les administracions públiques, tant en la formulació de recomanacions sobre l'aplicació del conveni col·lectiu, com en la interposició, en el seu cas, dels recursos administratius corresponents per fer efectiu el compliment del present conveni.

Article 14. Composició

La Comissió Paritària la integraran deu membres, cinc en representació dels empresaris/àries, i uns altres cinc en representació de les centrals sindicals signants del present conveni col·lectiu, en funció de la representativitat que tinguin; tots els membres han de tenir els respectius suplents.

Article 15. Funcionament

La constitució de la Comissió s'ha de fer en els quinze dies naturals següents a la firma del present conveni. En la primera reunió es nomenarà president/a i secretari/ària, i s'ha d'aprovar, si s'escau, un reglament de funcionament de la Comissió.

1. Els acords s'han de prendre per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions, i es requereix per adoptar acords la majoria simple de cada una de les representacions.

2. La Comissió s'ha de reunir de forma ordinària una vegada cada quadrimestre, i amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les dues parts, amb indicació de l'ordre del dia, i amb una antelació mínima de cinc dies des de la data de comunicació de la sol·licitud de reunió. Ambdues representacions podran assistir a les reunions amb els assessors que considerin convenients.

Les reunions podran ser presencials o mitjançant sistemes de vídeo reunions. En aquest darrer cas, s'arbitrarà un mecanisme per a la signatura digital de les actes corresponents. Cas que una petició no sigui contestada en el termini d'un mes per la comissió paritària, s'entendrà com a acomplert el precepte establert per al recurs als tribunals de justícia.

3. L'organització que aporta el domicili de la Comissió Paritària serà la responsable de rebre els escrits que s'hi adrecin i traslladarà la informació als altres membres en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la data de recepció.

4. Per poder adoptar acords ha d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cadascuna de les dues parts representades.

5. Les resolucions de la Comissió Paritària seran vinculants i el president i el secretari han de signar les actes de les reunions. Les parts integrants s'han de comprometre a divulgar-les dins les respectives organitzacions.

6. La resolució de la Comissió Paritària es farà en tots els casos partint d'allò que hagi plantejat la part consultant, tenint a més en compte la documentació complementària rebuda i les valoracions que la Comissió Paritària faci «in situ». Tota aquesta documentació ha de ser arxivada per la Comissió Paritària i ha de constituir part integrant de la resolució. La Comissió Paritària ha de notificar la resolució adoptada a les parts afectades per cada consulta.

7. En qualsevol cas, els afectats (empresa/personal) per la resolució podran recórrer davant la jurisdicció competent en defensa dels seus interessos.

8. Quan les esmentades resolucions tractin sobre interpretació o aplicació de l'articulat del Conveni col·lectiu i siguin de notori interès per a empreses i treballadors/es, quant a la seva clarificació per evitar futures consultes sobre idèntiques qüestions, les organitzacions presents a la Comissió Paritària es comprometen a difondre a través dels mitjans adequats les esmentades resolucions, i a salvaguardar la necessària protecció de dades respecte dels qui van plantejar les consultes i altres parts que hi estiguin implicades.

Article 16. Seu

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària la seu de l'APEIAB, carrer de la Rambla, núm. 15, 2n, 1. 07003 Palma (Mallorca), amb direcció de correu electrònic: paritariamenorsbalears@gmail.com

Article 17. Mecanisme de participació dels treballadors i treballadores

Davant qualsevol cas de presumpte incompliment del Conveni, sigui per demanar una interpretació d'aquest o per sol·licitar la mediació o arbitratge davant un conflicte, les parts implicades podran dirigir-se a la Comissió Paritària perquè, en la primera reunió ordinària, emeti la resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions s'han d'adreçar a l'adreça esmentada anteriorment, utilitzant el model de l'annex 2 del present conveni col·lectiu.

Les resolucions que emeti la Comissió Paritària tindran la mateixa força legal que té el Conveni i entraran a formar-ne part integrant.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

TÍTOL II
Organització del treball

Article 18. Definició

L'organització del treball serà competència exclusiva de l'empresa, sense perjudici dels drets d'audiència, informació, negociació, etc. reconeguts als treballadors i les treballadores i als seus representants en el present conveni, en l'Estatut dels treballadors i altres normatives d'aplicació.

L'organització del treball es fonamenta en els principis següents:

a) L'adequació de les plantilles que permeti un nivell de prestació del servei d'acord als paràmetres i requeriments establerts per les administracions públiques.
b) La racionalització i millora dels processos educatius.
c) La valoració dels llocs tenint en compte l'ajustament entre el perfil del lloc i les característiques personals, formatives i experiencials de l'ocupant.
d) La professionalització i la promoció.
e) La formació i reciclatge del personal.
f) L'eficàcia en el treball.
g) L'eficiència en l'ús de tots els recursos.
h) L'adequació de l'organització del treball per garantir una atenció òptima i respectuosa a les persones usuàries.

Article 19. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional és una de les característiques del sector, la determinació de la qual correspon a la facultat organitzativa de l'empresa o entitat, amb l'objectiu d'aconseguir una distribució racional del seu personal, i que ho ha de fer compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura dels programes.

No obstant això, els canvis de llocs de treball determinats per aquesta mobilitat (tenint en compte que el treballador/a ha d'estar assignat a un centre concret de treball) no es poden basar en una mesura arbitrària o sancionadora de l'empresa o entitat, i només es poden fer per estrictes raons de servei i després d'haver informat els representants legals dels treballadors/es.

Article 20. Mobilitat funcional interna al grup professional

Un treballador o treballadora només pot exercir tasques diferents dins el mateix grup professional cas que disposi de les titulacions acadèmiques o professionals mínimes requerides per aquest Conveni col·lectiu per exercir en el lloc de treball.

Article 21. Mobilitat funcional externa al grup professional

A) Treball de nivell superior: mobilitat externa ascendent. Quan s'encomani al treballador o treballadora, sempre amb causa justificada i cas que tingui les titulacions acadèmiques o professionals mínimes requerides, una funció superior a la corresponent al seu grup professional, ha de percebre la retribució corresponent al treball efectivament realitzat, mentre subsisteixi la situació. Aquest fet només podrà produïr-se quan existeixin raons tècniques o organitzatives, una causa justificada, la persona treballadora tengui la titulació o experiència precises i sempre que no suposi un menyscapte de la seva dignitat.

Si el marc temporal de la situació esmentada és superior a sis mesos durant un any o vuit mesos en dos anys, el treballador o treballadora ha de ser reclassificat/da en el nou lloc de treball que desenvolupi, i cas que ho sol·liciti. Aquesta consolidació no és aplicable als casos de substitució de treballadors o treballadores amb dret a reserva del lloc de treball.

B) Treball de nivell inferior: mobilitat externa descendent. Si per necessitats imprevisibles, peremptòries i justificades de l'empresa, aquesta necessita destinar algú a tasques corresponents a un grup professional inferior, només podrà fer-ho pel temps imprescindible fins a un màxim de set dies naturals consecutius i mantenint-li la retribució d'origen. Aquest fet només podrà produïr-se quan existeixin raons tècniques o organitzatives, una causa justificada, la persona treballadora tengui la titulació o experiència precises i sempre que no suposi un menyscapte de la seva dignitat.

Article 22. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica dels treballadors i treballadores es regirà per allò que preveu l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Com a norma general, els treballadors i treballadores han de ser contractats i adscrits per dur a terme les seves funcions a un centre de treball determinat.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Excepcionalment, l'empresa o l'entitat pot traslladar de forma permanent els seus treballadors i treballadores a centres de treball diferents que exigeixin canvis de domicili habitual del treballador o treballadora afectat/a, quan es presentin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin.

L'empresari ha de notificar al treballador o treballadora afectat/da la decisió del trasllat, i també als seus representants legals, amb una antelació mínima de quaranta-cinc dies a la data en que es faci efectiu.

Article 23. Acceptació o no del trasllat en mobilitat geogràfica

Un cop notificat el trasllat, el treballador o treballadora pot optar per:

- Acceptar el trasllat o desplaçament segons el que estableix aquest Conveni col·lectiu.
- Impugnar la decisió de trasllat sense perjudici del seu compliment.
- Extingir la situació laboral, i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, en què es prorratejaran per mesos els marcs temporals inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats en els casos de trasllat permanent o de desplaçament temporal per temps superior a dotze mesos en un període de tres anys.

Article 24. Possibilitat de tornar al centre d'origen

Els trasllats temporals comporten la reserva de lloc de treball en el centre o programa d'origen.

Quan desapareguin les causes que varen motivar el trasllat, el treballador o treballadora ha de tornar al seu centre de treball d'origen. En el supòsit que aquest centre cessi l'activitat, l'empresa i el treballador o la treballadora han d'acordar, amb l'informe previ dels representants dels treballadors i treballadores, el nou centre de destinació.

Si en el centre d'origen del treballador/a traslladat/da es produeix una vacant del mateix lloc de treball, s'aplicarà el que disposen els articles referits a vacants i promocions.

Article 25. Desplaçaments temporals

Es considera desplaçament temporal la mobilitat geogràfica el límit de temporalitat de la qual és de dotze mesos en un període de tres anys, o fins i tot 12 mesos continuats. El desplaçament comporta un canvi al lloc de residència del treballador o la treballadora.

El desplaçament temporal no suposarà un canvi definitiu en el lloc de feina de la persona treballadora desplaçada, tenint dret, a la finalització del mateix, a un lloc de feina en la mateixa localitat on prestava serveis anteriorment.

En el supòsit de desplaçament temporal del treballador/a, la durada del qual sigui superior a tres mesos, l'empresa o entitat l'informarà per escrit amb una antelació de quinze dies feiners; quan el trasllat sigui per un temps inferior a tres mesos, n'ha d'informar el treballador/a amb una antelació de set dies feiners a la data en què es faci efectiu.

Els treballadors i les treballadores desplaçats temporalment tindran dret a un permís remunerat de cinc dies feiners, sempre que el desplaçament sigui superior a tres mesos, i no s'han de computar els dies de viatge; les despeses de viatge seran a càrrec de l'empresa o entitat.

L'empresa o entitat ha d'abonar al treballador/a les dietes i les despeses de viatge corresponents durant el temps que duri el desplaçament temporal, segons el que preveu el capítol «Despeses i d'altres».

Article 26. Trasllats permanents

Es consideren trasllats permanents, entre illes i/o península, les mobilitats geogràfiques la durada de les quals sobrepassen els dotze mesos continuats, o són superiors a dotze mesos en un període de tres anys. El trasllat fa necessari el canvi de domicili habitual.

En el cas de trasllat permanent del treballador o treballadora, l'empresa o entitat ha de notificar per escrit la decisió al treballador/a, i també als representants legals del centre si n'hi ha, amb una antelació mínima de quaranta-cinc dies a la data en què sigui efectiu.

En cas que el treballador o treballadora sigui traslladat de forma obligatòria, aquest/a percebrà una compensació única per trasllat de 1800 euros. S'abonarà un pagament inicial de 600 euros en el moment del trasllat i la quantitat restant de manera prorratejada en els següents dotze mesos.

Quan aquest trasllat sigui ofert per l'empresa com alternativa laboral a un treballador, la plaça del qual s'hagi d'amortitzar per causes objectives, no procedirà aquesta compensació.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Cas que un desplaçament temporal esdevingui trasllat permanent, el treballador o treballadora ha de percebre la compensació per trasllat i ha de deixar de percebre les dietes i les despeses de viatge establertes per als desplaçaments temporals.

Si per trasllat, un dels cònjuges o parella de fet canvia de domicili habitual i l'altre també treballa a la mateixa empresa, el no traslladat tindrà dret a ser traslladat a la mateixa localitat s'hi hagués un lloc de treball vacant.

Article 27. Sol·licitud voluntària de canvi de centre de treball

Els treballadors i les treballadores poden sol·licitar voluntàriament el trasllat o desplaçament en l'exercici del mateix lloc de treball o diferent dins la mateixa empresa.

La sol·licitud del treballador/a i la resposta de l'entitat/empresa hauran de fer-se per escrit, en el termini màxim de 15 dies hàbils per a la recepció de la resposta.

TÍTOL III
Classificació professional

Article 28. Classificació professional

1. Disposicions generals

1.1 S'entén per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, des d'una base tècnica i organitzativa, es preveu la inclusió dels treballadors/es en grups professionals que estableixen de manera general les diferents comeses laborals. En conseqüència, s'entén que tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni col·lectiu han d'estar enquadrats i/o adscrits a un grup professional i àrees determinats.

1.2 S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. Dins un mateix grup poden coexistir diferents titulacions i aptituds professionals, així com diferents continguts de la prestació, ja que poden incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades als treballadors/es.

1.3 El sistema de classificació professional serà la base sobre la qual s'ha de regular la forma de dur a terme la mobilitat funcional i els seus diferents supòsits.

1.4 El sistema de classificació professional s'ha d'aplicar a tot el personal el treball que realitzi una activitat emmarcada en l'àmbit funcional d'aquest conveni. Les entitats i organitzacions afectades pel present Conveni amb conveni propi en vigor, han d'adaptar aquesta classificació professional, així com les competències generals de cada lloc de treball, a la següent negociació i/o renovació del conveni, sempre que hagi sobrepassat la vigència inicial pactada o a requeriment d'alguna de les parts.

1.5 S'entén per àrees funcionals o d'activitat les agrupacions organitzatives de l'empresa, tenint en compte tant el contingut dels llocs que la componen com els objectius essencials que les defineixen. Han d'orientar, així mateix, la trajectòria natural d'una carrera professional i la possible mobilitat horitzontal dins cada grup professional.

2. Aspectes bàsics de classificació

2.1 S'estableix el sistema de classificació professional atenent, fonamentalment, als criteris que l'article 22 de l'ET fixa per a l'existència d'un grup professional: aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2.2 La classificació professional es fa en àrees d'activitat i grups professionals per interpretació i aplicació de factors generals objectius, i per les tasques i funcions que duen a terme els treballadors i les treballadores. Aquests, en funció de l'activitat professional que desenvolupen, han de ser adscrits a una determinada àrea d'activitat i a un grup professional dels establerts en el present capítol, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu de l'empresa. La possessió per part d'un treballador o treballadora d'alguna o totes les capacitats representatives d'un grup professional determinat no implica necessàriament que s'hi hagi d'adscriure, sinó que la classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes capacitats en les funcions que corresponen al seu lloc de treball. La classificació professional que s'estableix no obliga a disposar de totes les activitats, labors i/ o funcions que queden reflectides aquí en els diferents grups professionals i les àrees d'activitat si la necessitat, el caràcter i el volum d'activitat de l'empresa o entitat no ho requereix.

2.3 Els factors que han d'orientar la classificació professional dels treballadors/es i que, per tant, seran indicatius de la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, tot això, segons els criteris que estableix l'article 22 de l'ET, són els que es defineixen a continuació:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

2.3.1 Formació: factor per a la valoració que tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitats que es requereixen per al normal acompliment d'un lloc de treball, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor està format per:

- Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de tenir una persona per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball.
- Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

2.3.2 Iniciativa: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de seguiment de normes, procediments o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

2.3.3 Autonomia: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les funcions, així com el grau de decisió i d'acció concedit a una determinada ocupació per aconseguir els resultats establerts.

2.3.4 Responsabilitat: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

2.3.5 Comandament: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de supervisió i ordenació de funcions i àrees, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals exerceix el comandament.

2.3.6 Complexitat: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats més amunt en la tasca o lloc encomanat.

2.4 Cada grup professional inclou diferents llocs de treball. Per a cada grup professional s'identifiquen les competències professionals generals que les parts consideren més adequades evidenciar per constatar el millor acompliment del lloc de treball.

2.5 El personal que presti els seus serveis en les empreses, entitats, centres, programes i serveis enunciats en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu quedarà integrat en algun dels quatre grups professionals següents, d'acord amb la competència general desenvolupada, les seves funcions, la seva posició en l'organigrama i els requeriments d'acreditació o titulació que s'han considerat prioritaris per determinar el més adequat acompliment dels llocs de treball, així com els requisits formatius legalment establerts.

2.6 La pertinença a un grup professional podrà estar unida o no a una determinada titulació universitària. En el lloc de treball en què es requereixi una titulació determinada per al seu acompliment, el treballador ha de tenir la titulació requerida per imperatiu legal o per exigència dels plecs de condicions que regulen l'adjudicació, conveni, concert o subvenció del respectiu servei o projecte, així com la que estableix el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

2.7. La nova contractació en el lloc de treball específic ha de respectar els requisits mínims de titulació establerts en la normativa específica del sector de reforma juvenil i de protecció de menors.

3. Àrees funcionals

Aquestes àrees han d'incloure diferents llocs de treball pertanyents a diferents grups professionals, i no es podrà fer mobilitat funcional quan aquesta mobilitat no sigui dins la mateixa àrea funcional i grup professional.

Les àrees funcionals comunes a tots els grups professionals són les següents:

3.0. Àrea de Direcció o Coordinació: s'integren en aquesta àrea d'activitat tots els llocs de treball la missió dels quals és la direcció, organització, gestió i/o coordinació dels sistemes, mètodes de treball i persones. Tenen sota la seva supervisió i gestió directa els treballadors adscrits a la resta d'àrees funcionals.

Aquesta àrea estarà composada pels treballadors/es que pertanyen a un lloc de treball determinat, que en aquest cas i a causa de les característiques del sector han de pertànyer al grup 1. Els treballadors/es mantindran el seu lloc i grup professional, i hauran de ser retribuïts amb el complement de coordinació o direcció.

Aquest grup es considera de lliure designació i revocació per part de les entitats.

3.1. Àrea Tècnica, Educativa i d'Intervenció Directa: aquesta àrea es divideix en tres subàrees relacionades amb les funcions dels seus llocs de treball.

3.1.A Equip Tècnic: són tots els llocs de treball requerits i relacionats amb l'estudi i l'elaboració d'informes, així com la intervenció tècnica dins la seva especialitat, en aquelles àrees pròpies de la seva intervenció amb menors i joves en programes, centres i /o recursos.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

A títol informatiu, estarà composta per psicòlegs/òlogues, psiquiatres, treballadors/es socials, educadors/es socials, graduats/ades en infermeria, tècnics de medi obert, mestres, etc.

3.1. B Equip Socioeducatiu: són aquells professionals que duen a terme la intervenció socioeducativa especialitzada que, en tot cas, ha d'executar l'educador social. En el cas que l'especificitat del centre de treball, programa o recurs requereixi una atenció multidisciplinària, reflectida en les condicions administratives que determini l'administració, s'han d'enquadrar en aquesta àrea tots els professionals atenent als grups professionals recollits en el present conveni amb una titulació mínima de grau pertanyent a l'àmbit socioeducatiu; aquests professionals estaran alhora supervisats per l'educador social com a màxim responsable o coordinats amb la resta de l'equip socioeducatiu per al desenvolupament de la intervenció.

3.1. C Equip de Suport Socioeducatiu: són aquells professionals que, enquadrats dins el seu grup professional, duen a terme tallers i programes d'àmbit educatiu, laboral o formatiu i/o tasques que són complementàries a la intervenció directa amb els menors. Aquests professionals han d'estar supervisats per un educador social.

A títol informatiu estaran formats per monitors/es, auxiliars tècnics educatius, etc.

3.2 Àrea de Planificació i Gestió: queden enquadrats en aquesta àrea d'activitat tots els llocs que tenen com a funcions primordials tasques de planificació, control intern de l'empresa, serveis administratius transversals, gestió general d'informació i documentació de caràcter tècnic i/o administratiu, i que tenen per objectiu donar suport a l'àrea d'intervenció social i atenció directa perquè funcioni bé. Agrupa comeses pròpies de secretaria, gestió econòmica, administrativa i de recursos humans, així com, si escau, els de comercialització.

3.3 Àrea de Serveis i Activitats Auxiliars no Tècniques: agrupa els llocs de treball amb funcions auxiliars i annexes a l'activitat principal.

4. Grups professionals

Les funcions o tasques descrites per determinar el contingut general de la prestació, a tall d'exemple, en tots els grups professionals que a continuació s'indiquen, tenen un caràcter enunciatiu, i l'annex 1 defineix els llocs de treball que els integren. Amb caràcter general els llocs pertanyents a cada grup professional han de complir les mateixes funcions i/o tasques, responsabilitats assignades i titulació requerida en aquest annex. En el cas de nous requeriments professionals o llocs de treball, s'han d'incloure en aquest conveni després de l'aprovació de la comissió paritària que és la competent en l'autorització de la inclusió de nous llocs de treball, així com els canvis en els requeriments professionals dels inclosos en aquest conveni. Aquelles entitats que tinguin llocs de treball amb funcions definides en aquest conveni han de complir amb allò que s'hi estableix, ja que és matèria indisponible en la negociació inferior. En cas de dubte, la comissió paritària pot requerir resolució sobre aquest tema. Des del moment en què hi hagi en una empresa o entitat un treballador o treballadora que faci de forma habitual les funcions específiques incloses en la definició d'un grup, ha de ser remunerat, almenys, amb la retribució que se li assigna en aquest Conveni.

Els grups professionals són els següents:

Grup professional 1

Personal encarregat de tasques que requereixen màxims nivells de complexitat i autonomia; normalment amb formació universitària de grau o equivalent o, si no en té, amb qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment de la seva professió.

El contingut general de la prestació el defineixen, entre d'altres, funcions que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos departaments o seccions de l'organització. Parteixen de directrius molt àmplies, i han de donar compte de la seva gestió als directors de les àrees d'activitat o departaments existents. Aquestes funcions consisteixen en la realització de tasques complexes i diverses, amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en autonomia i responsabilitat. S'hi inclou, a més, la realització de tasques complexes que poden o no implicar responsabilitat de supervisió d'altres llocs de treball i que, en tot cas, exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. Poden dur a terme la coordinació de col·laboradors en el seu àmbit funcional o d'activitat.

Aquest grup, a més, serà l'únic des del qual es podrà accedir a alguna de les categories funcionals de lliure designació que estableix aquest Conveni col·lectiu.

En tot cas, s'han de respectar les exigències de titulació específica per a l'acompliment de la seva professió, en tots els llocs que així estigui establert per normativa legal.

Aquest grup es dividirà en dos subgrups, en funció dels requeriments professionals i formatius requerits per a l'acompliment del lloc de treball i sempre que estigui recollit dins les competències del Catàleg Nacional de Classificació Professional:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Subgrup 1.A.- Títols de grau amb especialització obligatòria a través de màsters universitaris vinculats a l'acompliment de la seva tasca professional.

En aquest grup s'inclouen els professionals que a l'entrada en vigor d'aquest conveni estiguin contractats i exercint les seves funcions com a llicenciats, i aquells que se'ls exigeixi per al compliment de les seves funcions un grau més un màster. A títol orientatiu, podem esmentar els llocs de psicòlegs generals sanitaris, psiquiatres, etc.

Subgrup 1.B.- Títols de grau

A títol orientatiu podem esmentar els llocs de: economista, educador/a social, graduat/ada social, psicòleg/òloga, treballador/a social, metge/essa, advocat/da, psicopedagog/a, sociòleg/òloga, educador/a (categoria a extingir), mediador/a social, mestre/a, professor/a, DUI, informàtic/a, administrador/a, etc.

Grup professional 2

Personal encarregat de tasques que requereixen nivells mitjans de complexitat i autonomia; normalment amb nivells de formació alts (cicles formatius de grau superior, batxillerat, certificats de professionalitat de grau superior) o/i qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.

Són llocs que exigeixen la comprensió i el domini de fonaments teòrics i pràctics. Les decisions que es prenen i el nivell d'autonomia estan relacionats amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball prèviament definits.

Funcions: consisteixen en el desenvolupament de tasques de complexitat mitjana i caracteritzades per l'acompliment d'un conjunt d'activitats professionals operatives ben determinades, amb la capacitat d'utilitzar instruments i tècniques que concerneixen principalment a un treball d'execució, que pot ser autònom dins dels límits d'aquestes tècniques. Aquestes activitats se circumscriuen a àrees d'especialització professional.

Formació: formació professional superior, batxillerat, o formació acadèmica equivalent o, si no n'hi ha, amb coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, complementats amb coneixements adquirits per experiència demostrada en el seu lloc de treball i amb formació específica necessària per desenvolupar les funcions del lloc de treball.

A títol orientatiu podem esmentar els llocs de: monitors/es de taller, auxiliar tècnic/a educatiu/va, tècnic/a en integració social, tècnic/a en animació sociocultural, tècnic/a d'administració i finances, etc.

Grup professional 3

Personal encarregat de tasques que requereixen nivells ordinaris de complexitat, responsabilitat i autonomia; normalment amb uns nivells de formació mitjans o bàsics, no universitària (cicles formatius de grau mitjà, certificats de professionalitat), batxillerat o/i qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.

L'autonomia i la complexitat emanen del propi marc normatiu o procedimental de les activitats i poden tenir responsabilitat operativa d'actualització, tractament, disponibilitat i control de la informació, documentació, especialment en els llocs de suport administratiu. La seva responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Funcions: tasques consistents en l'execució d'activitats que, tot i que es duguin a terme sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques.

Formació: formació professional de grau mig o formació acadèmica equivalent o si no n'hi ha, amb coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, complementats amb coneixements adquirits per demostrada experiència en el seu lloc de treball i amb formació específica necessària per desenvolupar les funcions del lloc de treball.

Requereixen coneixements, destresa i domini dins la seva especialitat emmarcada en un àrea d'activitat funcional. Executen activitats auxiliars i de suport o suport a altres llocs o projectes, corresponents a processos normalitzats i ben definits.

A títol orientatiu: auxiliar de servei de tasques, auxiliar sociosanitari/ària, ajudant/a de cuina, personal de manteniment, auxiliar administratiu/va, mediador/a intercultural, controlador/a, TAI, etc.

Grup professional 4

Personal encarregat de tasques que requereixen baixos nivells de complexitat, responsabilitat i autonomia; normalment amb uns nivells de formació bàsics o sense formació o, simplement, amb qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Normalment són llocs de suport auxiliar que segueixen rutines i instruccions concretes simples i repetitives. Funcions: tasques que consisteixen en activitats que es duen a terme seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió. Exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació: formació professional bàsica o formació acadèmica equivalent o, en defecte d'això, amb coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió, complementats amb coneixements adquirits per demostrada experiència al seu lloc de feina i amb formació específica necessària per a desenvolupar la funció del lloc de feina.

A títol orientatiu: auxiliar de suport, personal de neteja, ordenança, conserge, porteria, personal de magatzem i repartidor/a, telefonista.

Ambdues parts manifesten el seu interès que els plecs de condicions que estableixin les administracions per a la contractació de serveis i/ o activitat emmarcats en l'àmbit funcional d'aquest Conveni Marc Estatal de Reforma Juvenil i Protecció de Menors siguin especialment respectuoses amb la classificació professional i salarial que s'hi estableixen. Així mateix, manifesten el seu interès que els requisits d'aquestes convocatòries respectin escrupolosament els termes establerts per a l'adscripció al grup professional i nivell salarial corresponents, segons les funcions a dur a terme, la formació requerida i altres factors establerts amb aquest objectiu d'acord amb allò que estableix el present Conveni col·lectiu. Les condicions laborals i salarials que s'estableixen en aquest Conveni no s'han de veure afectades per les condicions establertes en els plecs.

Article 29. Competències generals dels llocs de treball i qualificació de referència del Catàleg Nacional de Qualificacions.

Els llocs de treball definits són merament enunciatius i no suposa que s'hagin de proveir obligatòriament si les necessitats del centre i/o servei no ho requereixen.

Grup professional 1

1. Psicòleg/òloga

Competències:

- Elaborar i emetre informes tècnics sobre els menors/joves, en els quals es valora la situació del menor i el seu entorn.
- Assessorar i donar suport tècnic a la direcció.
- Orientar els professionals que desenvolupen el seu treball en contacte directe amb els menors/joves sobre les característiques particulars de cadascun d'ells per aconseguir els objectius establerts als seus programes individuals.
- Determinar la situació psicosocial de cada menor/jove de forma individualitzada.
- Afavorir una millor adaptació dels menors/joves i la seva reintegració psicosocial, i millorar l'assumpció de responsabilitats i competència sociofamiliar de cada menor/jove.
- Aportar informació rellevant de caràcter tècnic en els processos judicials dels menors/joves quan li requereixi la direcció.
- Guardar el sigil professional que requereix el tractament de dades de caràcter personal.
- Valorar i diagnosticar la personalitat de cada menor/jove.
- Elaborar i executar programes d'intervenció tant individual com grupal amb els menors/joves.
- Elaborar informes psicològics que facilitin informació sobre les actuacions a desenvolupar pels educadors en l'aplicació del programa individualitzat del menor/jove.
- Coordinar, juntament amb el psiquiatre/a, el procés d'avaluació i intervenció amb els menors que així es requereixi.
- Aportar una perspectiva psicològica als integrants dels equips tècnics que es constitueixin i facilitar informació rellevant sobre les actuacions que ha de dur a terme el personal educatiu.
- Totes aquelles que s'estableixin d'acord a l'activitat laboral de la seva especialitat.

2. Pedagog/a

Competències: dissenyar i participar en el projecte educatiu del centre, participar i assessorar en les adaptacions curriculars i el suport docent als menors/joves.

3. Metge/essa. Psiquiatre:

Competències: atendre la salut dels menors/joves, sense menyscapte de la seva especialització.

4. Advocat/a

Competències:

- Fer l'assessorament jurídic, tant si està inclòs/osa en un departament, com si forma part d'un servei de suport o assessoria interna, o

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

constitueix part integrant de l'equip tècnic d'un centre de treball.

- Fer el seguiment i la valoració jurídica de la mesura judicial imposada al menor o jove en un centre, i també assessora la resta d'integrants de l'equip tècnic i la direcció del centre sobre la forma d'adequar l'execució de mesures amb el Projecte Educatiu de Centre (PEC) mitjançant el Programa Individual d'Execució de Mesura (PIEM).

5. Enginyer/a en informàtica

Competències: Exercir el disseny i la supervisió, tant pel que fa al manteniment de maquinari/programari com pel que fa a establiment, la supervisió i el manteniment de xarxes, equips i servidors informàtics de l'entitat.

6. Cap d'administració

Competències: Exercir les funcions d'administració i gestió econòmica de l'entitat.

Referència CNCP: administració i gestió. Nivell 3.

7. Professor/a de secundària:

Competències: Exercir la instrucció i l'educació formal dels menors/joves en els nivells educatius corresponents. Forma part de l'equip educatiu del centre o programa.

8. Graduat/a social / relacions laborals

Competències: Exercir funcions tècniques de tipus administratiu o de gestió laboral de l'empresa.

9. Treballador/a social

Competències:

- Elaborar i emetre informes tècnics sobre els menors/joves, en els quals es valora la situació del menor/jove i el seu entorn.
- Assessorar i donar suport tècnic a la direcció.
- Orientar els professionals que desenvolupen el seu treball en contacte directe amb els menors/joves sobre les característiques particulars de cadascun d'ells per aconseguir els objectius establerts en els seus programes individuals.
- Determinar la situació psicosocial de cada menor/jove de forma individualitzada.
- Afavorir una millor adaptació dels menors/joves i la seva reintegració psicosocial, i millorar l'assumpció de responsabilitats i la competència sociofamiliar de menor/jove.
- Aportar informació rellevant de caràcter tècnic en els processos judicials dels menors/joves quan li requereixi la direcció.
- Obtenir informació en l'entorn sociofamiliar del menor/jove, i analitzar-ne les variables més significatives, mitjançant entrevistes individuals o familiars tant al centre de treball com al domicili dels menors.
- Elaborar l'informe social, i establir pautes d'actuació amb el menor/jove i el seu entorn.
- Coordinar i canalitzar els casos cap a les xarxes de recursos que tenen atribuïdes funcions d'acció social.
- Atendre les demandes de gestions socials dels menors/joves.
- Col·laborar i coordinar accions conjuntes amb l'equip educatiu per a elaborar el programa individualitzat del menor/jove.
- Canalitzar i coordinar les peticions de gestió de documentació acreditativa personal als organismes pertinents.
- Totes aquelles que s'estableixin d'acord amb l'activitat laboral de la seva especialitat.

10. Diplomat/da universitari/ària d'infermeria

Competències: exerceix les funcions sanitàries pròpies de la seva especialitat, entre d'altres preparar i administrar la medicació dels menors o joves, fer cures i qualsevol altra funció que se li pot assignar segons la seva capacitació.

11. Educador/a social

Competències:

- Fer tasques d'intervenció educativa amb els menors/joves i/o famílies. És responsable de la formació integral i globalitzadora del menor/jove o grup de menors/joves al seu càrrec.
- Participar, al costat dels tècnics i sota la direcció del director i/o coordinador, en el procés educatiu del menor/jove, i fer funcions d'orientació, programació, execució i avaluació.
- Elaborar i fer el seguiment del pla d'intervenció de cada menor/jove o grup.
- Organitza la vida quotidiana i atén les necessitats de les unitats o grups conforme al previst en la normativa vigent i les indicacions de la direcció del centre, amb vista a afavorir el desenvolupament integral dels menors i dels joves i la seva autonomia personal i

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

social.

- Elaborar projectes específics, dins dels programes anuals, en funció de les necessitats dels menors i joves en les seves sortides a l'exterior quan així s'estableixi, tant per fer activitats educatives, formatives, laborals, sanitàries, d'oci i temps lliure, com per a qualsevol tràmit administratiu o judicial.
- Supervisar la feina de l'auxiliar tècnic/a educatiu/va i controlador/a.
- Contribuir de forma activa al manteniment de la seguretat i l'ordre del centre i supervisar i donar resposta davant possibles emergències que hi hagi en el grup al seu càrrec.
- Informar diàriament a la direcció del centre de les actuacions desenvolupades i de les incidències que s'hagin pogut produir, així com de les mesures adoptades.
- Conèixer i aplicar la normativa vigent.
- Elaborar i emplenar tots els documents i registres que es considerin oportuns, així com els informes pertinents sobre comportament i evolució dels menors o joves al seu càrrec que siguin necessaris.
- Qualsevol altre funció que requereixi el projecte educatiu de l'entitat.

Referència CNCP: titulació de grau en educació social o habilitació. Educació infantil. Nivell 3. (per a protecció de menors de 0 a 6 anys)

12. Tècnic/a intervenció i programes de medi obert

Competències:

- Fer tasques no estrictament educatives, des del punt de vista metodològic o de distribució de tasques; la seva feina està orientada principalment al compliment i supervisió dels objectius marcats per la mesura judicial dels i les menors en coordinació amb els centres, tècnics de l'administració i jutjats, a través d'informes i reunions periòdiques.
- Participar en la prevenció, gestió i resolució de situacions de conflicte social o de convivència dels menors o joves al seu càrrec.

Referència CNCP: títol de grau de l'àmbit socioeducatiu.

13. Mestre/a de primària

Competències: fa la instrucció i l'educació formal dels menors en els nivells educatius corresponents. Forma part de l'equip educatiu del centre o programa.

14. Mediador/a social

Competències: Fer tasques no estrictament educatives, des del punt de vista metodològic o de distribució de tasques, i orienta la seva feina de forma principal a la prevenció, gestió i resolució de situacions de conflicte social o de convivència entre les persones, les comunitats o els col·lectius.

Referència CNCP: títol de grau de l'àmbit socioeducatiu

15. Educador (categoria a extingir)

Grup professional 2

1. Auxiliar tècnic educatiu

Competències:

- Col·laborar en l'execució del programa educatiu del centre i individual dels menors o joves, sota la supervisió de l'educador/a i en coordinació amb la resta de l'equip educatiu, i fer tasques auxiliars, complementàries i de suport a la d'aquests professionals.
- Exercir tasques d'observació i registrar les incidències del torn a través dels diferents canals establerts.
- Atendre i proporcionar, igual que la resta de personal del centre o programa, les cures bàsiques i vetlla per la integració física i psíquica dels menors i joves.
- Elaborar i emplenar tots els documents que es considerin oportuns d'acord amb les seves funcions i participar en l'elaboració de projectes específics en funció de les necessitats dels menors i de les activitats del centre o programa.
- Acompanyar els menors en els trasllats o sortides, gestions, consultes, passejades, excursions i animació de l'oci i temps i lliure en general.
- Durant la realització de les activitats ha d'estar acompanyat i supervisat per l'educador.

Referència CNCP: educació d'habilitats d'autonomia personal i social. Es requereix titulació de cicle formatiu de grau superior a l'àrea socioeducativa.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

2. Tècnic/a d'integració social.

Competències:

- Intervé en l'àmbit de les seves competències professionals amb els menors o joves al seu càrrec en les accions de suport educatiu i d'integració social.
- Quan realitzi funcions d'intervenció directa en centres de protecció de menors i reforma juvenil estarà subjecte a les mateixes funcions que l'auxiliar tècnic educatiu.

Es requereix la titulació del cicle formatiu de grau superior.

3. Tècnic/a d'integració laboral.

Competències:

- Intervenir en l'àmbit de les seves competències professionals amb els menors o joves al seu càrrec en les accions d'orientació, d'acord amb les seves qualitats i capacitació professional, ajudant-los a obtenir i utilitzar estratègies que els permetin accedir al món laboral.
- Col·laborar en el disseny de la ruta d'inserció, actuant de suport a la integració laboral dels joves, establint canals de coordinació entre recursos i exercint de mediador davant les administracions públiques i les empreses.

Es requereix la titulació d'un cicle formatiu de grau superior.

4. Administratiu/a/Comptable.

Competències:

- Exercir les tasques tècniques de tipus administratiu, entre d'altres: estadístiques i comptabilitat que requereixin càlculs mitjans; maneig i utilització de fitxers i arxius complexos; tractament, càlcul i extensió de factures complexes; realització d'estadístiques economicofinanceres; imputacions comptables; redacció de correspondència de tipus comptable; taquigrafia i redacció de documents, amb iniciativa pròpia en assumptes que excedeixin als de tràmit; i totes aquelles funcions pròpies del lloc d'administratiu o de comptabilitat.
- Subordinat al seu immediat superior de l'àrea d'administració.

Referència CNCP: Administració i gestió. Nivell 3.

5. Cap/a de cuina.

Competències:

- Dirigir a tot el personal de la cuina.
- Elaborar menús equilibrats que proporcionen una adequada alimentació als menors/joves.
- Responsabilitzar-se de l'adquisició, cura i condimentació dels aliments i tenir cura del seu servei en les degudes condicions.
- Vetllar pel compliment de la normativa sobre menjadors col·lectius i manipulació d'aliments.

Referència CNCP: Direcció i producció en cuina. Nivell 3.

6. Monitor/a de tallers.

Competències:

- Desenvolupar activitats formatives per a impartir coneixements teoricopràctics sobre un determinat ofici als menors o joves en els tallers.
- Encarregar-se del bon funcionament dels tallers mitjançant l'adquisició dels materials necessaris i el seu manteniment.

Referència CNCP: Nivell 2.

7. Director/a d'oci i temps lliure.

Competències:

- Dirigeix l'organització i realització de les activitats lúdiques en el temps lliure dels menors o joves.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Referència CNCP: Dinamització d'activitats de temps lliure educatiu infantil i juvenil. Nivell 2.

8. Oficial/a de manteniment.

Competències:

- Realitza les seves funcions amb capacitat suficient per a afrontar i resoldre els incidents en el manteniment d'instal·lacions, recursos i infraestructures als centres de treball.

Referència CNCP: Instal·lacions i Manteniment. Nivell 2.

Grup professional 3

1. Auxiliar de gestió administrativa.

Competències:

- Exercir tasques tècniques auxiliars: treballs mecanogràfics, facturació, atendre comunicacions telefòniques o altres similars, gestió de cerca i classificació en arxius i fitxers. Subordinat al seu immediat superior de l'àrea d'administració.

Referència CNCP: Activitats de gestió administrativa. Nivell 2.

2. Auxiliar de clínica.

Competències:

- Realitzar funcions complementàries a les de DUI, sota la seva supervisió o del metge/a o psiquiatre de la pròpia entitat o del centre de salut assignat.

Referència CNCP: Cures auxiliars sanitàries. Nivell 2.

3. Controlador/a-TAI-Auxiliar de control educatiu.

Competències:

- Tenir al seu càrrec, en l'àmbit de l'aplicació de la Llei 5/2000 i del seu Reglament, i d'acord amb el reglament de cada centre de treball, la seguretat, el control i la contenció dels menors o joves, amb la intervenció directa sobre els menors o els joves de l'esmentat centre de treball.
- Actuar sota la supervisió de l'educador/a i atén les directrius donades per l'equip directiu del centre, tenint iniciativa pròpia només en casos d'evident risc per als menors o personal del centre.

La contractació d'aquest personal no eximirà a l'empresa de la contractació de vigilància de seguretat professional per a l'atenció de les tasques anteriorment descrites i pròpies de la seva professió.

Referència CNCP: Vigilància i seguretat privada. Nivell 2.

4. Cuiner/a.

Competències:

- En absència del cap/a de cuina, elaborar menús equilibrats que proporcionen una adequada alimentació als menors/joves.
- Preparar els aliments responsabilitzant-se del seu bon estat i conservació, així com de la netedat del local i utensilis de cuina.
- Realitzar les funcions específiques del seu nivell de formació en el menjador col·lectiu.

Referència CNCP: Cuina. Nivell 2.

5. Mediador intercultural/ auxiliar de traducció.

Competències:

- Facilitar la comunicació entre els usuaris de centres i programes i l'equip socioeducatiu d'aquests.
- Aquest personal tindrà un domini contrastat d'un idioma estranger i la seva funció serà d'acompanyament a l'equip educatiu en les comunicacions amb els menors. Aquest lloc de treball no realitza labors socioeducatives.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

6. Monitor/a d'oci i temps lliure

Competències:

- Col·labora directament en l'organització i la realització de les activitats lúdiques en el lleure dels menors o joves. Referència CNCP: Dinamització d'activitats de lleure educatiu infantil i juvenil. Nivell 1.

Grup professional 4

1. Governant/a.

Competències:

- Tenir al seu càrrec la coordinació del personal de neteja, distribuint el servei per a la millor atenció de les dependències de l'entitat, responsabilitzant-se de les claus d'armaris, de llenceria, utensilis i productes de neteja i d'altre material domèstic divers.

Referència CNCP: Gestió de pisos i neteja en allotjaments. Nivell 3.

2. Conductor/a.

Competències:

- És la persona que, estant en possessió del carnet exigit per la legislació vigent per als serveis públics de transport i el corresponent certificat d'aptitud professional, trasllada als menors o joves.

Referència CNCP: Conducció professional de vehicles turismes i furgonetes. Nivell 2. Conducció d'autobusos. Nivell 2.

3. Auxiliar de serveis generals.

Competències:

- Ajudar, a les ordres del cap de cuina o cuiner, a la cuina i al menjador.
- Pot simultaniejar les seves funcions amb les d'empleat del servei de neteja, costura, bugada, planxa i menjador, així com el suport domèstic.
- Atendre el servei de control d'entrada i supervisió de les instal·lacions del centre.

Referència CNCP: Operacions auxiliars de serveis administratius i generals. Nivell 1.

4. Empleat/a de serveis domèstics.

Competències:

- Atendre la funció de neteja de les dependències a ell encomanades.
- Fer tasques de servei de costura, bugada, planxa, menjador i suport domèstic.

Referència CNCP: Ocupació domèstica. Nivell 1.

TÍTOL IV
Contractació, formació i prevenció de riscos laborals

CAPÍTOL I
Contractació

Article 30. De la contractació en general.

Amb l'objectiu de dotar al sector d'un model de relacions laborals estable, que beneficïi tant a les entitats com al personal, que elimini les desigualtats en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball respecte de dones, joves, persones migrades, persones amb discapacitat i per a qui té treball temporal o a temps parcial, que contribueixi a la captació de talent de les entitats i empreses, a la reducció de la temporalitat i rotació del treball, i amb la finalitat d'aconseguir que l'atenció de les persones usuàries sigui de la major qualitat i més qualificada possible, es prioritzarà la contractació indefinida.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

El personal amb contracte temporal i de durada determinada tendrà els mateixos drets que el personal amb contracte de durada indefinida, sens perjudici de les particularitats específiques de cada una de les modalitat contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes a la llei en relació amb els contractes formatius i en pràctiques.

En l'àmbit del present conveni col·lectiu, els contractes, pròrrogues o modificacions dels mateixos s'hauran de formalitzar per escrit, tenint la persona contractada el dret a rebre una còpia del contracte en el moment de la signatura. Per altra banda, les organitzacions tendran l'obligació de posar a disposició de la representació legal de les persones treballadores la còpia bàsica en un termini breu, no superior a deu dies, a comptar des de la signatura d'aquest.

Seran d'utilització les modalitats que estiguin regulades per la legislació vigent en cada moment.

Als efectes referits al contingut mínim del contracte i els seus requisits essencials de validesa s'estarà al disposat a l'article 8.5 del TRET i/o a la legislació vigent en cada moment.

En tot contracte s'especificaran el centre de treball i el servei.

Per a la contractació en llocs de treball, les funcions de les quals impliquin treballar habitualment amb menors, s'haurà d'acreditar davant l'empresa o entitat, no haver estat condemnat per sentència ferma per delictes contra la llibertat i identitat sexual, tràfic d'éssers humans o explotació de menors, mitjançant l'aportació del certificat del Registre Central de Delinqüents Sexuals.

Article 31. Modalitats de contractació.

Les persones treballadores afectades pel present conveni podran ser contractades d'acord amb qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

a) Contractació indefinida:

Aquest tipus de contractes s'utilitzaran per a atendre totes les necessitats de llocs de treball que tinguin caràcter permanent i fix.

El personal admès en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix, si transcorregut el termini màxim de durada de la modalitat del contracte continua desenvolupant la seva activitat laboral, tret que de la pròpia naturalesa de l'activitat es dedueixi el seu caràcter temporal. Igualment, passarà a tal condició en la resta de supòsits que estableix el TRET.

b) Contracte fix-discontinu

El contracte fix- discontinu podrà concertar-se per al desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'entitat o empresa, així com per al desenvolupament d'aquells treballs que no tenguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tenguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

El contracte de treball fix- discontinu s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit i haurà de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre d'altres, la durada estimada del període d'activitat, la jornada i la seva distribució horària.

Donades les característiques de les activitats regulades en aquest conveni col·lectiu, s'articularan les llistes de crida a nivell de centre de treball o, si és el cas, a nivell provincial, sempre que no suposin un desplaçament de més de 50 quilòmetres, poguent-se adaptar aquests límits en els àmbits de l'entitat o empresa, que funcionaran d'acord a les següents disposicions:

1er. Obligació de les entitats i empreses a elaborar un cens anual del personal fix-discontinu i la comunicació del mateix a la RLPT, així com els llocs de feina i activitats a desenvolupar pels mateixos, així com de les necessitats de la subvenció, contracta o licitació que les genera. I al que constarà:

1. Nom, llinatges i número de DNI (respectant les obligacions en matèria de protecció de dades).
2. Lloc ocupat, especialitat i activitat a la que es troba adscrit.
3. Antiguitat.
4. Centre de treball.
5. Nombre d'ordre en la llista.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

2on. La persona treballadora haurà de facilitar necessàriament un telèfon mòbil, correu electrònic i/o domicili (que serà obligació de la persona treballadora mantenir actualitzat) a efectes de la crida que es regula al següent apartat.

La crida de les persones en situació d'inactivitat s'haurà d'efectuar, amb notificació a la RLPT i d'acord amb els següents criteris, tenguent aquesta consideració de condició mínima en el sector:

Pel que fa a la forma de crida, l'entitat o empresa haurà de preavisar amb una antelació mínima de cinc dies i amb caràcter excepcional o d'urgència de setanta-dues hores a la incorporació efectiva del seu lloc de feina. Aquesta comunicació s'efectuarà de manera que es garanteixi l'efectivitat de dita crida, establint-se com a mitjans hàbils a aquests efectes correu electrònic, sistema de missatgeria instantània a través de mòbil, sms, trucada telefònica, aplicació informàtica de la que disposi l'entitat o empresa, entre d'altres, essent vàlid qualsevol altra sistema que garanteixi la comunicació. En cas que el preavís sigui inferior, si la persona treballadora l'accepta, serà vàlid.

La persona que rebutjàs, tàcitament o expressa, o no contestàs a la crida dins de les setanta-dues hores següents d'efectuat el mateix, perdrà els drets que fins al moment s'haguessin generat, passant al darrer lloc de l'ordre de llista, causant baixa voluntària quan rebutjàs o no contestàs la següent crida.

a) La crida de les persones en situació d'inactivitat s'haurà d'efectuar d'acord als següents criteris:

- L'obligació de crida només procedirà quan es produeixi la reanudació del projecte, servei, contracta, etc. en el que la persona treballadora prestàs els seus serveis amb caràcter previ a passar a la situació d'inactivitat.
- La crida s'haurà de realitzar pel seu lloc de feina i en ordre de major a menor antiguitat entre les persones treballadores en situació d'inactivitat, sense perjudici del disposat a l'apartat anterior, tenint en tot cas preferència aquelles que haguessin prestat serveis amb anterioritat al mateix centre, projecte, programa, etc.
- En tot cas per concórrer l'obligació de crida haurà d'estar acreditada la qualificació professional de la persona treballadora en situació d'inactivitat i que es correspongui amb el lloc de feina oferit. En aquells casos en que els llocs de feina fossin de nova creació, addicionalment a l'anterior, la persona treballadora objecte de crida haurà de reunir els requisits exigits pel lloc de feina a efectes de titulació, experiència professional i competències requerides.
- Quan en l'àmbit de la província no fos possible cobrir els llocs de feina ofertats, se podrà oferir dits llocs de feina a les persones treballadores d'altres borses de províncies limítrofs, essent l'acceptació, en aquest cas, de caràcter voluntària.

b) Quan la contractació fixa-discontinua es justifiqui per la celebració de contractes, subcontractes o amb motiu de concessions administratives en els termes d'aquest article, els períodes d'inactivitat sols podran produir-se com terminis d'espera de recol·locació entre subcontractacions.

En aquests supòsits el termini màxim d'inactivitat entre subcontractes serà de dotze mesos. Una vegada complert dit termini, l'entitat o empresa adoptarà les mesures cojunturals o definitives que procedeixin, en els termes prevists al TRET.

c) Les persones treballadores fixes-disctoninues no podran sofrir perjudicis per l'exercici dels drets de conciliació, absències amb dret a la reserva de lloc de feina i altres causes justificades en base als drets reconeguts a la llei.
d) Les persones treballadores fixes-discontinues tenen dret a que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condiciones que exigeixen un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.
e) Les persones fixes-discontinues disfrutaran de les seves vacances dins del seu període d'activitat i en els mateixes dates i períodes que la resta de persones treballadores. No poguent computar a efecte de vacances els períodes festius o d'inactivitat que l'entitat o empresa tengui marcat al seu calendari laboral.
f) Els contractes fixos-discontinus es podran celebrar a temps parcial, sempre que el mínim de jornada sigui de devuit hores setmanals en promig, excepte que d'acord als plecs de contractació del servei en que s'utilitzi aquesta modalitat de contractació es precissi d'una jornada inferior. Sense perjudici de l'anterior, l'empresa o entitats que utilitzin aquesta modalitat procuraran, en la mesura que sigui possible que la jornada de dits contractes no sigui inferior a tres hores.
g) L'entitat o empresa haurà d'informar a les persones treballadores fixes-discontinues i a la representació legal de les mateixes sobre l'existència de llocs de feina vacants de caràcter fix ordinari, de manera que aquelles puguin formular sol·licituds de conversió voluntària, de conformitat amb els procediments que, establerts en aquest conveni col·lectiu o en el seu defecte, l'acord d'entitat o empresa.

3. Contractació temporal:

Podran celebrar-se contractes de durada determinada en els següents supòsits:

3.1. Contractes per circumstàncies de la producció.

La realització de contractació eventual tendrà caràcter excepcional en el sector de Reforma Juvenil i Protecció de Menors, vendrà

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

determinada per l'increment sobrevingut de necessitat o per la realització de treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada.

S'entendrà per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'entitat o empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable i disponible i el que es requereix, incloent les necessitats de contractació que es deriven de gaudi de vacances anuals, permisos retribuïts, necessitats de contractació derivades de situacions d'emergència nacional o internacional, etc.

La durada d'aquests contractes no podrà ser superior a dotze mesos. En cas que el contracte que s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podrà prorrogar-se, mitjançant acord entre les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de dita durada màxima.

Igualment, les entitats o empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per a atendre situacions ocasionals, previsibles i que tenguin una durada reduïda i delimitada en els termes prevists en aquest paràgraf. Les entitats o empreses sols podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per a atendre en cada un d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades al contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les entitats o empreses, el darrer trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'ús d'aquests contractes.

En tot cas, i sense perjudici del disposat en el present conveni col·lectiu, per a l'aplicació dels contractes temporals, l'entitat o empresa s'atendrà a l'establert als articles 15 i 49 del TRET.

3.2. Contracte per substitució

Es realitzarà quan es tracti de substituir a persones treballadores amb dret a reserva del lloc de feina, sempre que al seu contracte de treball s'especifiquin el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. El cessament del personal interí tendrà lloc quan es reintegri la persona a qui substituia, en la forma i el temps, legalment establerta.

La prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies. Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, o el termini inferior recollit en conveni col·lectiu, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

A més dels supòsits regulats reglamentàriament i legal, s'estableixen les següents causes per a la seva aplicació: suspensió d'ocupació i sou per motius disciplinaris, excedència amb reserva de lloc de feina, per promoció en període de prova, permís parental, maternitat o risc durant l'embaràs, incapacitat temporal per baixa mèdica o altres supòsits contemplats per la llei.

3.3. Contractes formatius

1. El contracte formatiu tendrà per objecte la formació en alternància amb el treball retribuït per compte d'altri en els termes establerts a l'apartat 2, o el desenvolupament d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis, en el termes establerts a l'apartat 3.

2. El contracte de formació en alternància, que tendrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, es realitzarà d'acord amb les següents regles:

a) Es podrà celebrar amb persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional regulada a l'apartat 3.

Sense perjudici de l'anterior, es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseeixin una altra titulació sempre que no hagin tengut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.

b) En el supòsit que el contracte es subscrigui en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternància d'ocupació-formació, que formin part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, el contracte només podrà ser concertat amb persones de fins a trenta anys.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

c) L'activitat desenvolupada per la persona treballadora de l'entitat o empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o Universitats amb entitats i empreses col·laboradores.
d) La persona contractada comptarà amb una persona tutora dessignada pel centre o entitat de formació i una altra dessignada per l'entitat o empresa. Dita persona haurà de comptar amb la formació o experiència adequades per aquestes tasques, tendrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual en l'entitat o empresa, segons el previst a l'acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Dit centre o entitat haurà, al temps, de garantir la coordinació amb la persona tutora a l'entitat o empresa.
e) Els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'entitat o empresa, els plans formatius individuals als que s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels seus objectius.
f) Són part substancial d'aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació o la pròpia entitat o empresa, quan així s'estableixi, com la corresponent formació pràctica dispensada per l'entitat o empresa i el centre. Reglamentàriament es desenvoluparan el sistema d'impartició i les característiques de la formació, així com els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.
g) La durada del contracte serà la prevista al corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i podrà desenvolupar-se a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, podrà prorrogar-se mitjançant acord entre les parts, fins a l'obtenció de dit títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.
h) Sols podrà celebrar-se un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

No obstant això, podran formalitzar-se contractes de formació en alternança amb diverses entitats o empreses en base al mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg citat, sempre que dits contractes responguin a diferents activitats vinculades al cicle, al pla o al programa formatiu i sense que la durada màxima de tots els contractes pugui excedir el límit previst a l'apartat anterior.

i) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'entitat o empresa, o, en defecte d'això, de la jornada màxima legal.
j) No podran celebrar-se contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de feina corresponent al contracte hagi estat exercit anteriorment per la persona treballadora en la mateixa entitat o empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.
k) Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran realitzar hores complementàries ni hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst a l'article 35.3 del TRET. Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

Excepcionalment, podran realitzar-se activitats laborals en els citats períodes quan les activitats formatives per a l'adquisició dels aprenentatges prevists al pla formatiu no puguin desenvolupar-se en altres períodes, degut a la naturalesa de l'activitat.

l) No podra establir-se període de prova en aquests contractes.
m) La retribució serà l'establerta per a aquests contractes en aquest conveni col·lectiu d'aplicació per al grup professional i el nivell retributiu corresponent a les funcions desenvolupades, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

3. El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis es regirà per les següent regles:

a) Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.
b) El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la finalització dels corresponents estudis. No es podrà subscriure amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'entitat o empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigit per a l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació.
c) La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any. Dins aquest límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o autonòmic, o en el seu defecte, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior podran determinar la seva durada, atenent a les característiques del sector i de les pràctiques professionals a realitzar.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

d) Cap persona podrà ser contractada en la mateixa o diferent entitat o empresa per temps superior als màxims prevists a l'apartat anterior en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc es podrà estar contractat en formació en la mateixa entitat o empresa per al mateix lloc de feina per temps superior als màxims prevists a l'apartat anterior, tot i que es tracti de diferent titulació o diferent certificat.

Als efectes d'aquest article, els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, tret que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte per a la realització de pràctica professional la persona treballadora estigués ja en possessió del títol superior de què es tracti.

e) Es podrà establir un període de prova que en cap cas podrà excedir d'un mes.
f) El lloc de feina haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte. L'entitat o empresa elaborarà el pla formatiu individual en què s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.
g) A la finalització del contracte la persona treballadora tendrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.
h) Les persones contractades amb contracte de formació per a l'obtenció de pràctica professional no podran realitzar hores extraordinàries, tret del supòsit previst a l'article 35.3 del TRET.
i) La retribució pel temps de treball efectiu serà la fixada en aquest conveni col·lectiu corresponent a la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions desenvolupades.
j) Reglamentàriament es desenvoluparà l'abast de la formació corresponent al contracte de formació per a l'obtenció de pràctiques professionals, particularment, en el cas d'accions formatives específiques dirigides a la digitalització, la innovació o la sostenibilitat, incloent la possibilitat de micro acreditacions dels sistemes de formació professional o universitària.

4. Són normes comunes del contracte formatiu les següents:

a) L'acció protectora de la Seguretat Social de les persones que subscriguin un contracte formatiu comprendrà totes les contingències protegibles i prestacions, inclòs l'atur i la cobertura del Fons de Garantia Salarial.
b) Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompran el còmput de la durada del contracte.
c) El contracte, que haurà de formalitzar-se per escrit de conformitat amb l'establert a l'article 8 del TRET, inclourà obligatòriament el text del pla formatiu individual al que es refereixen els apartats 2. b), c), d), e), g), h) i k) i 3. e) i f), en què s'especifiquin el contingut de les pràctiques o la formació i les activitats de tutoria per al compliment dels objectius. Igualment, incorporarà el text dels acords i convenis als que fa referència l'apartat 2. e).
d) Els límits d'edat i en la durada màxima del contracte formatiu no seran d'aplicació quan es concerti amb persones amb discapacitat o amb els col·lectius en situació d'exclusió social prevists a l'article 2 de la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives al registre administratiu corresponent. Reglamentàriament s'establiran dits límits per a adequar-los als estudis, al pla o programa formatiu i al grau de discapacitat i característiques de les persones.
e) Les entitats o empreses que estiguin aplicant algunes de les mesures de flexibilitat interna regulades als articles 47 i 47 bis del TRET podran concertat contractes formatius sempre que les persones contractades sota aquesta modalitat no substitueixin funcions o tasques realitzades habitualment per les persones afectades per les mesures de suspensió o reducció de jornada.
f) Si al final del contracte la persona continués a l'entitat o empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte formatiu a efectes d'antiguitat a l'entitat o empresa.
g) Els contractes formatius celebrats en frau de llei o aquells respecte dels quals l'entitat o empresa incompleixi les seves obligacions formatives s'entendran concertats com contractes indefinits de caràcter ordinari.

5. L'entitat o empresa posarà en coneixement de la representació legal de les persones treballadores els acords de cooperació educativa o formativa que contemplen la contractació formativa, incloent la informació relativa als plans o programes formatius individuals, així com als requisits i condicions en les que es desenvoluparà l'activitat de tutorització.

Així mateix, en el supòsit de diversos contractes vinculats a un únic cicle, certificat o itinerari en els termes referits a l'apartat 2. h), l'entitat o empresa haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores tota la informació de què disposi respecte de dites contractacions.

6. A la negociació col·lectiva es fixaran criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'entitat o empresa mitjançant contractes formatius. Així mateix, podran establir-se compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.

7. Les entitats o empreses que pretenguin subscriure contractes formatius, podran sol·licitar per escrit al servei públic d'ocupació competent, informació relativa a si les persones a les que pretenen contractar han estat prèviament contractades sota dita modalitat i la durada d'aquestes

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

contractacions. Dita informació haurà de ser traslladada a la representació legal de les persones treballadores i tendrà valor liberatori a efectes de no excedir la durada màxima d'aquest contracte.

3.4. Contracte parcial

1. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

A efectes del disposat al paràgraf anterior, s'entendrà per "persona treballadora a temps complet comparable" a una persona treballadora a temps complet de la mateixa entitat o empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si a l'entitat o empresa no hi hagués cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista al conveni col·lectiu d'aplicació o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

2. El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada als supòsits als que legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte als contractes formatius.

3. Sense perjudici de l'assenyalat a l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per a realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'entitat o empresa.

4. El contracte a temps parcial es regirà per les següent regles:

a) El contracte, conforme al disposat a l'article 8.2 del TRET s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit. Al contracte haurà de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com el mode de la seva distribució segons el previst al conveni col·lectiu.

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es pressumirà cel·lebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b) Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la de les persones treballadores a temps complet i aquesta es realitzi de forma partida, sols serà possible efectuar una única interrupció en dita jornada diària, excepte que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.

c) Les persones treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, tret dels supòsits als que fa referència l'article 35.3 del TRET.

La realització d'hores complementàries es regirà pel disposat a l'apartat 5.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries complementàries, incloses les prèviament pactades i les voluntàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat 1.

A aquest efecte, la jornada de les persones treballadores a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, entregant còpia a la persona treballadora, junt amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a que es refereix l'apartat 5.

L'entitat o empresa haurà de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les referides obligacions de registre, el contracte es pressumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contrari que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

d) Les persones treballadores a temps parcial tendran els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet. Quan correspongui en atenció a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts a les disposicions legals o reglamentàries i als convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i a la inversa tendrà sempre caràcter voluntari per al treballador i no es podrà imposar de forma unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del disposat a l'article 41.1.a) del TRET. La persona treballadora no podrà ser acomiadada ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el disposat als articles 51 i 52.c) del TRET, puguin adoptar-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, s'haurà d'informar a les persones treballadores de l'entitat o empresa sobre l'existència de llocs de feina vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un temps de treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball de les persones treballadores a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin en conveni col·lectiu.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Amb caràcter general, les sol·licituds a que es refereix el paràgraf anterior hauran de ser preses en consideració, en la mesura que sigui possible, per l'entitat o empresa. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'entitat o empresa a la persona treballadora per escrit i de manera motivada.

f) Els convenis col·lectius establiran mesures per a facilitar l'accés efectiu de les persones treballadores a temps parcial a la formació professional continua, a fi d'afavorir la seva progressió i mobilitat de professionals.

5. Es consideren hores complementàries les realitzades com addició a les hores ordinàries pactades al contracte a temps parcial, conforme a les següents regles:

a) L'entitat o empresa sols podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagués pactat expressament amb la persona treballadora. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la celebració del contracte a temps parcial o amb posterioritat al mateix, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.
b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.
c) El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà ser requerida per l'entitat o empresa.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del trenta per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius podran establir un altre percentatge màxim que, en cap cas, podrà ser inferior al citat trenta per cent ni excedir del seixanta per cent de les hores ordinàries contractades.

d) La persona treballadora haurà de conèixer el dia i la hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, tret que el conveni estableixi un termini de preavís inferior.
e) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan concorri alguna de les següents circumstàncies:

1ª. L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades a l'article 37.6 del TRET (reducció de jornada per familiar a càrrec).
2ª. Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
3ª. Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització de les mateixes estaran subjectes a les regles previstes a les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa de les persones treballadores a la realització d'hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.
g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, als contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'entitat o empresa podrà, en qualsevol moment, oferir a la persona treballadora la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el quinze per cent, ampliables a un trenta per cent per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa de la persona treballadora a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computaran a efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen a la lletra c).

h) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts en aquest conveni i als articles 34.3 i 4; 36.1 i 37.1 del TRET.
i) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com ordinàries, computant-se a efectes de base de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A tal efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir al rebut individual de salaris i en els documents de cotització de la Seguretat Social.

5. Contracte de relleu

Els contractes de relleu que s'estableixin com a conseqüència d'una jubilació parcial tendran caràcter indefinit i a temps complet. Aquests contractes s'hauran de mantenir, al manco, durant els dos anys posteriors a l'extinció de la jubilació parcial.

En el supòsit que el contracte de relleu s'extingeixi abans de que el/la jubilat/ada parcial accedeixi a la jubilació plena en qualsevol de les seves modalitats, l'empresa estarà obligada a celebrar un nou contracte en els mateixos termes del extingit. En cas d'incompliment per part de l'empresa, de les condicions establertes al present article en matèria de contracte de relleu, serà responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial.

En qualsevol cas, s'atendrà al diposat a la normativa vigent en cada moment.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Article 32. Període de prova.

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova que per al seu grup professional s'estableix a continuació:

a) Personal del grup 1: Cinc mesos.
b) Personal del grup 2: Dos mesos.
c) Personal dels grups 3 i 4: Un mes.

Durant el període de prova, tant la persona contractada com l'empresa, centre o entitat podran resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Acabat el període de prova el treballador o treballadora passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, centre o entitat computant-se a tots els efectes aquest període.

Quan el personal temporal passi a ser fix, no requerirà període de prova, sempre que la durada del contracte temporal fos superior al període de prova previst per al seu grup professional.

El treballador o treballadora que hagi passat un període de prova per a l'exercici del seu lloc de treball no es veurà sotmès a altres períodes de prova per a aquest mateix lloc de treball. En el cas que un treballador o treballadora canviï de lloc de treball, i no superi el període de prova d'aquest nou lloc, tornarà a reincorporar-se al seu anterior lloc.

Article 33. Reserva de places per a persones amb discapacitat.

L'empresa reservarà, en les contractacions que es realitzin a partir de la publicació d'aquest conveni, el 2 % de llocs de treball a persones amb discapacitat. A aquest efecte s'estarà a allò que es disposa a l'art. 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seva Inclusió Social, i altres disposicions vigents.

L'empresa, previ informe de l'equip tècnic i de la representació legal dels treballadors/es, determinarà, quins són els llocs de treball reservats amb aquesta finalitat, ateses les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc. En cas de conflicte es remetrà consulta a la comissió paritària.

Article 34. Vacants i llocs de nova creació.

Per a tota vacant i lloc de nova creació que es realitzi a partir de la data d'entrada en vigor del present conveni, es farà una primera fase de promoció interna, de durada no inferior a set dies, excepte casos excepcionals, en la qual s'oferirà en primer lloc la plaça al personal de l'empresa, centre o entitat; via correu electrònic o sistema establert, conforme als criteris de selecció que l'empresa estableixi en cada cas.

Es valorarà, preferentment, per a les vacants i/o llocs de nova creació a les persones treballadores que venguin desenvolupant els seus llocs de feina amb contractes parcials a les vacants de la seva categoria del mateix centre o servei, que siguin compatibles en horari i seguint, entre altres criteris, l'antiguitat, la formació i/o titulació requerides, l'adequació al lloc, etc., de manera que es tendeixi a la millora dels contractes actuals enlloc de a noves contractacions.

Article 35. Clàusula de subrogació del personal.

A fi de garantir i contribuir al principi de l'estabilitat en l'ocupació del personal, que inclòs en l'àmbit d'aquest conveni esdevingui afectat per la dinàmica de substitució de l'adjudicatari, es pacten les següents normes:

1.- El canvi de titularitat en un concurs, subvenció, concert o contracta, no extingirà per si mateix la relació laboral, quedant el nou empresari subrogat en els drets i obligacions laborals d'aquells treballadors i socis cooperativistes que tinguessin una antiguitat en el servei d'un mínim de 4 mesos anteriors a la data de l'adjudicació, respectant-los la modalitat de contracte, grup professional, jornada, horari, antiguitat i import total de salaris, tant els d'aquest conveni com els extra conveni, que cadascun d'ells tingués reconeguts en el moment de liquidar la seva relació laboral amb el concessionari sortint.

S'entendrà que el treballador o treballadora té una antiguitat mínima de 4 mesos encara que hagi estat de vacances, incapacitat temporal o de suspensió del contracte per causa legal.

Els treballadors i treballadores que en el moment del canvi de concessionari portin 6 o més mesos en el centre i que estiguessin en situació de IT, per malaltia comuna o accident, excedència, invalidesa permanent o qualsevol altra causa legal que obligui l'empresa a reservar el seu lloc de treball, passaran al nou concessionari igual que la resta de personal, encara que es reincorporessin quan legalment els correspongui.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Els treballadors i treballadores interins passaran a la nova empresa concessionària fins a la incorporació del substituït corresponent, independentment del temps que portin a l'empresa sortint excepte quan el treballador/a el qual substitueixen portés menys de 6 mesos en el centre.

També seran respectades les altres condicions addicionals pactades que tinguin formalment reconegudes tals treballadors i treballadores al final d'un concurs, subvenció, concert o contracta, si bé reconeixent aquests últims que l'organització del treball correspon a la nova empresa adjudicatària.

No es respectaran les modificacions salarials, contractuals i socials que s'haguessin produït dins dels sis mesos anteriors a la data en la qual es produeixi la cessió efectiva del servei, tret que estiguin prou justificades.

Els treballadors/es hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat en el calendari vacacional, amb independència de quina sigui l'entitat o empresa en la qual en aquell moment estiguin prestant serveis.

Els treballadors/es que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries o part d'elles en produir-se la subrogació, les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei. En aquest cas, l'empresa sortint haurà d'abonar en la liquidació dels seus treballadors/es les vacances que tinguessin pendents de gaudir i l'empresa entrant, quan el treballador faci efectiu el gaudi dels seus dies de vacances, podrà descomptar de les seves nòmines els dies que els haguessin estat abonats per l'anterior, en la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari que haurà d'efectuar-lo en el moment de la liquidació.

Els treballadors/es que haguessin gaudit amb l'entitat o empresa sortint d'un període de vacances superior al que li correspondria per la part de l'any treballat en la mateixa, fins al moment de la subrogació, veuran descomptat de la liquidació d'havers que l'entitat o empresa sortint els realitzi, l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'entitat o empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període vacacional que a cada treballador/a li quedés pendent de gaudir, i en el seu cas, haurà d'abonar al treballador/a allò que li correspondria percebre proporcionalment pel temps que presti serveis en aquesta, sense que pugui substituir tal abonament per un gaudi major de vacances.

2.- No obstant això, respecte de l'anteriorment establert, l'empresa sortint tindrà la facultat de quedar-se amb tots o part dels treballadors afectats per la subrogació.

3.- No desapareix el caràcter vinculant de la subrogació en el cas que l'administració el suspengués per un període no superior a dotze mesos, ni en aquells supòsits en els quals dins d'aquest període de temps es produís la modificació de la denominació de servei i/o trasllat de les instal·lacions, sempre que aquest continués prestant-se en termes similars als que s'estaven duent a terme amb caràcter previ a la cessió.

Cas que l'administració traslladés les seves oficines o dependències a una altra seu o centre físic, sigui nou o no, i adjudiqués el servei a una altra entitat, aquesta estarà obligada a subrogar al personal que sota la dependència de l'anterior concessionari hagués prestat en el centre anterior, sempre que aquest personal reunís els requisits establerts en aquest article per a la subrogació.

Si l'empresa cessant abans que es produeixi la subrogació, hagués indemnitzat al seu personal per la finalització del contracte, tindrà dret a ser reintegrada del cost de les indemnitzacions abonades, que podrà reclamar als treballadors.

4.- Respecte als drets sindicals, s'especifica:

a) El comitè d'empresa o delegats/des del personal que siguin representants exclusivament del centre d'objecte de subrogació, mantindran la seva condició de representants.
b) Els delegats/es sindicals, delegats/des de personal i membres del comitè d'empresa, en el seu cas, de l'empresa concessionària sortint perdran la seva condició de tals, i, per tant, la representativitat, en ser necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari. Amb excepció del que s'estableix en el paràgraf anterior d'aquest mateix apartat b), aquells delegats/es de personal o membres del comitè d'empresa, en el seu cas, que fossin fixos de plantilla de l'empresa concessionària sortint i que, dins dels sis mesos anteriors a la data efectiva del canvi d'adjudicatari, haguessin estat traslladats i adscrits al centre de treball que és objecte d'aquest canvi, tindran l'opció a incorporar-se a la nova empresa adjudicatària o romandre en la plantilla de l'empresa concessionària sortint. En aquest últim supòsit, el delegat/da o membre del comitè haurà d'acceptar el nou lloc de treball que se li assigni, conforme a la legislació laboral vigent.

5.- Amb una antelació mínima de quinze dies naturals abans de la data de la finalització del seu contracte, concurs, concert, subvenció o similar, l'empresa concessionària sortint haurà de lliurar a la nova adjudicatària la següent documentació:

a) Relació dels treballadors i treballadores afectats, en la qual s'especifiqui:

1. Nom i cognoms, dni, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat i modalitat del contracte (codi), grup professional i lloc de treball.
2. La respectiva jornada i horari de treball que tenen reconeguts i direcció del centre de treball.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

3. Els respectius salaris complementaris establerts en aquest conveni que tinguin reconeguts i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi realitzat durant els sis mesos anteriors, juntament amb la justificació d'aquesta.

Si el treballador o treballadora és representant legal dels treballadors, s'especificarà el temps que resti del mandat d'aquest.

4. Documentació que acrediti l'efectiva liquidació de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, vacances gaudides i altres conceptes retributius que es poguessin correspondre a la data de subrogació.
5. Treballadors/es que ja haguessin utilitzat els dies d'assumptes propis en el seu cas.

b) Certificat expedit per l'organisme competent, que l'empresa concessionària no manté deutes amb l'Agència Tributària.
c) Certificat expedit per l'organisme competent, que l'empresa concessionària sortint que resoldrà la seva relació laboral amb la plantilla afectada està al corrent de pagament de les quotes de la Seguretat Social que corresponen als salaris cotitzables realment percebuts per aquesta plantilla.
d) Fotocòpia dels rebuts de nòmines corresponents als sis últims mesos de cadascun dels treballadors/es afectats, és a dir, que respecte a l'últim dia efectiu de la seva dependència del concessionari al qual finalitza, seran: el penúltim, l'antepenúltim i els quatre immediatament anteriors.
e) Fotocòpia del RLC de cotització a la seguretat social i de les pàgines de la seva RNT en les quals estiguin registrats els treballadors/es afectats, que corresponguin als sis últims mesos que s'han determinat abans, per als rebuts de nòmines corresponents.
f) Fotocòpia del comunicat d'alta de la Seguretat Social de cadascun dels treballadors/es afectats.
g) Fotocòpia dels contractes subscrits per escrit entre l'empresa concessionària cessant i els treballadors/es afectats, tant el que estigui vigent com els anteriors, així com qualsevol pacte o novació que s'hagi subscrit amb posterioritat.
h) En el cas de treballadors/es estrangers, document acreditatiu del permís de residència amb validesa per treballar en el sector.

La nova empresa adjudicatària signarà l'oportú justificant de recepció, amb la data de recepció, per a l'empresa concessionària sortint, en el duplicat de la documentació presentat per aquesta última.

6. Quan el concessionari sortint rebés de l'administració o institució principal la comunicació de la finalització del seu contracte, concert, subvenció o conveni i la conseqüent identificació del nou adjudicatari, tot això dins dels referits quinze últims dies, i no abans, aquest termini mínim establert es reduirà als tres dies hàbils anteriors a la data d'aquell termini.

L'empresa o entitat que cessi en la prestació del servei ha d'informar per escrit als treballadors/es adscrits a aquesta, d'aquesta finalització i sobre la raó social del nou titular.

En el termini de quinze dies finalitzat el servei, la concessionària sortint lliurarà a la nova adjudicatària de la contracta, en el domicili d'aquesta última, els següents documents i compensacions:

a) Fotocòpia de la quitança de cada treballador/a afectat, acreditatiu de la inexistència d'endarreriments o deutes salarials de qualsevol classe.
b) Fotocòpia del rebut de la nòmina de cada treballador/a afectat que correspongui a l'últim mes.

En tot cas, l'administració pública que efectuï la convocatòria del procediment públic d'adjudicació del servei haurà de posar a la disposició de les empreses o entitats que concorrin al mateix, en tot cas, la següent informació, dins del respecte a la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

- Nombre de treballadors vinculats al servei, incloent als treballadors/es en situació de IT, d'excedència, de suspensió amb dret de reserva del lloc de treball i qualsevol altra situació, en virtut de la qual i en els termes del present article, permeti considerar a aquest treballador/a afectat al mateix.
- Modalitats de contractació de cadascun d'ells.
- Dades relatives a la jornada dels treballadors/es: horari i dies de treball de cadascun dels treballadors/es, definició de la jornada completa establerta en el servei, coeficient de parcialitat, concurrència de la modalitat fixa discontínua, fixació de torns, etc...
- Règims de descans aplicats al servei incloent els dies de vacances i assumptes propis que els fossin aplicable, així com, en el seu cas, dies de permís retribuït que li corresponguin al marge del que es disposa en el present conveni.
- Salaris dels treballadors/es amb definició dels complements salarials que perceben i els sistemes retributius aplicables (prorrateig de pagues extraordinàries, retribució per objectius, etc.).
- Declaració vinculant sobre la concurrència de deutes a treballadors/es, Seguretat Social i Agència Tributària.

En defecte del compliment d'aquesta obligació per part de l'Administració convocant, l'empresa prestadora del servei, dins del termini establert per la presentació d'instàncies, haurà de posar a la disposició de les empreses que acreditin la seva concurrència al procediment públic d'adjudicació les dades referides en els termes exposats.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Tota entitat o empresa que accedeixi a aquestes dades haurà de garantir el seu tractament d'acord amb la normativa vigent de Protecció de Dades.

7- Cas que consti per escrit o s'evidenciï que la relació laboral entre algun treballador/a afectat i l'empresa concessionària sortint havia d'haver-se resolt abans de la data en la qual es faria efectiu l'ingrés de tal treballador en la plantilla del nou adjudicatari, aquest treballador/a romandrà en la plantilla del concessionari sortint.

8- Amb independència del dret de subrogació dels treballadors/es de l'empresa sortint, aquesta serà responsable enfront de l'entrant dels perjudicis econòmics que es produeixin a conseqüència de la falsedat de la documentació lliurada per la sortint o evident omissió de dades que afectin els costos salarials i podrà ser reclamada per l'entrant a la sortint.

9-La present regulació de la subrogació empresarial es pacta amb independència de l'aplicació de l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors als supòsits contemplats expressament en aquest.

CAPÍTOL II
Cessaments i quitances

Article 36. Cessament voluntari.

El treballador o treballadora que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, centre o entitat estarà obligat a posar-ho en coneixement del titular de la mateixa per escrit amb un període d'antelació mínim de quinze dies. En el cas del personal directiu, aquest termini serà de trenta dies naturals. L'incompliment del termini del preavís ocasionarà una deducció de la seva liquidació corresponent equivalent als dies d'incompliment, excepte en el cas en què quedi demostrat la impossibilitat del preavís incloent aquells llocs de l'administració i/o empreses públiques.

Si l'empresa rep el preavís dins termini i en la forma escaient, estarà obligada a lliurar una proposta de quitança al treballador/a i abonar a l'interessat/da la liquidació corresponent en acabar la relació laboral.

Article 37. Comunicació de l'acomiadament i finalització del contracte.

L'empresa estarà obligada a comunicar tota finalització o extinció del contracte (i les causes que el motiven) en els termes que obligui la legislació vigent i a abonar la liquidació corresponent.

Article 38. Conversió a indefinits.

Les persones treballadores que en un període de vint-i-quatre mesos haguessin estat contractades durant un termini superior a devuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de feina amb la mateixa entitat, empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes per circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de persones treballadores fixes.

Aquesta previsió també serà d'aplicació quan es donin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme al disposat legal o convencionalment. Així mateix, adquirirà la condició de fixa la persona que ocupi un lloc de feina que hagi estat ocupat amb o sense solució de continuïtat, durant més de devuit mesos en un període de vint-i-quatre mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos contractes de posta a disposició realitzats per empreses de treball temporal.

CAPÍTOL III
Formació

Article 39. Comissió sectorial de formació.

Les funcions i competències definides en el Conveni Estatal per a la comissió sectorial de la formació, les assumirà en el Conveni Autonòmic la comissió paritària d'aquest conveni.

Article 40. Principis generals.

Les empreses tenen la competència d'organitzar, planificar i decidir la formació més adequada a cada lloc de treball, tenint en compte els criteris que plantegi la comissió sectorial de formació.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Els treballadors i treballadores afectats pel present conveni, tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes, així com a rebre una oferta formativa, estructurada en mòduls formatius, vinculada a l'obtenció dels certificats de professionalitat i al reconeixement de competències professionals en el marc del sistema nacional de qualificacions i formació professional.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball, salvant en qualsevol cas, les necessitats d'organització i bon funcionament de l'empresa.

Un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per articular la promoció és la formació. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa, aquesta es compromet a vincular la formació als diferents processos de la carrera dels treballadors/es i a la promoció.

Objectius de la formació: La formació professional en l'empresa, centre o entitat s'orientarà cap als següents objectius:

a) Adaptació al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en el grup professional i lloc de treball.
c) Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
d) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present conveni, així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permetin prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres llocs de treball, tot això relacionat amb l'àmbit d'actuació del present conveni.
e) Programar ofertes d'accions de formació professional per a l'ocupació referides al catàleg nacional de qualificacions, que permetin el reconeixement d'aprenentatges amb l'acreditació de l'experiència professional i la formació professional del sistema educatiu, vinculada amb el desenvolupament del sistema nacional de qualificacions.
f) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball per evitar riscos laborals i disposar de formació en aquesta matèria.
g) Qualsevol altre objectiu que beneficiï professionalment tant al propi treballador/a com a la dinàmica de l'empresa o a l'atenció efectiva dels usuaris atesos.
h) Impulsar, dissenyar i promoure la realització de plans de normalització lingüística dirigits a les entitats i persones treballadores del sector d'aplicació d'aquest conveni, per al que s'estarà al que es disposa en la legislació i altra reglamentació sobre normalització lingüística en català, i almenys contemplarà prioritats de normalització lingüística per terminis, mitjans humans, tècnics i econòmics, per a l'execució d'aquests, i amb la implicació de les institucions públiques autonòmiques i locals.

Finalment, els signants es comprometen al fet que en les places de nova creació sigui un mèrit significatiu el domini del català.

Article 41. Desenvolupament de la formació.

1. La comissió sectorial de formació establirà un procés participatiu per al desenvolupament de la formació, establint un calendari d'actuacions.

1.1. Es facilitarà un qüestionari d'estudi sobre les necessitats formatives a complimentar per les empreses i entitats i representants legals dels treballadors i treballadores, resultant un mapa de valoració dels diferents àmbits formatius que planifiquin un pla de formació.

1.2. Elaboració de les propostes de les accions formatives que tenguin objectius i itineraris formatius.

1.3. Petició a la comissió general de formació continua d'aquells cursos que s'entengui han de ser finançats per aquesta.

1.4. Elaboració del calendari anual i catàleg general de cursos.

2. La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. Les hores lectives de cursos contemplats com a obligatoris per part de l'empresa seran considerats com a jornada efectiva independentment de l'horari de realització, i si s'efectuessin fora de l'horari del treballador/a se compensaran les hores invertides. En cas d'oferir l'entitat cursos d'assistència voluntària per part del treballador/a, o sent aquest últim qui proposa la participació en alguna acció formativa, de mutu acord, les parts fixaran les condicions de realització i en el seu cas la compensació corresponent.

3. Tot el personal, amb una antiguitat superior a l'any, tindrà dret a trenta hores anuals de formació vinculada al lloc de treball i dins de la seva jornada laboral. Aquestes hores tindran la consideració de temps efectiu de treball i es podran acumular, a sol·licitud del treballador o treballadora, en períodes de fins a cinc anys.

Les trenta hores anuals de formació s'estructuraran de la següent forma: vint hores a disposició de l'entiat per al desenvolupament de la formació anual i les deu restants a disposició de la persona treballadora qui seleccionarà les formacions, sol·licitarà aprovació prèvia per part

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

de l'entitat i haurà d'aportar el certificat d'assistència per a la contabilització com a temps de treball efectiu.

Article 42. Permisos individuals de formació.

Les persones treballadores afectades pel present conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb el que es preveu en la legislació vigent a cada moment. En l'actualitat, les normes de referència són el Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, i l'Ordre TAS/2307/2007, de 27 de juliol. Les accions formatives, aprovades per la Comissió paritària sectorial estatal de formació, per a les quals poden sol·licitar-se permisos individuals de formació hauran de complir, d'acord amb el que es preveu a la citada normativa, amb els següents punts:

a) No estar incloses en les accions finançades en el catàleg general d'accions formatives de l'empresa o agrupat.
b) Estar dirigides al desenvolupament o adaptació de les qualitats tècnic-professionals del treballador/a i/o a la seva formació personal.
c) Estar reconegudes per una titulació oficial.
d) Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguin amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part presencial de les accions formatives realitzades mitjançant la modalitat a distància.
e) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís individual de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

La durada del permís no sobrepassarà les 200 hores a l'any.

Article 43. Promoció i formació professional en el treball.

El treballador o treballadora tindrà dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional, reglada i no reglada.
c) A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.
d) A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball. La mateixa serà a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir, a aquest efecte, els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà, en tot cas, temps de treball efectiu.
e) A disposar del temps necessari per concórrer a les convocatòries d'avaluació i acreditació de l'experiència laboral per a l'obtenció del certificat de professionalitat corresponent al lloc de treball.

Article 44. Cost de la formació.

Per dur a terme els plans de formació elaborats per la comissió paritària de formació del conveni, que es desenvolupin en virtut dels acords nacionals o autonòmics de formació i successius, les empreses, centres o entitats afectades pel present conveni col·lectiu hauran d'adherir-se al pla de formació que s'organitzi, sol·liciti i cogestioni en el marc d'aquests acords.

Article 45. Certificat d'assistència.

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en aquests cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que assisteixin (lliurant-los una còpia dels mateixos) i es valoraran per a la seva promoció professional.

Article 46. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos.

Es podrà tenir en consideració per a la seva assistència a cursos els treballadors i treballadores que hagin participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguin exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o hagin de desenvolupar-la en un futur pròxim, així com els treballadors i treballadores temporals i no qualificats.

CAPÍTOL IV
Prevenció de riscos laborals

Article 47. Política preventiva

L'empresari es compromet al compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/95, de 8 de novembre, i a la resta de normativa que la desenvolupi.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Els treballadors tenen dret a rebre una protecció integral i eficaç de la seva salut i seguretat en el treball, així com el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legal i reglamentàriament a fi de garantir la prevenció dels riscos laborals.

Per fer efectiu aquest dret a la protecció de la seguretat i la salut dels seus treballadors l'empresari haurà d'adoptar les mesures adequades en matèria de prevenció i l'organització dels recursos necessaris per al desenvolupament d'aquestes.

L'empresari/ària informarà del sistema de prevenció adoptat als treballadors.

L'empresa es compromet així mateix a consultar, abans de la decisió definitiva, al Comitè de Seguretat i Salut sobre l'elecció del servei de prevenció aliè contractat i posteriorment informar-lo de la decisió presa.

L'empresari elaborarà un pla integral de seguretat i salut en el treball, anual i documentat, realitzat pel servei de prevenció de riscos de l'empresa. El pla serà enviat a la representació legal de les/les treballadors/es abans del 31 de gener de l'any en curs. Les empreses duran a terme la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que prevegi les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, incloent l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en els centres de treball en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Als anteriors efectes, cal destacar una sèrie de mesures de protecció bàsiques:

1. Avaluació de riscos: L'acció preventiva en l'empresa es planificarà per el/la empresari/ària a partir de la preceptiva avaluació inicial de riscos que es realitzarà amb caràcter específic, tenint en compte la naturalesa de l'activitat i els possibles riscos especials.

Amb aquesta finalitat, les empreses, a partir de la informació obtinguda sobre l'organització, característiques i complexitat del treball, procediran a identificar les persones treballadores exposades a riscos, avaluant-ne aquells que no puguin eliminar-se, controlar-se o reduir-se. Per a aquesta avaluació, l'empresa ha de tenir en compte la informació rebuda de les pròpies persones treballadores i/o dels seus representants, així com la normativa específica, si n'hi hagués.

L'avaluació i els seus resultats han de documentar-se, especialment, respecte de cada lloc de treball l'avaluació del qual posi de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. Aquesta documentació haurà de facilitar-se als representants legals del personal i als òrgans de prevenció existents en l'empresa.

Factors psicosocials: Es prestarà especial atenció als riscos de tipus psicosocial. S'inclouran dins d'aquests, el risc de violència en el treball per a tot aquell personal que facin les seves tasques en contacte amb usuaris del servei.

S'elaboraran i implantaran, conjuntament amb els representants legals dels treballadors uns protocols d'agressions de tercers, tant en centres de reforma o protecció, com per a treballs de visites domiciliàries.

2. Planificació preventiva: A partir dels resultats de l'avaluació el/la empresari/ària realitzarà la corresponent planificació preventiva i/o adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir el major nivell de protecció de la seguretat i salut del personal. Tot això juntament amb la representació legal dels treballadors i els òrgans de prevenció de l'empresa.

3. Informació i formació: L'empresa està obligada a facilitar al personal, abans que comenci a exercir qualsevol lloc de treball, la formació i informació de manera presencial sobre els riscos i perills que en el puguin afectar i sobre la forma, mètodes i processos que han d'observar-se per a prevenir-los o evitar-los. S'informarà, així mateix, als delegats de prevenció o, en el seu defecte, als representants legals dels treballadors.

Informació: A la signatura del present conveni, les empreses estaran obligades a informar periòdicament, a tot el personal adscrit a aquest conveni, fent especial èmfasi a allò relacionat amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció d'aquells riscos. La informació, que forma part del pla de prevenció, sobre els riscos generals i els inherents al lloc de treball , serà realitzada amb els continguts de les avaluacions de riscos, de manera escrita a cada treballador/a, per cada empresari/ària i que serà contrastada per la representació sindical. Es realitzarà durant la jornada laboral i, en qualsevol cas, en hores de treball.

Els acords aconseguits entre empresa i delegats/des de prevenció o comitès de seguretat i salut, es publicaran i/o distribuiran en format físic o digital. Així mateix, aquestes representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar la conveniència de celebrar alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa en els supòsits que estimin necessaris.

Formació: L'empresa garantirà la formació teòrica i pràctica presencial per al personal, d'acord amb els treballs a realitzar i els factors específics de riscos d'aquest, sobre la base de l'avaluació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball, i en defecte d'això, en altres hores, però amb el descompte d'aquella del temps invertit en aquesta. Aquesta formació es consultarà prèviament

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

amb els delegats/des de prevenció, informant de les categories professionals que realitzin aquesta formació. La formació haurà d'estar centrada específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'avaluació dels riscos. La formació, la impartirà l'empresa amb mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens, i el seu cost no recaurà, en cap cas, sobre els treballadors i treballadores.

4. Mesures d'emergència: Tots els centres de treball han de comptar amb un pla d'emergència actualitzat que inclogui el pla d'evacuació, d'acord amb el Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball. El pla d'autoprotecció s'inspirarà al marge del Reial decret anteriorment citat, com en la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE de 25 de gener) sobre protecció civil, així com la normativa de desenvolupament posterior. Aquest pla d'emergència i evacuació serà traslladat als treballadors i treballadores permetent la seva participació, i informant sobre les possibles situacions que han de tenir en compte i les mesures adoptades, especialment les destinades a primers auxilis, lluita contra el foc i evacuació de tots els treballadors i usuaris.

Així mateix, i tal com estableixen les disposicions legals enumerades serà revisat i modificat tant en funció de la seva eficàcia com quan es canviïn o alterin algun dels centres o llocs de treball.

Article 48. Vigilància de la salut.

L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció de l'avaluació dels riscos inherents al treball, establint els protocols mèdics específics publicats per les administracions competents, així com qualsevol altra legislació vigent en els diferents àmbits d'aplicació, amb la participació dels serveis de prevenció.

S'optarà per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties als treballadors i treballadores i que siguin proporcionals al risc tal com recull el art.22 de la LPRL 31/95. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

A causa de l'especial importància i incidència dels riscos psicosocials en el sector, es durà a terme durant la vigència del conveni un pla d'intervenció sobre aquest tema. En les empreses/entitats que comptin amb representació legal dels treballadors/es es realitzarà de manera conjunta i acordada amb els delegats/des de prevenció de riscos laborals o en el si del comitè de seguretat i salut laboral, si aquest existís.

El pla d'intervenció en riscos psicosocials constarà de les següents etapes:

1- Selecció del mètode d'avaluació.
2- Avaluació.
3- Anàlisi dels resultats de l'avaluació i establiment de mesures preventives.
4- Implementació de mesures preventives.

En tot moment es garantirà l'anonimat dels treballadors/es en les diferents anàlisis i avaluacions. Es remetrà informació als treballadors/es respecte dels resultats de l'avaluació i mesures adoptades.

Els reconeixements mèdics es realitzaran dins de l'horari laboral o amb compensació del temps dedicat. El cost dels mateixos mai recaurà en el treballador, incloses les despeses de desplaçaments.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o treballadora presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran els supòsits recollits en el art.37.3.b del RD 39/97. L'empresa oferirà la vacunació d'Hepatitis B als seus treballadors/es.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors i treballadores afectats. No obstant l'anterior, el/la empresari/ària i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva, no podent ser usats amb finalitats discriminatòries en perjudici del/de la treballador/a.

Els empresaris es comprometen a sol·licitar a les mútues amb les quals tinguin contractades les contingències d'origen professional que siguin reconeguts com a accidents de treball, les patologies desenvolupades o adquirides en l'acompliment del seu treball, ja siguin físiques o psicològiques, com són malalties infecto contagioses, patologies otorrinolaringològiques i danys musculo-esquelètics, ansietat o depressió relacionades amb el context professional, derivats del contacte amb usuaris.

La informació estadística de vigilància de la salut, serà proporcionada a els/les delegats/des de prevenció, i les baixes per aquest motiu, seran analitzades per totes dues parts en els Comitès de Seguretat i Salut.

Article 49. Situació de maternitat

1. L'avaluació dels riscos de l'empresa segons l'art. 16 de la LPRL haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o lactància a agents, procediments o condicions de treball que puguin

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

influir negativament en la salut de les treballadores, del fetus o del fill, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, el/la empresari/ària adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, a proposta de la interessada, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada, fetus o fill, i així ho certifiquin els serveis mèdics de les mútues, amb l'informe del metge del Sistema Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

L'empresari/ària haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors i treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de risc a aquest efecte. El canvi de lloc o funció es durà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

3. Si aquest canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que es disposa en els números 1, 2 i 3 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

5. L'empresa té l'obligació d'iniciar el tràmit de la prestació per risc en l'embaràs de les treballadores que realitzin o que exerceixin les seves funcions en contacte directe amb els menors, els joves o les seves famílies en el moment de la comunicació de tal situació per part de la treballadora.

Article 50. Protecció de treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos.

L'empresa, de conformitat amb l'article 25 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores, que per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut o psicològic, siguin especialment sensibles als possibles riscos derivats del treball. Per a això, s'haurà de tenir en compte aquestes característiques personals en les avaluacions de riscos i, en funció d'aquestes, s'adoptaran les mesures preventives i de protecció necessàries.

Els treballadors i treballadores, no seran destinats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconegudes, poguessin posar en perill o causar danys, posar-se en situació de risc a si mateix, als altres treballadors/es o altres persones relacionades amb l'empresa, centre o entitat, o en general, quan es trobin, manifestament, en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

En el cas dels treballadors/es amb reconeguda discapacitat se'ls realitzarà una avaluació de riscos específica i personal, en col·laboració amb el departament de vigilància de la salut del servei de prevenció, adequant el lloc de treball a les característiques del/de la treballador/a.

Si per motius de salut, edat o incapacitació professional el/la treballador/a necessités ser reubicat o les seves funcions adaptades, l'empresa ha de procurar un canvi de funcions del treballador/a en un lloc vacant que ho permeti, respectant la seva categoria i sou.

Article 51. Delegats de prevenció.

Els centres i el personal afectat per aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i salut laboral contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'RD del reglament dels serveis de prevenció i la normativa que la desenvolupa.

Per això, hauran de nomenar-se els delegats/des de prevenció i els comitès de seguretat i salut en els àmbits en què la llei estableix, podent ser nomenats pels delegats/des de personal o comitès d'empresa.

El crèdit horari de els/es delegats/des de prevenció serà el que els correspongui com a representants dels treballadors i treballadores en aquesta matèria específica, de conformitat amb allò recollit en l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors.

A més, gaudiran del temps necessari per al desenvolupament de les següents comeses:

a) El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut laboral i de la seva preparació.
b) El corresponent a reunions convocades per el/la empresari/ària en matèria de prevenció de riscos.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

c) El destinat per a acompanyar als tècnics en les visites i en les avaluacions de caràcter preventiu.
d) El destinat per a acompanyar a la inspecció de treball i seguretat social en les visites al centre de treball.
e) El derivat de la visita al centre de treball per a conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un mal en la salut dels treballadors i treballadores.
f) El destinat a la seva formació obligatòria en matèria de prevenció.

Als/es delegats/des de prevenció els serà aplicable el que es disposa en l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors quant al sigil professional degut respecte de les informacions al fet que tinguessin accés a conseqüència de la seva actuació en l'empresa.

Article 52. Òrgan paritari sectorial per a la promoció de la salut i seguretat en el treball en el sector de reforma juvenil i protecció de menors.

Aquest òrgan serà constituït de conformitat amb l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball (2023-2027) aprovada pel Consell de Ministres el 14 de març de 2023.

Aquest òrgan paritari sectorial autonòmic buscarà línies d'actuació que afavoreixin la implicació de els/es empresaris/àries i dels treballadors i treballadores, i els seus representants, en les activitats preventives a l'empresa, afavorint, amb això, una gestió preventiva integrada.

Aquestes línies d'actuació han de tenir un doble objectiu: d'una banda, promoure el compliment de les obligacions preventives empresarials i per una altra, facilitar l'exercici efectiu dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors i treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals, així com impulsar el compliment de les obligacions dels mateixos en matèria de prevenció de riscos laborals i la seva cooperació amb l'empresari.

Per a això, les parts han decidit constituir un òrgan paritari sectorial autonòmic per a la promoció de la salut i seguretat en el treball, en els termes i condicions que es contenen en els articles següents:

1. S'acorda la constitució d'un òrgan específic per a la promoció de la salut i seguretat en el treball, de caràcter paritari i àmbit autonòmic en el sector de reforma juvenil i protecció de menors, que desenvoluparà programes amb l'objectiu de divulgar i informar dels riscos professionals existents en el sector, així com sobre els drets i les obligacions preventives de l'empresari/ària i dels treballadors i treballadores, i la promoció d'actuacions preventives.

2. Aquest òrgan assumirà totes les competències contemplades per al mateix en la normativa vigent, si és el cas, i realitzarà quantes actuacions, accions, planificació, visites, projectes, informes, etc., siguin precisos, així com una avaluació anual per a analitzar els efectes preventius dels programes.

3. L'òrgan es denomina «Òrgan paritari sectorial per a la promoció de la salut i seguretat en el treball en el sector de reforma juvenil i protecció de menors». Les funcions de l'òrgan paritari sectorial autonòmic són les següents:

a) Divulgació i informació dels riscos professionals existents en el sector de reforma juvenil i protecció de menors, així com dels drets i obligacions preventives de l'empresari/ària i dels treballadors i treballadores en aquesta matèria.
b) Proposar l'estratègia, els programes d'actuació i formular els plans a seguir per a la promoció de la seguretat i salut en el sector.
c) Establir programes formatius i continguts específics en matèria de prevenció de riscos de els/es treballadors i treballadores del sector.
d) Elaboració d'una memòria anual.
e) Avaluació anual dels efectes preventius dels programes i actuacions que s'efectuïn.
f) Seguiment de l'accidentalitat laboral i elaboració d'estadístiques pròpies d'accidents.
g) Organització i control general de visites a les empreses amb plantilles entre 6 i 50 treballadors que no disposin de representació dels treballadors i treballadores. Les actuacions o tasques a desenvolupar no han d'interferir en les dels serveis de prevenció (propis o aliens) o d'altres entitats preventives que donin suport a les empreses.
h) Propostes de solucions per a la disminució de l'accidentalitat.
i) Recaptar dels òrgans competents en matèria de treball i/o seguretat social de les administracions públiques, el reconeixement oficial com a interlocutor social sectorial en matèria de seguretat i salut, tant en el seu aspecte legislatiu com en el desenvolupament de plans i mesures formatives.
j) Promoure que les empreses o entitats compleixin els requisits exposats en el RD 231/2017, de 10 de març,pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de cotitzacions per contingències professionals a les entitats o empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

Composició:

1. L'òrgan paritari es composarà amb els signants del present conveni, i haurà de tenir, almenys, un representant per cadascun dels signants del conveni, sent igual el nombre de components de la part social com de la part patronal.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

2. En la primera reunió que se celebri es designarà un president i un secretari d'entre els seus membres. Els càrrecs de president i secretari seran rotatius, cada any, recaient alternativament, en un representant de la patronal i en un representant de les organitzacions sindicals. Si la presidència recau durant un any en la patronal, la secretaria recaurà en la part social, i al contrari, quan la presidència recaigui en la part social, la secretaria recaurà en la part patronal.

3. Els representants, assenyalats en el punt 1 de la composició, podran assistir a les reunions acompanyats dels assessors que considerin necessaris.

Nomenaments: Els membres de l'òrgan paritari seran designats per les organitzacions a les quals representen, d'una part per les diferents patronals signants del present conveni, i d'una altra part, per les diferents organitzacions sindicals signants del present conveni. Els membres exerciran el seu mandat de representació per un període de quatre anys, podent ser reelegits per períodes d'igual durada, a excepció de la presidència i la secretaria, el mandat de la qual serà d'un any, segons el que es disposa en el punt 2.

TÍTOL V
Jornada, vacances i estructura retributiva

CAPÍTOL I
Jornada

Article 53. Garanties personals i garanties d'empresa en matèria de jornada.

Aquells treballadors i treballadores que, a l'entrada en vigor del present conveni, que gaudissin d'una jornada inferior de l'establerta en aquest document, mantindran amb caràcter estrictament personal aquesta jornada com a garantia personal.

Si existís anteriorment una jornada pactada, convinguda o d'obligat compliment, a nivell de centre de treball o empresa que, abans de l'entrada en vigor del present conveni, donés un còmput anual inferior, es mantindrà aquesta jornada.

Aquesta menor jornada reconeguda com a garantia personal o mitjançant conveni col·lectiu o acord d'empresa, serà absorbible i compensable amb les futures reduccions de jornada que poguessin pactar-se en l'àmbit d'aplicació del present conveni.

Article 54. Jornada màxima i distribució horària.

Per als anys de vigència del present conveni, s'estableix un còmput anual màxim de temps de treball efectiu de 1642,5 hores. La distribució d'aquest còmput anual serà equivalent en la seva distribució setmanal a 37'5 hores.

Es pacta expressament la possibilitat de realització de torn especial de cap de setmana, consistent en la realització d'un torn equivalent, en la seva durada, a dues jornades laborals per día treballat realitzades durant el cap de setmana. En cas que les persones treballadores que realitzen torn de cap de setmana sol·licitin un canvi de torn o programa, tindran preferència.

Article 55. Distribució irregular de la jornada

Aquest conveni col·lectiu acorda la flexibilitat horària com l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció en l'empresa per a la millor adaptació a les necessitats de l'entitat, dels usuaris dels seus serveis i dels treballadors i treballadores.

La distribució irregular de la jornada de treball es regula en aquest sector a fi d'evitar en la mesura del possible les hores extraordinàries, per la qual cosa l'empresa i la representació legal dels treballadors vetllaran pel compliment d'aquest objectiu i per la reducció de les hores extraordinàries.

El nombre d'hores per a la seva distribució irregular al llarg de l'any es fixa en un cinc per cent de la jornada anual màxima establerta en el present conveni.

El nombre d'hores de treball efectiu de distribució irregular, es concretarà en cada empresa o centre de treball, ateses les necessitats organitzatives i de serveis d'aquests i haurà de ser comunicat a la representació legal dels treballadors i al personal afectat amb un mínim de cinc dies d'antelació, indicant dia i hora d'inici de la jornada irregular, d'acord amb la legislació vigent.

En aquests supòsits la jornada setmanal no podrà excedir de quaranta-cinc hores. La distribució irregular de la jornada haurà de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

A l'entrada en vigor del present conveni, en cadascuna de les entitats/empreses s'establirà un acord amb la Representació Legal dels Treballadors/as del sistema de devolució de les hores realitzades com a excés de jornada setmanal, en tot cas abans de finalitzar l'any natural.

Article 56. Adaptació de jornada en període estival

Ateses les necessitats del servei, les característiques del centre de treball i les funcions concretes dels llocs de treball, durant el període de temps comprès entre el 23 de juny i el 15 de setembre de cada any, la direcció de l'empresa podrà dur a terme, després de consulta i previ informe dels representants legals dels treballadors i treballadores una acomodació de la jornada partida a jornada contínua. L'anterior també serà d'aplicació als períodes que incloguin els festius de Pasqua i Nadal.

S'exceptuen expressament aquells centres de treball que per les seves característiques precisen l'organització del treball en jornada partida.

Article 57. Descans setmanal i pausa en la jornada diària

Per les característiques d'aquest sector l'activitat es desenvoluparà de dilluns a diumenge. Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat mínim de 48 hores de descans. També es respectaran les dotze hores de descans entre jornades consecutives. Aquest descans es farà preferentment en dissabte i diumenge.

No obstant això, i en atenció a les característiques del lloc de treball, si de manera excepcional no fos possible el descans setmanal, aquest es compensarà amb altres dies que es podran acumular en períodes superiors al setmanal.

Les pauses legals durant la jornada de treball es computaran com a treball efectiu.

Per cada set hores i trenta minuts de treball, es gaudirà d'una pausa de 20 minuts en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta pausa no podrà afectar la bona marxa dels serveis i s'haurà de gaudir mitjançant acord entre l'entitat o empresa i els representants dels treballadors per a garantir les necessitats del centre de treball.

Cas que existeixin torns rotatius, el/la treballador/a podrà sol·licitar el canvi de l'ordre dels seus torns de treball, si el permuta amb un altre treballador del seu mateix lloc de treball i prèvia comunicació per escrit a la direcció del centre. Aquesta comunicació no podrà ser presentada abans de 30 dies d'antelació i amb un mínim de 72 hores. No existirà arbitrarietat en la concessió dels canvis de torn per part de les entitats i es garantirà l'aplicació uniforme, per a tots els/les treballadors/es, dels mateixos principis organitzatius.

Quan per necessitats urgents del servei se sol·liciti que un treballador/a realitzi un torn de treball amb menys de 24 hores d'antelació i aquest/a accepti voluntàriament, les hores realitzades seran abonades com a hores extraordinàries.

CAPÍTOL II
Vacances

Article 58. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals de vint-i-cinc dies laborables. En tot cas, a tot el personal se li garantirà un mínim de deu dies laborals continuats en el període estival comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

La fixació del període vacacional s'establirà en el calendari laboral de cada empresa o centre de treball.

El personal que cessi durant l'any tindrà dret al gaudi de la seva part proporcional de vacances o a la seva compensació econòmica.

En cas de conflicte, s'atendrà als següents criteris en cas de coincidència de períodes de vacances sol·licitats: 1r treballadors/es amb menors que convisquin en el nucli familiar que estiguin en edat escolar, sempre que es pretengui la coincidència amb el període vacacional escolar. 2n treballadors/es que tinguin reconeguda una antiguitat major en l'empresa o entitat. En els anys pars s'aplicarà el primer criteri, i en els anys senars, el segon.

Article 59. Coincidència de vacances i incapacitat temporal o permís per naixement

Quan el període de vacances, fixades en el calendari laboral intern, coincideixi amb una situació d'incapacitat temporal o permís de maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la d'incapacitat temporal o, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

Aquesta possibilitat de gaudi es produirà respecte dels supòsits en què legalment, a cada moment, la legislació vigent contempli el dret a gaudi en una altra data.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador/a de gaudir-les totalment o parcial, durant l'any natural al fet que corresponen, el/la treballador/a podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'ha originat.

Article 60. Fixació del calendari laboral

L'empresa elaborarà abans del 31 de desembre de l'any anterior, després de prèvia negociació amb els representants legals dels treballadors i treballadores, un calendari laboral anual intern en cada centre que contempli el següent:

- Dies laborables i festius. Descans setmanal.
- Horaris laborables i torns de treball, en el seu cas. S'ha d'incloure almenys el 60 % dels torns de treball previstos per al treballador/a denominat com a corretorns.
- Vacances.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible en cada centre de treball.

La modificació de la planificació dels serveis serà negociada amb els representants dels treballadors/es.

La representació sindical de cada empresa negociarà el calendari laboral amb la representació de l'entitat per a l'any entrant. Les modificacions d'aquest horari hauran de ser novament negociades.

En l'elaboració de torns de serveis oberts durant els dies 25 de desembre i l'1 de gener, es procurarà una especial organització d'aquests, que compatibilitzin el gaudi de les festes de Nadal i Cap d'Any a la majoria del personal i la deguda atenció als assistits. Es procurarà, a més, que tot el personal pugui tenir lliure un d'aquests dos dies.

CAPÍTOL III
Estructura retributiva

Article 61. Salaris

Els salaris del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estaran constituïts per:

a) Salari base.
b) Antiguitat.
c) Complement específic.
d) Complements de responsabilitat o lloc de treball.
e) Complements de nocturnitat, festivitat, corretorns i treball diürn de l'Auxiliar educatiu.
f) Plus de Residència i insularitat.

S'entén com a salari mensual la suma dels apartats a) salari base, c) complement específic, quan escaigui en funció del lloc i d) complement de responsabilitat o lloc de treball, quan escaigui en funció del lloc. A aquesta quantitat se li sumarà l'apartat b) antiguitat, quan correspongui, així com els complements recollits en l'apartat e) complements de nocturnitat, festivitat, corretorns i treball diürn de l'Auxiliar educatiu, quan escaigui en funció del lloc i f) plus de residència i insularitat quan n'hi hagués.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent. Serà abonat en metàl·lic, xec o taló bancari, transferència o qualsevol altra modalitat.

En l'annex 1 que s'acompanya al present conveni s'estableixen les taules salarials per als anys 2027, 2028, 2029 i 2030, amb les seves respectives revaloracions.

En tot moment es respectarà la igualtat retributiva entre dones i homes que preveu el Reial decret 902/2020, des de la base de dos valors fonamentals, el principi de transparència retributiva i igual retribució per a treball d'igual valor.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

L'empresa pot lliurar la nòmina en un suport que no sigui físic sempre que el treballador tingui accés al mateix per un mitjà facilitat per l'empresa que no li suposi cap càrrega. Mancant acord, el treballador pot exigir que la nòmina li sigui lliurada en paper.

Article 62. Salari base

És la part de les retribucions dels treballadors i treballadores, fixada per a la jornada efectiva de treball pactada en aquest conveni. Es percep en catorze pagues i per quanties úniques per a cadascun dels grups professionals, tal com s'estableix en l'annex 1 d'aquest conveni col·lectiu.

Article 63. Antiguitat

Aquest complement salarial i consolidable, es percebrà per cada trienni vençut. Tot el personal dependent d'aquest conveni tindrà dret a percebre un trienni per la quantitat 35,00 euros mensuals. L'import de cada trienni es farà efectiu en la primera nòmina del mes següent del seu venciment. La data del còmput d'antiguitat serà la d'ingrés en l'entitat o empresa, independentment del tipus de contracte subscrit amb la persona treballadora.

Fins al moment en què l'administració titular del servei inclogui en el càlcul dels respectius preus plaça la quantitat corresponent al concepte d'antiguitat definit anteriorment, es retribuirà de la manera següent:

El complement salarial d'antiguitat es retribueix amb un dia més de vacances per cada trienni que tingui reconegut el treballador, fins a un màxim de vuit triennis.

No obstant això, prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors de l'empresa, cada entitat podrà decidir si ho retribueix econòmicament pagant 7,5 hores anuals al preu d'hora ordinària.

El complement d'antiguitat es farà efectiu durant l'any natural en el qual el treballador/a compleix el trienni d'antiguitat. La data del còmput d'antiguitat serà la de l'ingrés en l'empresa.

Els treballadors que a l'entrada en vigor del present conveni tinguin reconegut el cobrament de triennis podran triar si, respecte als triennis reconeguts fins al moment, continuen cobrant-se al preu estipulat en el paràgraf anterior o passen a gaudir-los en dies de vacances.

Article 64. Complement de nocturnitat

Aquest complement salarial, no consolidable i de pagament mensual, remunera el treball efectuat en torn de nit pel treballador o treballadora i tindrà una compensació econòmica del 25 % sobre el salari base i complement específic.

Es considera treball nocturn aquella jornada realitzada entre les 22:00 hores i les 6:00 hores abonant a les persones treballadores les hores proporcionals efectivament realitzades.

Article 65. Complement de festivitat

Tot treballador o treballadora que desenvolupi la seva activitat laboral en els festius previstos en l'article 37.2 de l'Estatut dels Treballadors, percebrà una compensació equivalent al 25 % sobre el salari base i complement específic.

Les hores realitzades els dies 25 de desembre i 1 de gener comptaran amb un plus de festivitat del 100 % de l'hora ordinària (enlloc del 25 %).

Article 66. Complement per corretorns

Aquest complement salarial, no consolidable, remunera el treball habitual realitzat pels treballadors/es la jornada de treball dels quals no es realitza en un torn i horari fixos.

S'exclouen els canvis d'horari com a horari flexible d'acord amb l'article 56 del present conveni per reorganització del Servei. Es percebrà en 12 pagues i serà el mateix per a qualsevol categoria laboral. La quantia és la que figura en les taules salarials.

Article 67. Complement per treball diürn del treballador del grup 2

Es considera treball diürn aquell que es du a terme entre les 6:00 h i les 22:00 h El treballador del grup 2 que faci un 50 % o més de la seva jornada en horari diürn rebrà aquest complement salarial no consolidable. Es percebrà en 12 pagues. La quantia és la que figura en les taules salarials.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Article 68. Complement específic alta intensitat

S'aplicarà als centres d'execució de mesures judicials en règim tancat, règim semiobert i centres de protecció considerats terapèutics, d'alta intensitat i/o problemes de conducta. La seva quantia serà la que es defineix en les taules salarials annexes, igual per a totes les categories.

Article 69. Complement per responsabilitat o lloc de treball

1. Els treballadors i treballadores als quals l'empresa encomani funcions d'especial responsabilitat o funcions especials pel seu lloc de treball dins del centre, percebran els següents complements segons el que s'estableix en la taula salarial.

Aquestes quantitats es percebran en catorze mensualitats.

2. El complement per responsabilitat o lloc de treball no tindrà caràcter consolidable, deixant-se de percebre quan l'interessat cessi per qualsevol causa i no la realitzi.

3. Durant el temps en què s'exerceixin aquestes funcions, l'interessat mantindrà la totalitat dels drets professionals i laborals del grup professional al qual pertany.

4. Els treballadors i treballadores que a l'entrada en vigor del conveni hagin exercit funcions d'especial responsabilitat o funcions especials pel seu lloc de treball i percebin alguna quantitat retributiva per això, aquesta absorbirà el complement salarial regulat en aquest article; si el citat complement fos superior a l'establert en el número 1 d'aquest article, la diferència la continuaran percebent com a complement personal mentre exerceixi el càrrec.

5. Es defineixen els següents complements per responsabilitat o lloc de treball:

5.1) Complement de postgrau: aquest complement remunera el lloc de treball que du a terme personal del grup professional 1 que realitzi funcions i tasques per a les quals, legalment o contractual, s'exigeixin estudis de postgrau.

5.2) Complement de director/a: aquest complement remunera el lloc de treball exercit per personal del grup professional 1 encarregat de tasques que requereixin màxims nivells de complexitat i autonomia.

Descripció de les funcions del director/a i/o gerent:

Ostenta el més alt nivell assumint els objectius globals dins de l'empresa o entitat i se'n responsabilitza, planificant, organitzant i dirigint el conjunt dels departaments i els programes, i comprenent entre les seves funcions l'anàlisi, planificació, organització, execució i control de les activitats a realitzar, assumint, entre altres funcions:

a) Vetllar pel compliment de la legislació vigent i de les normes contemplades en l'àmbit d'aplicació del present conveni.
b) Assumir les responsabilitats del lloc de direcció.
c) Ostentar la representació de l'entitat davant l'administració.
d) Dirigir l'administració de l'entitat i gestionar el seu pressupost.
e) Gestionar els recursos humans i materials dels centres de treball.
f) Complir i fer complir les directrius dels manuals, protocols, normes o altres documents en matèria de protecció de menors.
g) Dirigir, organitzar i avaluar de manera contínua els recursos dels centres dependents, procurant la consecució de la seva missió i objectius de manera eficaç amb vista als principis de legalitat, agilitat administrativa i transparència.
h) Qualsevol altra que li pugui ser encomanada pels òrgans directius de l'entitat.

5.3) Complement per coordinador/a: aquest complement remunera el lloc de treball realitzat per personal del grup professional 1 encarregat d'àrees concretes de l'entitat, gestionant els recursos necessaris, tant en el disseny, com en el seguiment i elaboració de projectes de l'empresa. És qui, complint els requisits de formació o experiència exigibles, té al seu càrrec la coordinació d'una àrea funcional o estratègica de l'empresa o entitat.

Descripció de les funcions del personal de coordinació:

a) Realitzar i gestionar els programes, comprenent entre les seves funcions tant l'elaboració de memòries, la gestió dels pressupostos com la dels recursos humans adscrits als mateixos i les relacions de gestió amb l'administració pública, amb un alt grau d'autonomia.
b) Supervisar als professionals dels diferents centres de treball o unitats de servei i els projectes de la seva àrea assignada, en el marc pedagògic o de gestió establert per l'empresa i/o entitat.
c) Realitzar el seguiment de contactes amb l'Administració i amb les diferents entitats, organitzar reunions, controlar i gestionar el material.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Article 70. Plus de residència i insularitat

La quantia, que queda definida, per a cada any i cada illa, a les taules salarials annexes, s'abonarà en 14 pagues. L'import establert a les taules salarials inclou l'actualització del Plus en el percentatge en que s'incrementin les taules salarials del conveni col·lectiu.

L'abonament per part de les empreses d'aquest plus està condicionat al seu previ finançament per part de l'Administració pública, de manera que la manca de l'abonament per part d'aquesta, impedirà la seva efectivitat i l'exigència de la responsabilitat a les empreses. D'aquesta manera, els drets econòmics que puguin derivar-se del present article a favor dels treballadors individualment, s'originarien en el cas que l'administració competent faci efectiu els corresponents pagaments.

Article 71. Complement de disponibilitat i guàrdia localitzada

A. S'entén per guàrdia o expectativa el fet pel que la persona treballadora estigui localitzable telefònicament a petició expressa de l'entitat o empresa en tot moment durant un període de temps prèviament establert. En cas de ser precisa la seva incorporació a l'activitat laboral fora de la seva jornada laboral, aquesta haurà de produïr-se, iniciant-se així el seu còmput, en un espai màxim de dues hores des de que li sigui comunicada, i això amb la finalitat de realitzar treballs o tasques que siguin requerits amb caràcter d'urgència.

L'acceptació del present règim de guàrdia o expectativa serà voluntària per a la persona treballadora. Aquest règim de guàrdia o expectativa serà de lliure elecció, en qualsevol cas, per a les persones treballadores majors de cinquanta-cinc anys, les treballadores que es trobin en estat de gestació o aquelles persones treballadores que comptin amb fills o filles menors de dotze anys.

No obstant això si el nombre de persones que acceptessin incorporar-se voluntàriament a aquest règim de guàrdia fos inferior al requerit per a la correcta prestació del servei, conforme al que s'estableix en el contracte, concert, subvenció, etc., l'entitat o empresa, podrà adscriure a aquest règim de guàrdies a les persones que, vinculades a aquests projectes, programes o serveis, no es trobin en situació de lliure elecció, i prèvia comunicació a la RLPT si n'hi hagués. No obstant això, en el cas que encara en aquest cas no es cobreixi el servei amb personal suficient per a prestar-lo, les entitats i la RLPT es reuniran, com més aviat millor, per a determinar la solució aplicable.

El calendari de guàrdia o expectativa s'haurà d'establir al calendari laboral, o en el seu cas establint una calendarització que permeti conèixer el torn amb un marge d'antelació mínim de dues setmanes, excepte per raons d'urgència degudament justificades.

Les persones treballadores tendran dret a ser rellevades del règim de guàrdia durant els dies de vacances, llicències, assumptes propis, i incapacitat temporal i períodes de descans que es gaudeixen per compensació.

Les hores en que la persona treballadora es trobi efectivament incorporada a l'activitat laboral al seu centre o programa seran tengudes en compte respecte del càlcul del seu temps de treball efectiu, respectant en el seu cas els límits establerts per a les hores extraordinàries establert al present conveni col·lectiu.

El règim de guàrida es configura de forma dual: per temps de guàrdia i temps d'activació.

a) El de guàrida (temps de disponibilitat), és el període de temps fora de l'horari laboral de la persona treballadora en que està localitzable per l'entitat telefònicament.
b) El temps d'activació de guàrdia és aquell període de temps fora de l'horari laboral de la persona treballadora, en el que es precisa de la seva incorporació a l'activitat laboral per a atender treballs o tasques que siguin requerits, en un període de dues hores des de que li sigui comunicat. Es considerarà temps efectiu de treball aquell se s'inverteix en l'actuació requerida al centre de treball.

B. Complement salarial: quantia i temps de treball efectiu. Les persones treballadores que siguin assignades a un servei de guàrdia en els termes anteriors percebran un complement salarial de guàrdia i expectativa pel període que romangui en temps de guàrdia.

Addicionalment a l'anterior, el temps d'activació de guàrdia així com les cridades telefòniques amb durada superior als vint minuts es considerarà com a temps efectiu de treball poguent ser compensat, per mutu acord, a elecció de l'entitat o empresa econòmicament o mitjançant períodes de descans en els termes establerts al present conveni col·lectiu per a les hores extraordinàries, i en els casos de nocturnitat i festivitat seran compensades del mateix mode previst a tal efecte al present conveni col·lectiu, poguent acumular-se, amb caràcter general, a altres permisos i vacances, sempre que no es vegi alterada l'organització del centre de treball, i en aquest cas haurà de comunicar-se per escrit a la persona treballadora.

La persona treballadora percebrà un complement salarial de 240 euros cada vegada que es trobi en situació d'expectativa de guàrdia per període mensual ininterromput, percebent la part proporcional en cas de període de disponibilitat inferior. En cas que el temps de guàrdia correspongui a una setmana completa el complement salarial serà de 60 euros.

Aquest complement es merita pel període de temps en que la persona treballadora es trobi en situació d'expectativa de guàrdia, durant dit període temporal o torn, pel que no és un complement de meritació periòdica, no sent tampoc consolidable ni absorbible.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Article 72. Plus per tutorització de pràctiques

En cas que l'entitat cobri per tutoritzar les pràctiques de diferents alumnes/as, aquesta remuneració anirà destinada i serà repartida entre tots els treballadors/es que exerceixin les funcions de tutor/a de pràctiques l'any natural.

Article 73. Pagues extraordinàries

Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni percebran dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat del salari base, complements específics, complement per responsabilitat o per lloc de treball, quan escaigui, plus d'insularitat i antiguitat. Es faran efectives abans del 30 de juny i del 20 de desembre.

El personal que cessi o ingressi en l'empresa, centre o entitat en el transcurs de l'any tindrà dret a percebre la part proporcional de les pagues extraordinàries que li correspongui.

La meritació d'aquesta paga serà de manera semestral. La quantia de les pagues extraordinàries podrà ser prorratejada en dotze pagues.

Article 74. Hores extraordinàries

Totes dues parts, donada la situació general d'ocupació i per a promoure les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no realització d'hores extraordinàries excepte en situacions de força major o d'emergència.

En cas de necessitat de la realització d'hores extraordinàries, la seva compensació, com a criteri general i preferent, ha de ser mitjançant l'atorgament de descansos o, per mutu acord entre les parts, mitjançant la retribució econòmica, amb la compensació equivalent respecte a l'hora ordinària corresponent. El valor de l'hora ordinària es calcula amb la següent fórmula: salari base anual, més el complement específic, més complement per responsabilitat o lloc de treball si n'hi hagués, més complement per treball diürn del grup 2 si n'hi hagués, més el plus d'insularitat si n'hi hagués, per catorze, dividit per la jornada anual del treballador o treballadora.

La recuperació de les hores de més treballades i no remunerades com hores extraordinàries es farà en un termini màxim d'un trimestre de manera que l'acumulació d'hores, si n'hi hagués, de les persones treballadores es vagi compensant al llarg de l'any.

Article 75. Cobrament durant el període d'incapacitat temporal

1. Quan la incapacitat temporal sigui conseqüència d'una malaltia professional o accident laboral, el treballador o treballadora percebrà com a complement salarial, per compte de l'empresari/ària, la diferència que existeixi des de la quantia del subsidi fins al 100 % de la retribució mensual habitual, que inclou: salari base, part proporcional de la paga extra, i tots els complements reconeguts a excepció dels de festivitat.

2. En els supòsits d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, els treballadors i treballadores tindran dret a cobrar des del quart dia de la baixa el 100 % de la retribució mensual habitual, que inclou: salari base, part proporcional de la paga extra, i tots els complements reconeguts a excepció dels de festivitat.

Durant els tres primers dies es complementarà la prestació amb un 50 % de la base de contingències comunes del mes anterior al del fet causant.

L'aplicació d'aquests complements només es produirà si prèviament s'ha justificat degudament la situació d'incapacitat temporal amb el corresponent comunicat de baixa mèdica o d'accident i els successius butlleta de confirmació.

CAPÍTOL IV
Despeses i altres

Article 76. Despeses

En els casos en els quals l'empresa no proveeixi al treballador/a directament d'allotjament, manutenció, i mitjans de desplaçament generats per raons laborals, l'empresa abonarà l'import d'aquestes despeses. L'acreditació implica la presentació de factures.

Excepcionalment per causes justificades es podran acceptar límits de justificació superiors previ coneixement i acceptació de l'empresa.

Mitja dieta: 20 euros.

Dieta completa sense pernoctar: 45 euros.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Dieta completa pernoctant: 80 euros.

Article 77. Despeses per ús de vehicle propi

El personal que, voluntàriament, en el desenvolupament del seu treball, i a sol·licitud expressa de la direcció o coordinació del centre, empresa o entitat, utilitzi el seu vehicle, percebrà la quantitat de 0,28 euros/km. Les quantitats a rebre s'acumularan per períodes mensuals, fent-se efectives al final de cada mes.

S'abonaran les despeses d'utilització d'aparcament, peatge d'autopista i les altres despeses derivades del desplaçament, prèviament i explícitament encomanats per l'empresa. Serà necessària la justificació dels mateixos per al seu cobrament.

Amb caràcter general, en els centres residencials, no es podrà fer servir el vehicle propi d'un treballador per al trasllat dels menors a càrrec seu. Sent aquest realitzat sempre en vehicles de l'entitat i amb els deguts permisos i assegurances necessàries per a tal finalitat.

S'estableix un plus de 50 euros mensuals (12 pagues) en concepte d'utilització habitual del vehicle particular per al desenvolupament de les funcions de les persones treballadores.

L'abonament d'aquest plus per part de les empreses està condicionat al seu finançament previ per part de l'administració pública (o entitat finançadora del servei si aquesta no és una administració pública), de manera que la falta d'abonament per part dels finançadors impedirà la seva efectivitat i l'exigència de la responsabilitat a les empreses i entitats. Es tracta d'un plus no consolidable lligat al programa i el seu finançament.

Article 78. Indemnitzacions per ús de vehicle propi

Quan es requereixi expressament per l'empresa la utilització de vehicle propi en horari laboral, es produeixi un accident i l'assegurança no cobreix, l'arranjament es pagarà com a indemnització la meitat del cost d'aquest. Si el desperfecte del vehicle (o altres objectes personals) fos produït per un usuari es pagarà íntegrament.

Quan el professional decideixi no arreglar el seu vehicle sinó comprar-ne un altre (només en aquest cas) es pagarà la meitat del cost del possible arranjament.

El cost màxim de qualsevol indemnització per aquest concepte serà de 3.000 euros.

CAPÍTOL V
Noves tecnologies i treball a distància

Article 79. Principis generals sobre internet i noves tecnologies

La utilització de correu electrònic i internet, així com la de la resta d'eines i mitjans tècnics posats a disposició dels treballadors i treballadores per l'empresa, s'ajustarà a allò que disposa aquest conveni col·lectiu, així com a la reglamentació vigent.

Aquesta regulació ha de partir de dues premisses fonamentals: en primer lloc, el legítim dret de l'empresa, de controlar l'ús adequat de les eines i mitjans tècnics que posa a la disposició del treballador/a per a complir la seva activitat i, d'altra banda, ha de salvaguardar-se el dret a la intimitat del treballador/a. Aquesta utilització serà sempre per motius laborals.

En matèria de teletreball, s'estarà a allò que disposa en el Reial decret llei 28/2020 de 22 de setembre i actualitzacions corresponents.

Administració electrònica: l'empresa facilitarà al personal els mitjans, quan sigui necessari, per a disposar d'aplicacions que requereixen connexió via web, a les xarxes corporatives pròpies i de l'administració electrònica pública relacionada amb l'àmbit funcional d'aquest conveni.

Article 80. Utilització del correu electrònic i internet pels treballadors i treballadores

Els treballadors i treballadores podran utilitzar el correu electrònic, la intranet i internet amb llibertat i en el sentit més ampli possible, per a l'acompliment de les activitats del seu lloc de treball.

Sempre que els treballadors i treballadores requereixin realitzar un ús d'aquests mitjans que excedeixi de l'habitual, tinguin o no relació amb la tasca professional, empraran els canals adequats d'acord amb el seu superior immediat, per a no causar danys en el desenvolupament normal de les comunicacions i en el funcionament de la xarxa interna.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

No està permès l'enviament de missatges o imatges de material ofensiu, inapropiat o amb continguts discriminatoris per raons de gènere, edat, sexe, discapacitat, o aquells que promoguin l'assetjament sexual, moral o laboral, així com la utilització de la xarxa per a jocs d'atzar, sortejos, subhastes, descàrrega de vídeo, àudio, etc., no relacionats amb l'activitat professional.

Quan existeixin evidències d'ús il·lícit o abusiu per part d'un treballador o treballadora, l'entitat farà les comprovacions oportunes i, si calgués, durà a terme una auditoria en l'ordinador del treballador/a o en els sistemes que ofereixen el servei, la qual s'efectuarà en l'horari laboral, en presència del treballador/a i/o algun representant unitari o sindical si el treballador/a així ho desitja, i respecte a la dignitat i intimitat d'aquest.

Article 81. Ús del telèfon personal

En cap cas es podrà obligar els/les treballadors/es a utilitzar el seu telèfon personal per a qüestions laborals.

Article 82. Treball a distància

En relació al treball a distància s'aplicarà el disposat en el Reial decret llei 18/2020 de 22 de setembre i/o legislació vigent.

El teletreball mòbil o flexible, entenent per aquest el teletreball que es realitzi de forma no regular (referència Reial decret llei 18/2020: 30 % de la jornada en un període de tres mesos), complirà en tot moment les següents pautes:

- Voluntarietat del treballador/a i de l'entitat. Imprescindible acord entre totes dues parts. Reversibilitat de l'acord per totes dues parts després del període acordat.
- Informació als representants legals dels treballadors dels acords i hores realitzades sota aquesta modalitat amb periodicitat mensual.
- Comunicació escrita de les dates i el temps concret de treball que es durà a terme sota aquesta modalitat. Emplenament del registre horari de les hores corresponents.
- Proporcionar els mitjans materials necessaris al treballador/a per a la realització d'aquest treball.
- En la mesura que sigui possible i sempre que es tinguin en compte les necessitats del servei es facilitarà aquesta modalitat de treball per a la realització de gestions administratives recollides en l'article 56 del present conveni i en les situacions puntuals en les quals aquest tipus de treball faciliti la conciliació de la vida familiar/personal del treballador/a.

Article 83. Desconnexió digital

Les entitats i empreses a les que resulti d'aplicació el present conveni col·lectiu respectaran, pel que fa a les persones treballadores afectades pel mateix, el dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral, en els termes continguts als articles 20 bis del TRET i 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i d'aquelles normes que, en el futur, els modifiquin o substitueixin.

TÍTOL VI
Llicències i excedències

CAPÍTOL I
Llicències

Article 84. Llicències retribuïdes

L'annex III del present conveni constitueix una guia per a l'aplicació de les següents llicències.

1. Els treballadors i treballadores previ avís i justificació, excepte cas d'urgència justificada, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració, i amb consideració de temps efectiu de treball, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o parelles de fet inscrit en el registre civil corresponent.
b) Fins a tres dies laborables en els casos de naixement o adopció de fill/a. La concessió d'aquesta llicència és independent de la suspensió del contracte per naixement/adopció i cura del menor regulat pel Reial Decret Llei 6/2019, de forma que podrà gaudir-se una vegada finalitzat el període anteriorment indicat de suspensió, abans de reincorporar-se al seu lloc de feina.
c) Fins a cinc dies laborables per hospitalització o malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. Cas que el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament, podran ampliar-se aquests dies descomptant-los de les vacances, prèvia sol·licitud del treballador/a i sempre que ho permeti l'adequada organització i bon funcionament del servei.
c) bis. Fins a tres dies laborables per la mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. Cas que el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini es veurà ampliat a cinc dies laborables.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Podran ampliar-se aquests dies, descomptant-los de les vacances prèvia sol·licitud del treballador/a i sempre que ho permeti l'adequada organització i bon funcionament del servei. També podran ampliar-se aquest dies amb un permís sense sou d'un màxim de deu dies laborables prèvia sol·licitud per part de la persona treballadora i sempre que ho permeti l'adequada organització i bon funcionament del servei.

d) Un dia laborable per trasllat del domicili habitual.
e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
f) El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
g) Per a realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes establerts legalment i en aquest conveni.
h) Fins a un màxim de 15 hores anuals per a l'acompanyament mèdic de familiars de primer grau, atenció mèdica del treballador i assistència a tutories. Quan el treballador sobrepassi el límit anual indicat, tota aquella sol·licitud que es tramiti per aquest concepte es farà com a llicència no retribuïda.
i) El temps indispensable per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials de formació durant els dies de la seva celebració.
j) Tres dies laborables d'assumptes propis al llarg de l'any natural, que només es podran denegar si se sol·liciten amb menys de set dies naturals d'antelació. En el cas dels centres residencials també serà motiu de denegació que dos o més treballadors d'un mateix centre de treball sol·licitin el mateix dia d'assumptes propis. En tal cas, es concedirà a qui ho hagi sol·licitat amb major antelació.
k) El temps necessari per assistir a consulta mèdica d'especialista del sistema sanitari públic o acompanyar-hi a un familiar de primer grau, sempre que no sigui possible la consulta fora de l'horari laboral.
l) La persona treballadora tendrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat, equivalents a quatre dies a l'any, conforme a allò establert en el conveni col·lectiu o, en el seu defecte, a l'acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones, si és el cas, l'acreditació del motiu d'absència.

2. Les treballadores embarassades tendran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, previ avís a l'empresa, centre o entitat i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

3. Quan es necessiti llicència de jornada completa i s'estigui treballant en període nocturn, podrà el personal optar a la nit anterior o posterior.

4. A l'efecte de graus de parentiu es tindran en compte també els graus de parentiu i afinitat. Per això es tindran en compte indistintament tant als matrimonis civils com a les parelles de fet legalment registrades.

5. A l'efecte d'inici de còmput de la llicència, aquesta s'iniciarà en el primer dia laborable del treballador.

Article 85. Llicències no retribuïdes

1. El treballador o treballadora sol·licitarà el seu gaudi, per escrit i amb una antelació mínima de quinze dies, excepte casos d'urgent necessitat, havent de ser-li concedida.

a) El temps imprescindible per a l'assistència a l'enterrament de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat, podent ampliar-se per un màxim de tres dies quan per a això sigui necessari un desplaçament fora de l'illa del centre de treball i d'un màxim de 5 dies quan calgui un desplaçament a un altre país.
b) Set dies naturals en cas de separació/divorci o dissolució de parella de fet legalment constituïda.
c) Els treballadors podran sol·licitar llicència no retribuïda per assumptes propis per un període mínim de quinze dies fins a tres mesos de durada a l'any. Aquesta llicència es demanarà per una vegada i haurà de ser concedida per l'empresa si se sol·licita amb un termini d'antelació d'un mes i sempre que no es trobi en aquesta situació el 10 % de la plantilla del centre o programa, i subjecte a les necessitats organitzatives de l'empresa. Aquesta llicència no podrà ser gaudida de nou, fins que hagin transcorregut almenys tres anys del seu gaudi.
d) Quan un treballador del torn de nit tingui un examen el matí immediatament posterior a la seva jornada de treball, tindrà dret a llicència no retribuïda durant aquesta jornada, previ avís i posterior justificació. En els torns de matí i tarda quan la durada de l'examen inclogui part dels dos torns, tindrà dret a llicència no retribuïda la jornada completa, previ avís i posterior justificació.
e) Aquells/es treballadors/es les parelles dels/les quals hagin de realitzar exàmens prenatals o tècnics de preparació pel part, previ avís a l'empresa o centre, disposaran, dins de la jornada de treball, del temps indispensable.

Article 86. Pauses i reducció de jornada de lactància

En cas de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, les persones treballadores tendran dret a una absència retribuïda

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

d'una hora en la seva feina per a la cura del lactant menor de nou mesos, la qual podrà ser dividida en dos fraccions. Aquest és un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu gaudí a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent, en aquest cas, l'empresa d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

El període de gaudí es podrà estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nous mesos.

En cas de part múltiple gaudiran d'una hora més per cada fill/a en cas del segon i posteriors fills/es. Qui exerceixi aquest dret, per voluntat pròpia, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

Qui faci ús d'aquest dret, podrà acumular les hores en un període de desset dies laborables havent de disfrutar-los immediatament després de la suspensió del contracte de treball per naixement i cura del menor, havent d'informar, per escrit, a l'entitat o empresa en un període de quinze dies d'antelació.

El contingut d'aquest article s'actualitzarà, a cada moment de la seva aplicació, segons la legislació vigent.

Article 87. Suspensió del contracte per naixement/adopció o permís per naixement/adopció i cura del menor.

1. El naixement, que comprèn el part i la cura de menor, suspendrà el contracte de treball de la mare biològica i el del progenitor distint de la mare biològica durant dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el període de suspensió serà de trenta-dues setmanes.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de defunció d'un dels progenitors, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti de permís.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

a) Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part seran obligatòries i hauran de gaudir-se a jornada completa.
b) Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.
c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el fill o la filla compleixi els vuit anys.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

Les suspensions previstes en les lletres b) i c) podran gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament. La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si és el cas, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

2. En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió tindrà una durada de dinou setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona adoptant, guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora, el període de suspensió serà de trenta-dues setmanes.

En el supòsit de defunció del menor, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de defunció d'una de les persones adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores, l'altra persona podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti de permís.

La suspensió del contracte de cada persona adoptant, guardador o acollidora per la cura de menor es distribueix de la manera següent:

a) Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.
b) Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que podran distribuir-se, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.
c) Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per a la cura del menor que podran distribuir-se, a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de forma acumulada o interrompuda fins que el menor compleixi els vuit anys.

En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

Les suspensions previstes en les lletres b) i c) podran gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament. La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si és el cas, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

Article 88. Embaràs en situació de risc

Els serveis de prevenció de l'empresa valoraran quins llocs de treball són considerats per a les treballadores embarassades com de risc per a la seva salut o la del fetus.

La treballadora que es trobi embarassada haurà d'informar l'empresa i presentar el certificat mèdic. En el cas que aquesta treballadora es trobés en un lloc de risc i l'empresa no pogués minimitzar-lo, o bé oferir un lloc alternatiu no contraindicat i amb les mateixes condicions econòmiques, tornant al seu lloc una vegada que finalitzi la causa que va motivar el canvi, o no fos organitzativament possible, la treballadora podrà sol·licitar a la mútua de l'empresa o entitat la prestació de la Seguretat Social per risc durant l'embaràs (Reial decret 298/2009, de 6 de març). En tot cas, la treballadora embarassada o en període de lactància no podrà executar activitats que suposin risc d'exposició als agents o condicions de treball perjudicials en la seva situació.

La quantia de la prestació és el 100 % de la base reguladora, d'acord amb el que s'estableix per la llei per a aquestes situacions.

Article 89. Cura de menors o familiars que no poden valer-se per si mateixos

Tenint en compte els mínims establerts als articles 34.8 i 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.

1. El personal que per raons de guarda tinguin a la seva cura algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, entre un vuitena i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà dret de reducció d'entre una vuitena i un màxim de la meitat de la durada de la jornada qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Si dos o més treballadors/es del mateix centre generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció de l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador/a, dins de la seva jornada i horari habituals, el qual haurà de preavisar a l'empresari/ària amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

El contingut d'aquest article s'actualitzarà a cada moment de la seva aplicació segons la legislació vigent.

2. Conforme a allò exposat a l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors:

Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, per a la cura del fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en que el menor compleixi els dotze anys.

Aquest permís, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, continues o discontinues, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial d'acord amb allò establert reglamentàriament.

Aquesta ampliació de l'edat del fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, de 8 a 12 anys, tindrà efectes sobre les setmanes no retribuïdes d'aquest permís. Per a les setmanes retribuïdes s'atendrà el que s'estableix en la normativa que correspongui, podent eliminar-se aquesta ampliació de l'edat dels i les menors si així es determina en la legislació que regula els permisos retribuïts a nivell estatal.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir el seu exercici.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, havent-los de comunicar a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concertada pels convenis col·lectius, excepte casos de força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En el cas que dues o més persones generin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els que el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

Article 90. Cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

Les entitats i empreses a les quals resulti d'aplicació el present conveni col·lectiu aplicaran el regulat referent a això en el Reial decret 677/2023, de 18 de juliol, pel qual es modifica el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats/as per càncer o una altra malaltia greu i altra normativa que ho modifiqui, complementi o substitueixi.

La normativa actual reconeix que aquells progenitors, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors permanents que hagin de cuidar a un fill afectat per un càncer o malaltia greu, podran acollir-se a una reducció de jornada d'entre el 50 % i el 99 % de la seva jornada, rebent a més un subsidi que cobreix aquesta reducció de jornada perquè no vegin reduïts els seus ingressos. Per a tenir dret a això, tots dos progenitors, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors permanents han d'estar treballant, i només es concedirà aquest dret a un d'ells. Per a sol·licitar-ho aquesta excedència el menor haurà de tenir menys de 18 o haver estat diagnosticat abans de la majoria d'edat podent-se en aquest cas ampliar fins als 23 anys o fins als 26 si té una discapacitat igual o superior al 65 %.

El contingut d'aquest article s'actualitzarà a cada moment de la seva aplicació segons la legislació vigent.

CAPÍTOL II
Excedències

Article 91. Excedència voluntària

1. La persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'entitat o empresa d'un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor d'un mes i no major a cinc anys.

Es tindrà dret de reserva de lloc de treball durant el primer any d'excedència voluntària, passat aquest temps conservarà un dret preferent al reingrés a un lloc del seu mateix grup professional.

La persona treballadora que, en situació d'excedència, la durada de la qual sigui igual o superior a un any, al venciment de la mateixa podrà prorrogar-la per una vegada fins al màxim total establert de cinc anys, comunicant-lo per escrit amb almenys trenta dies d'antelació a la finalització de la primera excedència.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Les excedències entre un i quatre mesos no podran tornar a ser sol·licitades fins que transcorri un període mínim d'un any respecte a la data de finalització del gaudi d'aquesta. Les excedències voluntàries concedides per termini superior al mes i inferior als quatre mesos, podran prorrogar-se automàticament una única vegada fins a aconseguir un mínim d'un any de durada mitjançant comunicació per escrit de la persona interessada amb almenys quinze dies d'antelació.

Finalitzada una excedència de durada superior a quatre mesos, les persones treballadores no podran optar a una nova fins transcorreguts quatre anys.

2. Tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per atendre un familiar greument malalt, acreditat mèdicament, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet legalment registrada. En aquests supòsits, els anys que el treballador/a passada en aquesta situació tindrà reserva de lloc del treball i seran tinguts en compte i computaran a l'efecte d'antiguitat.

3. Igualment, tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta excedència es podrà gaudir de manera fraccionada. Comportarà reserva del lloc de treball i computarà a l'efecte d'antiguitat.

4. Es podran sol·licitar excedència voluntària d'una durada mínima d'un mes i màxima de sis mesos per a assumptes propis. La concessió de l'excedència estarà condicionada a les necessitats del servei, cursant la sol·licitud amb trenta dies d'antelació. El treballador o treballadora que s'aculli a aquesta excedència haurà d'acreditar, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa i no podrà optar a una nova fins transcorreguts tres anys de treball efectiu després d'esgotada l'anterior. Aquesta excedència té dret a reserva de lloc de treball i no computa a l'efecte d'antiguitat. Aquest supòsit no és prorrogable.

Les excedències voluntàries s'entendran concedides sense dret a cap retribució. Se sol·licitaran sempre per escrit amb una antelació de, almenys, trenta dies de la data del seu inici, excepte en el supòsit contemplat en el punt 2, en el qual per causa demostrable podran ser concedides de manera immediata i en el punt 3, que se sol·licitarà amb una antelació de quinze dies.

En el cas de les excedències voluntàries es podran sol·licitar amb un termini de quinze dies quan sigui per a la incorporació d'un lloc en administracions públiques.

En qualsevol cas en què el/la treballador/a sol·liciti una excedència voluntària, l'empresa donarà resposta a aquesta sol·licitud en un termini màxim de deu dies naturals.

Article 92. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat i amb reincorporació automàtica al mateix una vegada que finalitzi aquesta. Es concedirà per:

a) Per designació o elecció per a un càrrec públic o sindical.
b) Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal, i per tot el temps que el treballador o treballadora romangui en situació d'invalidesa provisional.
c) Qualsevol altra que legalment s'estableixi.

Article 93. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedències contemplades, si el treballador o treballadora desitja incorporar-se a l'empresa, centre o entitat, després de l'esgotament del període objecte d'excedència, haurà de sol·licitar-la en el termini de trenta dies abans que finalitzi aquest període; en cas de no sol·licitar la reincorporació el treballador/a serà baixa en l'empresa.

El titular de l'empresa, centre o entitat, ratificarà per escrit al treballador/a la data de reincorporació al seu lloc en cas que la seva excedència tingui dret de reserva de lloc de treball, o bé comunicarà al treballador/a l'excedència del qual no tingui dret de reserva del seu lloc de treball, així com a la representació legal dels treballadors, l'existència o no de vacant similar o igual categoria.

En cas que el treballador/a gaudeixi d'una excedència sol·licitada per un període inferior al màxim establert en aquest conveni per a cada cas, podrà sol·licitar una única pròrroga fins a esgotar l'excedència.

Article 94. Violència de gènere

Les empreses, centres o entitats afectades per aquest conveni s'atendran al regulat en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, de similar o d'igual categoria.

En tals supòsits, davant la sol·licitud de la treballadora a l'empresa, aquesta estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

La treballadora víctima de violència de gènere podrà, de mutu acord, suspendre el contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball. Aquesta suspensió tindrà una durada inicial que no podrà superar els sis mesos, tret que les actuacions judicials de tutela judicial resultessin que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Article 95. Garanties en cas de privació de llibertat

Al personal que sigui privat de llibertat, el temps que fos, se'l reintegrarà al seu lloc de treball en cas que la causa sigui sobreseguda o s'emeti sentència ferma absolutòria.

TÍTOL VII
Millores socials i per a la Igualtat

Article 96. Adaptació de l'activitat laboral

De mutu acord amb l'empresa el treballador o treballadora a partir dels 55 anys, podrà acollir-se a la reducció de la seva activitat laboral principal a la meitat de la jornada que s'estipula en el conveni completant amb altres activitats afins al seu lloc de treball o titulació, la resta de la jornada.

Article 97. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

En les organitzacions del sector la igualtat d'oportunitats entre dones i homes ha estat un element bàsic de la gestió dels Recursos Humans i constitueix un dels principis fonamentals pel qual es regeixen aquestes organitzacions.

Les organitzacions del sector que tinguin 50 o més persones en plantilla estan obligades a realitzar la implantació d'un pla d'igualtat d'empresa. A més de ser recomanable per als qui tinguin menys personal.

- Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pogués haver-hi en l'entitat o empresa.
- Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'entitat o empresa.
- Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
- Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.
- Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on existeixi una menor representativitat.
- Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
- Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.
- Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació en raó de sexe.
- Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'entitat o empresa.
- Elaboració d'un protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjo moral o assetjament psicològic.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

− Utilització d'accions positives, consistents a atorgar el lloc de treball, en igualtat de condicions, al candidat/al sexe del qual estigui subrepresentat en el lloc de treball a cobrir.
− Planificar cursos de formació encaminats a difondre les polítiques d'Igualtat i la perspectiva de gènere en el treball de les organitzacions.

Aplicació tant sobre l'RDL 901/2020 i les matèries a tractar, com a selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció, condicions de treball, retribucions, drets de conciliació, infrarepresentació femenina, prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, també l'RDL 902/2020 amb l'obligatorietat de la valoració de llocs de treball i la corresponent auditoria retributiva.

El pla d'acord amb la Llei 3/2007 haurà de realitzar-se amb una metodologia de treball i en determinades fases:

− 1.a fase: Anàlisi. L'entitat o empresa facilitarà les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del pla, i s'analitzarà la informació aportada amb la finalitat de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.
− 2.a fase: Diagnòstic. S'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris/concrets d'actuació.
− 3.a fase: Definició de mesures a prendre. Es definiran les mesures a prendre en les diferents matèries que han de desenvolupar-se en aquest pla.
− 4.a fase: Aplicació/execució de mesures. Es posaran en marxa les mesures definides.
− 5.a fase: Seguiment i avaluació. Es crearà la Comissió d'Igualtat la missió de la qual serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'entitat o empresa, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les quals s'han portat a terme; tot això a fi d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procediment de denúncia de l'assetjament.

La Comissió d'Igualtat en la seva primera reunió haurà de dotar-se d'un reglament de funcionament que inclogui els noms de les persones que la constitueixen, a qui representen i el seu percentatge de representativitat conforme resultat d'eleccions sindicals; així com la periodicitat de les reunions.

No es comptabilitzarà dins del crèdit d'hores legalment establert per a la *RLPT, el temps emprat per a desenvolupar aquesta labor i aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'entitat o empresa.

De les reunions s'estendrà acta que haurà de recollir, entre altres coses, els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data de la següent reunió. En cas de desacord es farà constar en la mateixa les posicions definitives de cada part.

Article 98. Igualtat real i efectiva de persones transsexuals i garantia de drets de persones LGTBIQ+.

Les entitats i empreses promouran i defensaran que les persones treballadores puguin dur a terme la seva prestació laboral amb plena llibertat quant a la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i diversitat familiar, en els termes establerts en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+ i el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses i altra normativa que la modifiqui o desenvolupi.

Partint de l'afirmació anterior sobre el compliment de la normativa vigent a cada moment en aquesta matèria, les entitats i empreses amb més de cinquanta persones treballadores elaboraran, d'acord amb la redacció actual de l'article 15 del citat text legal, un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat efectiva de les persones LGTBIQ+ que haurà d'incloure un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+. Aquestes empreses hauran de negociar mesures planificades en aquesta matèria d'acord amb els termes i la concreta regulació establerta en el ja citat Reial decret 1026/2024, en coherència amb el que es disposa en els articles 4,5, següents i concordants del citat text legal.

Entre altres, les mesures que s'han de negociar seran les següents:

- Mesures per a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, sobretot a través de la formació adequada de les persones treballadores que participin en el procés de selecció, que ha de garantir-se com a adequat.
- Les empreses hauran d'integrar en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+, que incideixin en la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com en la no discriminació.
- Les mesures pactades hauran d'atendre la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBIQ+, de manera que garanteixin l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.
- En el règim disciplinari s'integraran, si és el cas, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.
- Les mesures inclouran clàusules de no discriminació en l'accés al treball i promoció professional.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

- Salut laboral: Considerar la discriminació per LGTBIQ+fòbia com a risc per a la salut de les persones que pertanyen al col·lectiu LGTBIQ+.

Aquestes mesures seran acordades amb la RLPT.

Article 99. L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral.

Entre els Principis de Conducta i Actuació de les Empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni Col·lectiu està el respecte a les persones com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de respecte a la legalitat i respecte als drets humans que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seves funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la intimitat personal i la igualtat.

La LPRL estableix que "totes l'organitzacions laborals han de promoure la millora de les condicions de treball dels seus emprats/as i elevar el nivell de protecció de la seguretat i salut d'aquests, no sols enfront de riscos que poden ocasionar menyscapte o mal físic, sinó també enfront de riscos produïts o afavorits per les condicions organitzatives que puguin originar deterioració en la salut psíquica de els/as treballadors/as: els riscos psíquics".

En aquest mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l'obligació de promoure condicions de treball que evitin la situacions d'assetjament, així com arbitrant procediments específics per a la seva prevenció i donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes aquelles conductes ofensives i no desitjades per la persona agredida i que determinin una situació que afecta les condicions laborals i que creïn un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball, a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.

S'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de persones treballadores, que menyspreïn la dignitat personal, exercint una violència psicològica, de manera sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

A més de les obligacions normatives establertes en les disposicions legals, totes les entitats i/o empreses afectades pel present conveni establiran, prèvia negociació amb la RLPT, protocols que abastin totes les modalitats d'assetjament definides.

L'objectiu del protocol, és definir les pautes que ens permetran identificar una situació d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe, amb la finalitat de solucionar una situació discriminatòria i minimitzar les seves conseqüències, garantint els drets de les persones.

Els procediments d'actuació han de desenvolupar-se sota els principis de rapidesa, confidencialitat, credibilitat i han de garantir i protegir tant la intimitat com la dignitat de les persones objecte d'assetjament. A més, es garantiran i respectaran els drets de les persones denunciades.

Article 100. Roba de treball

Quan l'empresa decideixi que el seu personal estigui uniformat, d'acord amb les seves funcions, proporcionarà roba de treball adequada a les característiques físiques i a la talla del treballador/a, quatre uniformes de treball a l'any, dos a l'hivern i dos a l'estiu, i sabates segons necessitat.

Article 101. Manutenció

El personal encarregat de la supervisió dels usuaris en horari de menjars tindrà dret a la manutenció en el mateix centre de treball, sense cap cost per al treballador o treballadora.

Article 102. Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Totes les empreses, afectades per aquest conveni hauran de comptar amb dues pòlisses d'assegurances que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents de tot el personal afectat per aquest conveni.

D'aquesta pòlissa serà contractant, tomadora i dipositària l'empresa.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Les empreses, afectades per aquest conveni hauran de disposar d'aquestes pòlisses en el termini de dos mesos, a partir de la publicació d'aquest conveni, i notificaran als representants dels treballadors i treballadores els detalls de les mateixes i els procediments a seguir en cas de sinistres.

Haurà d'estar assegurat tot el personal de l'empresa, centre o entitat que figuri donat d'alta en el règim de la Seguretat Social mitjançant acreditació pels butlletins Relació Nominal de Treballadors (RNT). Així com nominalment tots els treballadors o treballadores en situació d'excedència forçosa.

S'estableixen amb les cobertures mínimes següents:

- Per a l'assegurança d'accidents:
- Àmbit de cobertura: 24 hores
- Capital assegurat en cas de mort: 10.000 euros.
- Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent: 15.000 euros.
- Per a l'assegurança de responsabilitat civil:

    - Capital assegurat per sinistre: 350.000 euros.

Article 103. Jubilació parcial

La Comissió Paritària del present conveni elaborarà, de mutu acord entre les parts signants, una proposta tècnica i jurídica dirigida a les Administracions Públiques competents, amb la finalitat de promoure la plena efectivitat de les jubilacions parcials previstes en aquest conveni.

Aquesta proposta serà presentada i negociada conjuntament amb les Administracions corresponents, impulsant els mecanismes necessaris per a la seva correcta implementació, finançament i seguiment.

Així mateix, la proposta garantirà que les jubilacions parcials, així com la totalitat dels drets laborals i sectorials reconeguts en el present conveni, en l'Estatut dels Treballadors i en la normativa de Seguretat Social, comptin amb la dotació econòmica suficient, assegurant el seu adequat finançament mitjançant els instruments de contractació, concert, licitació o finançament públic aplicables.

Article 104. Jubilació obligatòria

A partir del recollit en el *TRET, sempre que la persona tingui dret al 100 % de la pensió de jubilació, i complint amb els requisits establerts en la normativa aplicable, s'estableix l'edat de 68 anys com a edat de jubilació obligatòria per a les persones treballadores adscrites al present conveni col·lectiu.

TÍTOL VIII
Drets sindicals

Article 105. Drets sindicals

Els membres del comitè d'empresa i delegats/des de personal, tindran entre altres els següents drets i funcions:

a) Ser informat de les sancions lleus, greus i molt greus, imposades en el seu centre de treball.
b) Conèixer trimestralment, almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals, i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que utilitzen.
c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, d'ocupació, així com la resta dels pactes, condicions i usos en vigor, formulant, si és el cas, les accions legals oportunes davant l'empresari/ària i els organismes o tribunals competents.
d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball en l'empresa, amb les particularitats previstes en la llei.
e) Els delegats/as de comitè i els delegats/es de personal, en el seu cas, disposaran durant la negociació col·lectiva dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat compliment de la funció negociadora, durant el temps que durin aquestes negociacions.
f) Es disposarà en cada centre de treball d'un o diversos taulers d'anuncis, de dimensions suficients i situats en llocs accessibles per als treballadors i treballadores. Serà responsabilitat dels delegats/es de personal i membres del comitè d'empresa la col·locació dels avisos i comunicacions que hagin d'efectuar.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

g) Cap treballador o treballadora podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació, podent expressar amb llibertat les seves impressions, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, publicacions d'interès laboral o social.
h) Se li facilitarà un correu electrònic corporatiu si l'entitat o empresa disposa d'un domini propi de correu electrònic.
i) En les entitats i/o empreses amb més de 50 persones treballadores i en cas que els membres del comitè no comptin amb telèfon d'empresa, es facilitarà un telèfon mòbil i una línia a la RLPT.
j) Els/as representants dels treballadors/as podran acudir acompanyats a les reunions amb l'empresa o entitat d'assessors/as sindicals sempre que notifiquin la seva assistència amb antelació.

Tot treballador/a podrà ser elector o elegible per a ostentar càrrecs sindicals, sempre que reuneixi els requisits establerts en l'Estatut dels Treballadors i la Llei orgànica de Llibertat Sindical.

En les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, es posarà a la disposició dels delegats/es de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors i treballadores.

Article 106. Assemblees

Els delegats/es de personal, comitès d'empresa o centres de treball, o per un nombre de treballadors i treballadores no inferior al 33 % de la plantilla, podran convocar reunions, amb una antelació mínima de 48 hores, prèvia notificació per escrit a l'empresa, aportant els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que hagin d'assistir a l'assemblea. S'acordarà amb l'empresari/ària les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa, amb un màxim anual per a la seva realització de 50 hores i un topall de 10 hores mensuals que no es pot acumular de mes en mes. Tot això d'acord amb el reflectit en el capítol II d'Estatut dels Treballadors.

L'entitat o empresa facilitarà i promourà la participació en l'assemblea, sempre que s'hagi convocat amb, almenys, quinze dies d'antelació.

Article 107. Hores sindicals i acumulació

Per a facilitar l'activitat sindical en l'empresa o en el sector, les centrals sindicals amb dret a formar part de la taula negociadora del present conveni podran acumular les hores dels diferents representants del sector en la seva empresa, centre o entitat.

Per a fer efectiu el que s'estableix en aquest article, els sindicats comunicaran a l'organització patronal corresponent el desig d'acumular les hores dels seus delegats i delegades.

Les organitzacions legitimades podran pactar amb les administracions competents els acords de permanents sindicals que corresponguin.

Mentre que no s'arribi a acords amb les administracions competents, l'import del salari i càrregues socials dels permanents sindicals correspondran a les empreses, centres o entitats signants d'aquest conveni i adherides a aquest, proporcionalment segons el nombre de treballadors i treballadores pertanyents a aquesta empresa, centre o entitat, que estiguin contemplats en l'àmbit personal d'aquest conveni.

Els membres de comitès d'empreses o delegats/as sindicals, podran voluntàriament acumular les hores sindicals que s'estimi oportú posant-les a la disposició de la resta de membres de comitès d'empreses o delegats/des sindicals de la seva entitat.

Per a facilitar l'activitat sindical es podrà arribar a acords entre organitzacions sindicals i patronals amb representativitat en el sector sobre l'acumulació d'hores sindicals dels delegats/es de les respectives organitzacions sindicals. En aquests acords es fixaran per totes dues parts les condicions i el procediment.

Article 108. Seccions sindicals

Les organitzacions sindicals podran constituir seccions sindicals en l'àmbit de l'empresa.

Les seccions sindicals tindran dret a:

a) A disposar d'un tauler d'anuncis en cada centre de treball, per a facilitar la informació que pugui interessar a afiliats i treballadors.
b) A la disposició d'un local adequat per a desenvolupar les seves activitats en les empreses amb més de 250 treballadors, en el conjunt de les seves activitats empresarials.

Les seccions sindicals estaran representades per delegats sindicals triats entre els seus afiliats i en el següent número: 1 delegat sindical en les empreses de 250 fins a 750 treballadors; dos en empreses de 751 a 2.000 treballadors; tres en empreses de 2001 a 5.000 treballadors: i quatre en empreses de 5.001 treballadors d'ara endavant.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties legals i drets que els establerts per als membres de comitès d'empresa; la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa; podran assistir a les reunions dels comitès i els òrgans interns de les empreses en matèria de seguretat i higiene; han de ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afecten als treballadors o als seus afiliats, especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests últims, en els períodes de consulta dels procediments sobre mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball i inaplicació del règim salarial; rebre i distribuir informació entre els treballadors; celebrar reunions i assemblea, prèvia comunicació a l'empresari en els centres de treball.

Les seccions sindicals estan legitimades per a negociar en els convenis col·lectius d'empresa, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Article 109. Eleccions sindicals

En els processos d'eleccions per a els/as representants dels treballadors/as els col·legis electorals es dividiran de la manera següent, quan correspongui:

- Grups professionals 1 i 2 (a més del personal administratiu): Col·legi de Tècnics i Administratius.
- Grups professionals 3 i 4: Col·legi d'Especialistes.

TÍTOL IX
Règim disciplinari

Article 110. Règim disciplinari i graduació de faltes

Els treballadors i treballadores podran ser sancionats en virtut d'incompliments laborals per l'empresa, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents, sense perjudici de les possibles responsabilitats judicials que puguin derivar-se.

Són faltes totes les infraccions als deures establerts en la normativa laboral o qualsevol incompliment contractual i es classificaran com a lleus, greus i molt greus.

El personal de l'empresa/entitat podrà ser sancionat en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de les faltes següents:

1) Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus les següents:

a) Negligència en el compliment de les seves funcions, així com la indeguda utilització i conservació dels locals i materials a càrrec seu, tret que per la seva manifesta gravetat, pugui ser considerada com falta greu.
b) No comunicar amb la deguda antelació la falta d'un dia al treball per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de la comunicació.
c) Tres faltes de puntualitat sense justificació en el període de trenta dies naturals de fins a 10 minuts cadascuna d'elles.
d) La falta de consideració i respecte als superiors jeràrquics, companys i públic en general.
e) No notificar (lliurar o enviar el comunicat de baixa i/o confirmació) en els tres dies naturals següents a l'expedició de la baixa corresponent d'incapacitat temporal, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
f) La falta d'higiene i neteja personal quan pugui afectar la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi hagi hagut l'oportú advertiment de l'empresa.
g) Negativa a realitzar-se el reconeixement mèdic quan les característiques del servei el requereixin conformitat a la Llei de prevenció de riscos laborals.
h) Fer canvis de torns entre companys/es i de dies sense autorització.

2) Faltes greus.

Es qualificaran com a faltes greus les següents:

a) Imprudència, frau, desobediència en les funcions encomanades, o en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció als mètodes de racionalització del treball i mesures de seguretat i higiene. Si impliqués crebant manifest de la disciplina o d'ella es derivés o pogués derivar-se perjudici notori per a l'empresa/entitat, podrà ser considerada com falta molt greu.
b) Més de tres faltes de puntualitat sense justificació en un període de seixanta dies naturals de més de deu minuts cadascuna d'elles o una falta de trenta minuts o més.
c) Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de seixanta dies naturals.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

d) L'embriaguesa o toxicomania ocasional sempre que no causés cap perjudici als seus companys/es o al seu treball. En cas contrari, es considera com molt greu.
e) La negligència, imprudència o desídia greu en l'ús o conservació del material a càrrec seu, o que originés una situació de desprotecció, abandó, desatenció o creés una situació de risc per als usuaris/es atesos/es o companys/es de treball.
f) Realitzar, sense l'oportú permís, activitats particulars durant la jornada de treball, així com emprar eines de l'empresa/entitat per a usos propis.
g) L'abandó del servei sense causa justificada, excepte en el cas que el mateix pogués originar una situació de desprotecció, abandó, desatenció o pogués crear una situació de risc per als usuaris/es atesos o companys/es de treball que serà considerada falta molt greu.
h) Contravenir la normativa relativa al consum de tabac.
i) La reincidència en tres faltes lleus encara que siguin de diferent naturalesa, en un termini de seixanta dies naturals, havent mediat notificació escrita.
j) L'omissió de dades o de la informació deguda d'acord amb el compliment de la normativa vigent i del centre.
k) La presentació extemporània de comunicats de baixa o confirmació en el vuitè dia o successius des de la data de la seva expedició, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa de força major.
l) Les ofenses verbals o físiques i els maltractaments físics, psíquics o morals als/les usuaris/es, companys/es, així com, a qualsevol altra persona amb la qual pugui relacionar-se en l'acompliment del seu lloc de treball.
m) La presentació extemporània del comunicat d'alta en les vint-i-quatre hores des de la data de la seva expedició, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa de força major.

3) Faltes molt greus.

Es qualificaran com a faltes molt greus les següents:

a) Infringir el que s'estableix en la Llei de protecció de dades.
b) Violar o revelar informació de reserva obligada, que produís greu perjudici per a l'empresa/entitat, usuaris/es i/o companys/es de treball.
c) La transgressió de la bona fe contractual segons el que es disposa en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
d) El frau, la deslleialtat notòria, l'abús de confiança en les gestions i funcions encomanades, la concurrència deslleial, el furt o robatori, tant als seus companys/es de treball com a l'empresa/entitat o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa/entitat o durant el treball en qualsevol lloc, així com qualsevol conducta constitutiva de delicte dolós.
e) Més de cinc faltes de puntualitat sense justificació, en un període de noranta dies naturals de més de deu minuts cadascuna d'elles.
f) Permetre que fumin els menors del servei dins de les instal·lacions.
g) Les agressions físiques als usuaris, i a les persones que treballin en l'empresa o entitat o als familiars que convisquin amb ells, al marge de les responsabilitats civils o penals que es derivessin d'això.
h) L'abús d'autoritat o extralimitació de facultats en el treball.
i) L'assetjament sexual, moral o laboral al marge de les responsabilitats civils o penals que es derivaran d'això.
j) L'acceptació de suborns econòmics o en espècie.
k) Les faltes injustificades al treball durant tres dies o més en un període de trenta dies naturals.
l) La indisciplina, la desobediència o la negligència en el treball evidenciades de forma molt greu i notòriament perjudicial per a l'empresa/entitat.
m) La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de fer qualsevol treball per compte propi o d'altri.
n) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball habitual o pactat, o l'absència notòria, brusca i/o puntual de rendiment que pugui provocar accidents greus per imprudència o negligència.
o) L'embriaguesa usual i la toxicomania sempre que repercuteixin negativament en el treball.
p) Causar accidents greus per imprudència, negligència, o desídia.
q) L'abandó del servei sense causa justificada, que originés una situació de desprotecció, abandó, desatenció o creés una situació de risc per als usuaris atesos o companys de treball.
r) L'ús indegut, o abús dels mitjans de comunicació i de producció de l'empresa o fundació, dins o fora de la jornada laboral, quan el mateix sigui contrari a les normes internes de l'empresa/entitat.
s) La reincidència en tres faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, comeses en un període de dotze mesos.
t) Traficar o consumir amb qualsevol tipus de drogues, alcohol o mercaderies a l'interior del centre de treball, al marge de les responsabilitats civils o penals que es derivessin d'això.
u) L'incompliment o abandó de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball, quan dels mateixos es derivin greus riscos o danys per al mateix treballador/a i/o tercers.

Article 111. Sancions.

Les sancions màximes que es podran imposar als que incorrin en faltes serà alguna de les següents:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

1. Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit en la primera falta.
- Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies a partir de la segona falta.

2. Per faltes greus:

- Amonestació per escrit en la primera falta.
- Suspensió d'ocupació i sou de tres a catorze dies a partir de la segona falta.

3. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de quinze a 30 dies.
- Acomiadament.

Les anotacions desfavorables que a conseqüència de les sancions imposades poguessin fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracti de falta lleu, greu o molt greu, respectivament.

Article 112. Tramitació i prescripció.

Les sancions lleus, greus i molt greus es comunicaran motivadament per escrit a l'interessat/da perquè en tingui coneixement i efectes, notificant-ho al comitè d'empresa o delegats/des de personal i a la secció sindical a la qual pertany el/la afectat/da si així ho sol·licitàs.

Per a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari seguint el següent procediment:

1- L'entitat o empresa nomenarà, conjuntament amb la representació legal dels treballadors, la persona que ostenti la instrucció de l'expedient. S'informarà a la representació legal dels treballadors i a la treballador/da a qui se li inicia expedient i la tipologia (greu o molt greu) de la sanció que motiva l'obertura de l'expedient sumari.

2- Comunicació escrita a l'interessat/da de la suposada falta (recollida en conveni col·lectiu) comesa. Remetent a l'interessat/da plec de càrrecs amb exposició succinta dels fets constitutius de falta. D'aquest plec es donarà trasllat, sempre que el treballador o treballadora així ho sol·liciti per escrit al comitè d'empresa o delegats/des de personal i a la secció sindical a la qual pertany el/la afectat/da.

3- En el termini de set dies des que les parts hagin rebut el plec de càrrecs podran manifestar a l'empresa el que considerin convenient per a l'esclariment dels fets.

En el cas de faltes molt greus l'empresa podrà imposar la sanció de manera cautelar.

En el cas de les faltes greus i molt greus se suspèn el termini de prescripció de la infracció mentre duri l'expedient sumari.

4- Transcorregut el termini de set dies, malgrat que el comitè, els delegats/as, la secció sindical o el treballador/a no hagin fet ús del dret que se li concedeix a formular al·legacions escrites, es procedirà a imposar al/la treballador/a la sanció que s'estimi oportuna, d'acord de la gravetat de la falta i l'estipulat pel present conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions greus i molt greus quan es tracti de membres del comitè d'empresa, delegats/des de personal o delegats/des sindicals, tant si es troben en actiu en els seus càrrecs sindicals com si encara es troben en el període reglamentari de garanties.

5- Comunicació a la representació legal dels treballadors/es del/de la treballador/a i la tipologia de la sanció imposada(lleu, greu o molt greu).

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en la qual se'n té coneixement, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 113. Infraccions dels empresaris i empresàries.

S'estarà al que es preveu en les disposicions legals vigents i, especialment, al que es disposa en el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós sobre la Llei d'infraccions i sancions d'ordre social.

Disposició transitòria primera.

Amb la finalitat de millorar la qualitat del servei prestat, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu es comprometen a impulsar la creació de taules tripartides en les quals participin les administracions públiques, les organitzacions sindicals signants i les organitzacions patronals

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

més representatives. Aquestes taules tripartides fixaran i vetllaran pel compliment dels criteris generals dels serveis així com d'establir les ràtios necessàries entre usuaris/àries i treballadors/es per a optimitzar el servei prestat.

Disposició addicional primera.

Totes les parts negociadores d'aquest conveni es comprometen a continuar negociant la millora de la retribució de l'antiguitat i una pujada salarial anual superior als pactes en els anys 2028, 2029 y 2030.

Disposició addicional segona.

Totes aquelles entitats que gestionin centres, programes o recursos als quals els sigui d'aplicació el present conveni col·lectiu i aquesta gestió hagi estat obtinguda a través de concurs públic i posterior contracte amb l'Administració regulat a l'empara de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, hauran de complir amb tot el preceptuat en l'esmentada llei. També els seran d'aplicació, pel que fa a la concertació, la Llei 12/2018, de 15 de novembre, i el decret 48/2017, de 27 d'octubre, que estableix els principis generals als quals s'han de sotmetre els concerts socials.

Per tant, segons allò que s'ha fixat en l'article 35 és obligació de l'empresa contractista complir durant tot el període d'execució de contracte, com a mínim , les normes i condicions fixades en el conveni col·lectiu d'aplicació. En aquest cas, el present Conveni Col·lectiu.

D'altra banda, l'esmentada Llei 9/2017 estableix en l'article 100 que en els contractes en què el cost dels salaris de les persones ocupades per a la seva execució formin part del preu total del contracte, el pressupost base de licitació indicarà de forma desglossada i amb desagregació de gènere i categoria professional els costos salarials estimats a partir del conveni laboral de referència i en l'article 211 afirma que l'impagament dels salaris o l'incompliment de les condicions establertes en el conveni col·lectiu és una causa de resolució del contracte. Això suposa que les condicions salarials del personal previst en la pròpia norma que es trobin adscrites a un contracte de serveis o de concessió de serveis amb una entitat del sector públic hauran de contemplar el preceptuat tant en la citada Llei de Contractes del Sector Públic com en l'Estatut dels Treballadors.

Disposició final primera.

A causa de l'especificitat i les característiques del sector i al fet que els serveis d'atenció a menors, en els àmbits de protecció de menors i reforma juvenil, és un servei públic que es gestiona amb diners públics, les entitats informaran i posaran a disposició dels representants dels treballadors els plecs tècnics i administratius de gestió per a garantir l'atenció mínima i garantida dels serveis que es presten en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu.

Disposició final segona.

Les organitzacions signants d'aquest conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional garantiran la igualtat d'oportunitats entre homes i dones així com la no discriminació per qüestió de gènere, orientació sexual, raça, religió, ideologia política, exercici sindical, o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directiva comunitària. Es posarà especial atenció pel que fa als compliments d'aquests preceptes en l'accés i l'estabilitat de l'ocupació.

Disposición final tercera.

En el text del present conveni col·lectiu s'utilitzen abreviature amb la finalitat de reduir l'extensió. L'equivalència de dites abreviatures és la següent:

- TRET: Text refós vigent de l'Estatut dels treballadors.
- RDL: Reial Decret Legislatiu.
- RD: Reial decret.
- RLPT: Representació legal de les persones treballadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

ANNEX I
TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL 2027				
GRUP	**SOU BASE ANUAL**	**COMPLEMENT RESPONSABILITAT**	**ALTRES COMPLEMENTS**	**TOTAL**
GRUP 1	29.851,48			29.851,48
GRUP 1 COMPL. DIRECCIÓ	29.851,48	15.724,11		45.575,60
GRUP 1 COMPL. COORDINACIÓ	29.851,48	4.766,21		34.617,69
GRUP 1 COMPL. POSTGRAU	29.851,48		3.511,93	33.363,42
GRUP 2	23.580,17			23.580,17
GRUP 2 COMPL. JORNADA DIÜRNA	23.580,17		1.944,10	25.524,27
GRUP 3	22.923,12			22.923,12
GRUP 4	22.226,57			22.226,57
COMPLEMENTS AMB IMPORT ÚNIC (total anual)				
PLUS INSULARITAT MALLORCA I MENORCA		1.372,10		
PLUS INSULARITAT EIVISSA I FORMENTERA		2.744,74		
COMPLEMENT CORRETORNS		1.755,97		
COMPLEMENT ESPECÍFIC ALTA INTENSITAT		1.200,00		
COMPLEMENTS NOCTURNITAT/FESTIVITAT				
	GRUP 1	**GRUP 2**	**GRUP 3**	**GRUP 4**
Preu/hora del complement	4,54	3,59	3,49	3,38
(*) Tots els imports a excepció dels plusoso de nocturn/festiu s'expressen en total bruto anual				
ALTRES COMPLEMENTS				
ÚS DEL VEHICLE PARTICULAR				
DESPLAÇAMENTS (PER KM)		0,28 €		
ÚS HABITUAL VEHICLE (12 PAGUES)		50,00 €		
GUÀRDIA O EXPECTATIVA				
MES COMPLET		240,00 €		
7 DIES		60,00 €		
ANTIGUITAT				
QUANTITAT / TRIENNI		35,00 €		

TAULA SALARIAL 2028				
GRUP	**SOU BASE ANUAL**	**COMPLEMENT RESPONSABILITAT**	**ALTRES COMPLEMENTS**	**TOTAL**
GRUP 1	31.045,54			31.045,54
GRUP 1 COMPL. DIRECCIÓ	31.045,54	16.353,08		47.398,62
GRUP 1 COMPL. COORDINACIÓ	31.045,54	4.956,85		36.002,40
GRUP 1 COMPL. POSTGRAU	31.045,54		3.652,41	34.697,96
GRUP 2	24.523,38			24.523,38
GRUP 2 COMPL. JORNADA DIÜRNA	24.523,38		2.021,87	26.545,24
GRUP 3	23.840,04			23.840,04

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

GRUP 4	23.115,63			23.115,63
COMPLEMENTS AMB IMPORT ÚNIC (total anual)				
PLUS INSULARITAT MALLORCA I MENORCA		1.426,99		
PLUS INSULARITAT EIVISSA I FORMENTERA		2.854,53		
COMPLEMENT CORRETORNS		1.826,21		
COMPLEMENT ESPECÍFIC ALTA INTENSITAT		1.248,00		
COMPLEMENTS NOCTURNITAT/FESTIVITAT				
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**	**GRUPO 4**
Preu/hora del complement	4,73	3,73	3,63	3,52
(*) Todos los importes a excepción de los pluses de nocturno/festivo se expresan en total bruto anual				
ALTRES COMPLEMENTS				
ÚS DEL VEHICLE PARTICULAR				
DESPLAÇAMENTS (PER KM)		0,28 €		
ÚS HABITUAL VEHICLE (12 PAGUES)		50,00 €		
GUÀRDIA O EXPECTATIVA				
MES COMPLET		240,00 €		
7 DIES		60,00 €		
ANTIGUITAT				
QUANTITAT / TRIENNI		35,00 €		

TAULA SALARIAL 2029				
GRUP	**SOU BASE ANUAL**	**COMPLEMENT RESPONSABILITAT**	**ALTRES COMPLEMENTS**	**TOTAL**
GRUP 1	32.287,37			32.287,37
GRUP 1 COMPL. DIRECCIÓ	32.287,37	17.007,20		49.294,57
GRUP 1 COMPL. COORDINACIÓ	32.287,37	5.155,13		37.442,49
GRUP 1 COMPL. POSTGRAU	32.287,37		3.798,51	36.085,87
GRUP 2	25.504,31			25.504,31
GRUP 2 COMPL. JORNADA DIÜRNA	25.504,31		2.102,74	27.607,05
GRUP 3	24.793,64			24.793,64
GRUP 4	24.040,26			24.040,26
COMPLEMENTS AMB IMPORT ÚNIC (total anual)				
PLUS INSULARITAT MALLORCA I MENORCA		1.484,07		
PLUS INSULARITAT EIVISSA I FORMENTERA		2.968,71		
COMPLEMENT CORRETORNS		1.899,25		
COMPLEMENT ESPECÍFIC ALTA INTENSITAT		1.297,92		
COMPLEMENTS NOCTURNITAT/FESTIVITAT				
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**	**GRUPO 4**
Preu/hora del complement	4,91	3,88	3,77	3,66
(*) Todos los importes a excepción de los pluses de nocturno/festivo se expresan en total bruto anual				
ALTRES COMPLEMENTS				

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

ÚS DEL VEHICLE PARTICULAR			
DESPLAÇAMENTS (PER KM)	0,28 €		
ÚS HABITUAL VEHICLE (12 PAGUES)	50,00 €		
GUÀRDIA O EXPECTATIVA			
MES COMPLET	240,00 €		
7 DIES	60,00 €		
ANTIGUITAT			
QUANTITAT / TRIENNI	35,00 €		

TAULA SALARIAL 2030				
GRUP	**SOU BASE ANUAL**	**COMPLEMENT RESPONSABILITAT**	**ALTRES COMPLEMENTS**	**TOTAL**
GRUP 1	33.578,86			33.578,86
GRUP 1 COMPL. DIRECCIÓ	33.578,86	17.687,49		51.266,35
GRUP 1 COMPL. COORDINACIÓ	33.578,86	5.361,33		38.940,19
GRUP 1 COMPL. POSTGRAU	33.578,86		3.950,45	37.529,31
GRUP 2	26.524,48			26.524,48
GRUP 2 COMPL. JORNADA DIÜRNA	26.524,48		2.186,85	28.711,34
GRUP 3	25.785,39			25.785,39
GRUP 4	25.001,87			25.001,87
COMPLEMENTS AMB IMPORT ÚNIC (total anual)				
PLUS INSULARITAT MALLORCA I MENORCA		1.543,43		
PLUS INSULARITAT EIVISSA I FORMENTERA		3.087,46		
COMPLEMENT CORRETORNS		1.975,22		
COMPLEMENT ESPECÍFIC ALTA INTENSITAT		1.349,84		
COMPLEMENTS NOCTURNITAT/FESTIVITAT				
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**	**GRUPO 4**
Preu/hora del complement	5,11	4,04	3,92	3,81
(*) Todos los importes a excepción de los pluses de nocturno/festivo se expresan en total bruto anual				
ALTRES COMPLEMENTS				
ÚS DEL VEHICLE PARTICULAR				
DESPLAÇAMENTS (PER KM)		0,28 €		
ÚS HABITUAL VEHICLE (12 PAGUES)		50,00 €		
GUÀRDIA O EXPECTATIVA				
MES COMPLET		240,00 €		
7 DIES		60,00 €		
ANTIGUITAT				
QUANTITAT / TRIENNI		35,00 €		

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

ANNEX II
Formulari de consulta a la Comissió Paritària del Conveni

A la Comissió paritària del II Conveni Col·lectiu Autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears

Consultant: (Nom, adreça i telèfon) a) Empleat/da (grup professional i/o lloc de feina) b) Empresa (càrrec) c) Organització sindical (càrrec)
Empresa: (Nom, adreça i telèfon)
Activitat: (Principal, secundària)
Pertany a qualque associació empresarial: (Especificar a quina o quines)
Núm. de treballadors: Núm. de treballadors afectats: Grup professional i/o lloc de feina:
Funcions que desenvolupen els afectats: (Especificar l'activitat principal i la secundària)
Representants dels treballadors: SI:____ NO:____ Sindicats: CC.OO.:____/____% UGT:____/_____% Altres:_____/_____%
Descripció dels fets sobre els quals versa la consulta:
Articles del Conveni afectats per la consulta:
Existeix negociació a la empresa: (En cas afirmatiu, exposau resumidament la postura de les parts)
Demanda concreta de resolució:
Documentació concreta que s'acompaya: (S'adjuntarà tota la informació que es consideri oportuna, que pugui contribuir a la resolució de la consulta i a provar en què es basa la petició del consultant)

Nota: Si en qualsevol quadre d'informació es necessitàs més espai, adjuntau un full assenyalant el punt de referència al qual es refereix

……., ….. de …….. de 20…

[Rúbrica]

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

ANNEX III

(relatiu a l'art. 84. Llicències retribuïdes)

LLICÈNCIA PER MATRIMONI O PER CONSTITUIR PARELLA DE FET INSCRITA EN EL REGISTRE CORRESPONENT

- **Concepte:** és la llicència, retribuïda i no recuperable, que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors, per matrimoni o per constituir parella de fet inscrita en el registre corresponent.
- **Marc normatiu i durada de la llicència:** Art. 84.1, lletra a), del conveni col·lectiu: QUINZE dies naturals.
- **Qui ho pot demanar:** tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per a presentar la sol·licitud:** per norma general, 10 dies hàbils abans de la data de gaudi de la llicència.
- **Imprès de sol·licitud:** pot sol·licitar-se a través de l'imprès normalitzat o pels mitjans telemàtics, d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da, i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica, ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius:** llibre de família o certificat del registri públic corresponent
- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/empleada:** màxim tres dies naturals.

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a La llicència es pot dividir en dos períodes que s'han de gaudir sense interrupció, un abans de la celebració i un altre posterior.
2a Es pot acumular a les vacances, si les necessitats del servei no ho impedeixen.
3a Si s'ha gaudit de la llicència per inscripció en el registre públic de parelles estables no es tindrà dret al seu gaudi novament per matrimoni amb la mateixa persona.

LLICÈNCIA PER NAIXEMENT O ADOPCIÓ DE FILL/A

- **Concepte:** és la llicència retribuïda i no recuperable que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors a causa del naixement d'un fill/a, adopció o acolliment.
- **Marc normatiu i durada de la llicència:** Art. 84.1, lletra b), del conveni col·lectiu: TRES dies laborables per naixement o adopció.
- **Qui el pot demanar?:** tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per presentar la sol·licitud:** cinc dies hàbils a partir del moment en què s'inicia el fet causant (naixement o adopció).
- **Imprès de sol·licitud:** es pot sol·licitar mitjançant l'imprès normalitzat o per mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica, ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius:** llibre de família o certificació del Registre Civil, informe de maternitat del servei públic de salut, o resolució judicial o administrativa de l'adopció o acolliment.
- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da:** màxim un dia hàbil.

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a La concessió d'aquesta llicència és independent de la suspensió del contracte per naixement/adopció i cura del menor regulat pel Reial decret llei 6/2019 de manera que es podrà gaudir una vegada finalitzat el període anteriorment indicat de suspensió abans de reintegrar-se al seu lloc de treball.

LLICÈNCIA PER DEFUNCIÓ, HOSPITALITZACIÓ I ACCIDENT O MALALTIA GREU DE FAMILIARS FINS Al SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

- Concepte: és la llicència retribuïda i no recuperable que té dret a gaudir l'empleat/da d'una entitat dedicada a la protecció de menors amb motiu de la defunció, accident o malaltia greu de familiars fins al segon grau de consanguinitat, afinitat o anàloga situació de convivència amb la justificació corresponent.
- Marc normatiu i durada de la llicència: Art. 84.1, lletres c) i c) bis.

"*c) Fins a cinc dies laborables per hospitalització o malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. Cas que el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament, podran ampliar-se aquests dies descomptant-los de les vacances, prèvia sol·licitud del treballador/a i sempre que ho permeti l'adequada organització i bon funcionament del servei.*

c) bis. Fins a tres dies laborables per la mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. Cas que el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini es veurà ampliat a cinc dies laborables.

Podran ampliar-se aquests dies, descomptant-los de les vacances prèvia sol·licitud del treballador/a i sempre que ho permeti l'adequada organització i bon funcionament del servei. També podran ampliar-se aquest dies amb un permís sense sou d'un màxim

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

de deu dies laborables prèvia sol·licitud per part de la persona treballadora i sempre que ho permeti l'adequada organització i bon funcionament del servei."

- **Qui el pot demanar?:** tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per presentar la sol·licitud:** per norma general, 3 dies hàbils abans de la data de gaudi de la llicència sempre que hi hagi coneixement previ. En circumstàncies imprevisibles la comunicació al seu superior jeràrquic i la presentació de la sol·licitud es farà en el termini màxim de dos dies hàbils des de la reincorporació al treball.
- **Imprès de sol·licitud:** pot sol·licitar-se a través de l'imprès normalitzat o pels mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius:** llibre o llibres de família o la documentació, per a acreditar la relació de parentiu, document informatiu del desplaçament fora del municipi, si fos així, document justificatiu de la defunció del familiar, i/o justificant de l'àmbit sanitari de l'accident o de la malaltia greu del familiar

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a El concepte de «malaltia greu d'un familiar» comprèn:

a. Intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització
b. Intervenció quirúrgica sense hospitalització
c. Hospitalització no ambulatòria.
d. Totes les patologies que generen hospitalització no ambulatòria.
e. Aquelles malalties en què, sense produir-se hospitalització, la gravetat quedi acreditada expressament mitjançant informe mèdic sense major exigència descriptiva sobre el caire de les afeccions o la repercussió vital.
f. Aquells casos en què, una vegada acabada l'hospitalització (inclosa l'ambulatòria) o la fase de gravetat, la malaltia requereixi la continuació de cures especials al domicili i s'acrediti mitjançant informe mèdic.

2a En cas d'haver gaudit de dies per aquesta mena de permís i no justificar-los degudament es consideraran com a assumptes propis.

3a En cas de coincidència amb vacances, llicències per assumptes propis, s'interrompran aquestes, a causa del fet sobrevingut.

4a S'entendrà per familiars de primer grau amb anàloga situació de convivència els fills del cònjuge i el cònjuge del pare o la mare a més dels indicats a la següent graella:

- Primer grau afinitat/consanguinitat pare/mare; sogre/sogra; fill/filla; gendre/nora Assimilat a 1r grau Cònjuge/parella estable.
- Segon grau afinitat/consanguinitat avi/àvia pròpia o del cònjuge; germà/na; cunyat/a net propi o del cònjuge o parella estable.

5a El còmput d'hores equivalent a aquesta llicència atribuït a cada dia de gaudi d'aquesta llicència és de 7 hores i 30 minuts de treball. El gaudi de la llicència sempre seran torns complets, és a dir, si el torn és superior a 7,5 hores: es pagaran 7,5 hores i la resta del torn impagat. El treballador mai haurà de ser incorporat en el transcurs d'un torn perquè el permís retribuït hagi acabat.

6a El permís es pot iniciar des del primer dia hàbil després dels fets causants. En cas d'hospitalització i malaltia greu, sempre que es mantingui el fet causant, el treballador podrà gaudir del permís de forma continuada o alternant els dies de descans.

LLICÈNCIA PER TRASLLAT DEL DOMICILI HABITUAL

- **Concepte:** és la llicència retribuïda i no recuperable que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors, amb motiu del seu trasllat de domicili, tant si es produeix o no canvi de municipi.
- **Marc normatiu i durada de la llicència:** Art. 84.1, lletra d), del conveni col·lectiu: UN dia laborable, dins d'un període màxim d'un mes des de la data del document que el pot justificar.
- **Qui el pot demanar?:** tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per presentar la sol·licitud:** per norma general, 7 dies naturals abans de la data de gaudi de la llicència.
- **Imprès de sol·licitud:** es pot sol·licitar mitjançant l'imprès normalitzat o per mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius:** certificat d'empadronament o contracte de lloguer o escriptura de propietat.
- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da:** màxim tres dies hàbils. Si es denega s'ha de motivar i si no s'informa s'entén estimat.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a En cas de coincidència d'aquesta la llicència amb altres llicències o amb una incapacitat temporal s'interromprà el seu gaudi i s'iniciarà finalitzada la situació anteriorment indicada.
2a Es podrà autoritzar el seu gaudi en un altre moment en els casos en què es demostra la impossibilitat de poder-lo efectuar en el termini establert. (Exemple: Compra de l'immoble i s'han hagut de fer reformes per a la seva habitabilitat, etc).
3a Es pot gaudir consecutivament amb la llicència de lliure disposició i/o període de vacances.

LLICÈNCIA PEL COMPLIMENT D'UN DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC O PERSONAL O L'ACOMPANYAMENT A ESPECIALISTA DEL SISTEMA SANITARI PÚBLIC O ACOMPANYAR UN FAMILIAR DE PRIMER GRAU A AQUEST.

- **Concepte:** és la llicència retribuïda i no recuperable que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. Aquesta llicència és un dret subjectiu de l'empleat/da
- **Marc normatiu i durada de la llicència:** Art. 84.1, lletres e) i k), del conveni col·lectiu: EL TEMPS NECESSARI INDISPENSABLE dins de la seva jornada de treball o torn. I en el cas d'acompanyament tret que no fos possible la consulta fora del seu horari laboral.
- **Qui el pot demanar?:** tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per a presentar la sol·licitud:** per norma general, 7 dies naturals abans de la data de gaudi de la llicència excepte en els casos d'acompanyament a consulta mèdica que podrà ser inferior o en situacions d'imprevisible definició.
- **Imprès de sol·licitud:** es pot sol·licitar mitjançant l'imprès normalitzat o per mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius:** document justificatiu del compliment i del temps dedicat per a la seva realització. En el cas d'acompanyament de persones per la condició de representant legal o cuidador de fet: document de representació legal o cuidador de fet, document de discapacitat o dependència. En tractar-se de menors: llibre de família o certificació de parella estable o resolució d'acolliment. Document justificatiu del parentiu en el cas d'acompanyament a consulta mèdica i justificant de l'àmbit sanitari públic.
- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da:** màxim tres dies hàbils. Si es denega s'ha de motivar i si no s'informa s'entén estimat.

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a Són deures inexcusables i indelegables els que no poden efectuar-se fora de jornada laboral. Entre altres:

a) Citacions i gestions als registres, centres i organismes oficials, compareixences indelegables davant notari, obtenció i renovació de documents identificadors personals que obligatòriament coincideixi amb la jornada laboral o reunions d'òrgans de representació política i comissions dependents de les quals formin part.
b) El deure de participació en processos electorals i l'exercici del dret de sufragi d'acord amb la normativa que el reguli.
c) L'acompanyament de familiars amb discapacitat o que acreditin dependència que estiguin a cura de l'empleat/da.
d) L'acompanyament al metge d'un menor d'edat quan succeeixi un avís d'urgència que requereixi l'assistència sanitària. Ha de lliurar posteriorment el document que el justifiqui.

2a En cas de coincidència amb un període de vacances, assumptes propis o baixa per incapacitat temporal, no s'interromp el gaudi del permís.

LLICÈNCIA PEL MATRIMONI DE FAMILIARS FINS Al 2n GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

- **Concepte**: és la llicència retribuïda i no recuperable que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors el dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- **Marc normatiu i durada de la llicència**: Art. 84.1, lletra f), del conveni col·lectiu: UN dia laborable.
- **Qui el pot demanar?** tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per a presentar la sol·licitud**: per norma general, 7 dies naturals abans de la data de gaudi de la llicència.
- **Imprès de sol·licitud**: pot sol·licitar-se a través de l'imprès normalitzat o pels mitjans telemàtics, d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/dona, i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica, ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius**:

  - còpia del certificat del matrimoni emès per l'entitat que correspongui o llibre de família
  - documentació justificativa del parentiu.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da**:

Màxim tres dies hàbils. Si es denega s'ha de motivar i si no s'informa, s'entén estimat.

Consideracions pràctiques:

1a En cas de coincidència, no s'interromp el gaudi de vacances, assumptes propis o baixa per incapacitat temporal.
2a En cap cas es concedirà el gaudi d'aquest permís per hores, ja que es computa el dia natural.
3a Pot gaudir-se de manera consecutiva amb la llicència de lliure disposició i/o període de vacances.

LLICÈNCIA PER A L'ACOMPANYAMENT MÈDIC DE FAMILIARS DE PRIMER GRAU, ATENCIÓ MÈDICA DEL TREBALLADOR I ASSISTÈNCIA A TUTORIES.

- **Concepte**: És la llicència retribuïda i no recuperable, que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors, pel temps indispensable destinat a l'acompanyament mèdic de familiars de primer grau inexcusable, l'atenció mèdica del treballador i l'assistència a tutories. En el cas d'alumnes amb necessitats educatives especials (NESE) es poden generar diferents intervencions en l'àmbit educatiu que requereixi la participació dels seus responsables/tutors, serà facilitada per part de l'empresa.
- **Marc normatiu i durada de la llicència**: Art. 84.1, lletra h), del conveni col·lectiu: EL TEMPS NECESSARI INDISPENSABLE, dins de la seva jornada de treball o torn, amb un topall màxim anual de 15 HORES.
- **Qui el pot demanar?** Tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per a presentar la sol·licitud:** Per norma general, 5 dies naturals abans de la data de gaudi de la llicència excepte en els casos d'acompanyament a consulta mèdica que podrà ser inferior o davant situacions d'imprevisible definició.
- **Imprès de sol·licitud**: Es pot sol·licitar mitjançant l'imprès normalitzat o per mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius**: Document justificatiu del compliment i del temps dedicat per a la seva realització. En el cas d'acompanyament de familiars de primer grau o assistència a tutories: llibre de família, certificació de parella estable o resolució d'acolliment. Document justificatiu en el cas d'acompanyament a consulta mèdica i/o justificant de l'àmbit sanitari o del centre docent.
- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da**: Màxim tres dies hàbils. Si es denega s'ha de motivar i si no s'informa s'entén estimat.

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a En els acompanyaments a un centre sanitari, quan succeeixin a causa d'un avís d'urgència, es lliurarà posteriorment el document que el justifiqui.

2a En cas de coincidència amb un període de vacances, assumptes propis o baixa per incapacitat temporal, no s'interromp el gaudi del permís.

LLICÈNCIA PEL TEMPS INDISPENSABLE PER A PRESENTAR-SE A EXÀMENS FINALS I ALTRES PROVES DEFINITIVES D'APTITUD I AVALUACIÓ EN CENTRES OFICIALS DE FORMACIÓ DURANT ELS DIES QUE ES DUGUIN A TERME

- **Concepte:** És la llicència retribuïda i no recuperable que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors, per a presentar-se a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials de formació durant els dies que es duguin a terme.
- **Marc normatiu i durada de la llicència:** Art. 84.1, lletra i), del conveni col·lectiu: EL DIA O DIES o el temps indispensable dins de la seva jornada de treball o torn.
- **Qui el pot demanar?** Tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per a presentar la sol·licitud:** Per norma general, 7 dies naturals abans de la data de gaudi de la llicència.
- **Imprès de sol·licitud:** Es pot sol·licitar mitjançant l'imprès normalitzat o per mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/dona, i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica, ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius:** Document justificatiu de la presentació a la prova o examen corresponent.
- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da**: Màxim tres dies hàbils. Si es denega s'ha de motivar i si no s'informa, s'entén estimat.

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a Si l'examen o la prova definitiva d'aptitud es realitza en un dia inhàbil o no laborable no té dret a gaudir-lo en un altre moment.
2a Es té dret a aquesta llicència tant si els exàmens o les proves definitives d'aptitud són relatives o no a estudis relacionats amb les

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

seves funcions.
3a S'han d'entendre també inclosos els exàmens parcials deslliuradors i les proves selectives convocades per les administracions públiques.

LLICÈNCIA PER ASSUMPTES PROPIS

- **Concepte:** És la llicència, retribuïda i no recuperable, que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors per assumptes propis i sense necessitat de justificació.
- **Marc normatiu i durada de la llicència:** Art. 84.1, lletra j), del conveni col·lectiu: TRES dies laborables d'assumptes propis al llarg de l'any natural que només es podran denegar si se sol·liciten amb menys de 7 dies naturals d'antelació. En el cas dels centres residencials també serà motiu de denegació que dues o més treballadors/es d'un mateix centre de treball sol·licitin el mateix dia d'assumptes propis. En aquest cas, es concedirà a qui l'hagi sol·licitat amb més antelació.

  Pel que fa a contractes de treball de durada inferior l'any, el nombre de dies serà el resultat proporcional dels serveis efectius a prestar.

- **Qui el pot demanar:** Tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per a presentar la sol·licitud:** Per norma general, 7 dies naturals abans de la data de gaudi de la llicència.
- **Imprès de sol·licitud:** Es pot sol·licitar mitjançat l'imprès normalitzat o per mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da i pels responsables del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da:** Màxim tres dies naturals.

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a El període de gaudi dels dies de llicència s'ha de fer dins de l'any natural. Podrà gaudir-se com a màxim fins a dia 31 de gener de l'any següent sempre que hi hagi acord entre l'empleat/da i el responsable/coordinador del servei.
2a Els dies de llicència per assumptes propis podran acumular-se amb altres permisos o llicències i també podran acumular-se en els períodes de vacances anuals.
3a En cas de coincidència de la llicència amb una baixa per incapacitat temporal o altres situacions sobrevingudes (hospitalització, malaltia greu, mort d'un familiar de primer/segon grau) s'interromprà el gaudi.
4a Si existeixen acords o pactes entre l'entitat i la representació legal del personal que perfeccionin els criteris descrits anteriorment sobre el gaudi d'aquests dies per a col·lectius concrets seran els que s'han d'aplicar.
5a El còmput d'hores equivalent a aquesta llicència atribuït a cada dia de gaudi d'aquesta llicència és de 7 hores i 30 minuts, per a qualsevol contracte de treball a jornada completa o la part proporcional per als contractes de treball amb una jornada inferior. El gaudi de la llicència sempre seran torns complets, és a dir, si el torn és superior a 7,5 hores: es pagaran 7,5 hores i la resta del torn impagat. El treballador mai haurà d'incorporar-se en el transcurs d'un torn perquè el permís retribuït hagi acabat.

LLICÈNCIA PER ABSENTAR-SE DEL TREBALL PER A FER EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ DEL PART

- **Concepte:** És la llicència retribuïda i no recuperable que té dret a gaudir l'empleat/da d'entitat dedicada a la protecció de menors per a les hores dedicades a exàmens prenatals i a les tècniques de preparació del part, previ avís a l'empresa, centre o entitat i justificació de la necessitat que es facin dins de la jornada laboral, tant per l'embarassada com el futur pare o cònjuge.
- **Marc normatiu i durada de la llicència:** Art. 84.2 del conveni col·lectiu: LES HORES CORRESPONENTS ALS EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ AL PART.
- **Qui el pot demanar?** Tots els empleats i empleades de les entitats afectades pel present conveni.
- **Termini per a presentar la sol·licitud:** Per norma general, 7 dies naturals abans de la data de gaudi de la llicència.
- **Imprès de sol·licitud:** Es pot sol·licitar mitjançant l'imprès normalitzat o per mitjans telemàtics d'acord amb els criteris establerts per cada entitat. Si es tracta d'un document imprès ha d'anar signat per l'empleat/da i pels seus superiors del servei. Si es tracta d'una sol·licitud telemàtica ha de comptar amb la resposta del responsable/coordinador superior del servei.
- **Documents justificatius:**

  - Document del metge especialista que acrediti la necessitat de la realització de les tècniques de preparació al part i/o la realització d'exàmens prenatals i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins de la jornada de treball.
  - Document justificatiu de l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització de preceptius informes psicològics i/o socials previs a la declaració d'idoneïtat que no puguin efectuar-se fora de la jornada de treball de l'empleat/a.
  - Llibre de família o certificació de parella estable corresponent per a acreditar la relació de parentiu.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318

- **Termini màxim per resoldre i informar l'empleat/da:** Màxim tres dies hàbils. Si es denega s'ha de motivar i si no s'informa s'entén estimat.

CONSIDERACIONS PRÀCTIQUES:

1a En cas de coincidència, no s'interromprà el gaudi de vacances, assumptes propis o incapacitat temporal.
2a Poden gaudir-se de manera consecutiva amb la llicència d'assumptes propis i/o períodes de vacances.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2026/137/1231318