Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

10720 ***Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares, y la publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares del III Convenio colectivo del sector de reforma juvenil y protección de menores de las Islas Baleares***

Antecedentes

1. El 29 de mayo de 2026, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del III Convenio colectivo del sector reforma juvenil y protección de menores de las Islas Baleares.

2. El 26 de junio de 2026, la señora Maria Cutillas Belmonte, en representación de la Comisión Negociadora, solicitó la inscripción, el depósito y la publicación del citado Convenio.

3. El 6 de octubre de 2026, la comisión negociadora subscribió el acuerdo de modificación de citado convenio.

Fundamentos de derecho

1. Los artículos 90.2 i 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de reforma y protección de menores de las Islas Baleares en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

3. Ordenar la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente (23 de octubre de 2026)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
María de la Luz Moreno Romero
Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social
(BOIB 99 de 26 de julio de 2025)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

III CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES DE LES ILLES BALEARS

TÍTULO I

CAPÍTULO I
Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas, entidades, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan de la aplicación de la siguiente normativa:

a) Leyes Orgánicas 1/1996 de 15 de enero (RCL 1996, 145), de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil (LEG 1881, 1), la Ley Orgánica 8/2015 de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892). Actualizados por la Ley 26/2015, de 28 de julio, que modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. Y la ley 9/2019 de 19 de febrero de la atención y los derechos de la infancia y la adolescencia de las Islas Baleares.
b) Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero (RCL 2000, 90) reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o aquellas que en su momento las sustituyeran, ampliasen o modificasen, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.
c) Ley 7/2015 de 10 de abril, por la cual se establece el marco regulador de los procesos de autonomía personal de menores que han estado sometidos a una medida de protección o reforma en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
d) Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia en aquellos aspectos relacionados con las normas expresadas en los puntos a) y b).

2. A los efectos de protección jurídica de los menores se entenderán todas las actuaciones realizadas en la prevención, detección y reparación de situaciones de riesgo. Entendiendo por situación de riesgo aquella en la que, a causa de circunstancias, carencias o conflictos familiares, sociales o educativos, el menor se vea perjudicado en su desarrollo personal, familiar, social o educativo, en su bienestar o en sus derechos de forma que, sin alcanzar la intensidad o persistencia que fundamentarían su declaración de situación de desamparo y la asunción de la tutela por ministerio de la ley, sea precisa la intervención en el ámbito familiar, para eliminar, reducir o compensar las dificultades o inadaptación que le afectan y evitar su desamparo y exclusión social, sin tener que ser separado de su entorno familiar.

Asimismo, se entenderá como situación de desamparo la que se produce de hecho o a causa del incumplimiento, o del imposible o inadecuado ejercicio de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de los menores, cuando éstos queden privados de la necesaria asistencia moral o material.

Consecuentemente, será de aplicación el presente convenio colectivo a todas las actuaciones promovidas por las administraciones públicas o entidades privadas en materia de protección de menores ya sean:

- Actuaciones en situación de riesgo, es decir, una situación de desprotección social que no alcanza la entidad suficiente para separar al menor del núcleo familiar, en cuyo caso, garantizan los derechos que asisten al menor, le orientan y tratan de disminuir los factores de riesgo y dificultad social que inciden en la situación personal y social en la que se encuentra el menor y su familia. Se ejecutan acciones para reducir esa situación de riesgo y un seguimiento de la evolución del menor en la familia y de la propia familia.
- Actuaciones en situación de desamparo, marcada por la gravedad de los hechos, que aconsejan la extracción del menor del núcleo familiar, en cuyo caso se adoptan las medidas oportunas de protección, asumiendo la guarda y/o tutela por el órgano competente y poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

En este sentido, de conformidad con estas dos definiciones tendrá prioridad aplicativa el Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores sobre el resto de convenio colectivos, que por razón de la materia pudiera concurrir con actuaciones que adopten las instituciones, públicas o privadas, en el entorno familiar siempre y cuando la actividad principal sea la atención de menores en situación de riesgo o desamparo que hayan ocasionado una medida de protección legalmente establecida al menor y el objeto de la actuación se centre en alcanzar el interés superior del menor.

En este ámbito, y a modo de ejemplo, quedarán comprendidos, entre otros, los siguientes servicios, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

- Centros de internamiento de menores infractores en régimen cerrado
- Centros de internamiento de menores infractores en régimen semiabierto.
- Centros de internamiento de menores infractores en régimen abierto.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- Centros de internamiento terapéutico de menores infractores.
- Centros que ofrezcan tratamiento ambulatorio a menores en situación de riesgo y/o conflicto social para el adecuado tratamiento de anomalías o alteraciones psíquicas, adicción al consumo de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, o sustancias psicotrópicas, o alteraciones en la percepción, y otras adicciones.
- Centros de día dedicados a la aplicación de la correspondiente medida a menores infractores
- Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.
- Centros de recepción y primera acogida de menores.
- Centros residenciales de acogida de menores.
- Centros de protección terapéutica.
- Centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.
- Hogares funcionales.
- Pisos de emancipación, pisos puente, o de transición a la vida adulta de jóvenes.
- Programas y centros de inserción socio-laboral destinados a menores y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social que atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida.
- Centros de día dedicados a menores y jóvenes en situación de riesgo y/o conflicto social.
- Programas de acogimiento familiar, simple, permanente o preadoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de los casos.
- Programas de formación de familias adoptantes y de post adopción.
- Puntos de encuentro familiar, que garantizan el interés superior del menor que atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida.
- Centros, programas o servicios de atención especializada a menores y familias en situación de riesgo y/o conflicto social que atiendan a menores con una medida de protección legalmente establecida.
- Otros servicios especializados de atención a menores en situación de riesgo o desamparo y sus familias que se desarrollen o puedan desarrollarse en un futuro y que estén afectados por lo dispuesto en el primer apartado de este artículo.
- Cualquier otro centro o servicio con competencias relacionadas con la protección o reforma de menores definido por las carteras de servicios del Govern de les Illes Balears y las carteras de servicios de las administraciones locales.

3. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la protección jurídica del menor en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Artículo 2. Estructura de la negociación colectiva en el sector.

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de la reforma juvenil y protección de menores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio colectivo estatal de sector de rama de actividad: El actual convenio del sector de reforma juvenil y protección de menores es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito.
b) III Convenio autonómico de reforma juvenil y protección del menor de las Islas Baleares: tendrá aplicación sobre todas las empresas y servicios incluidos en sus ámbitos funcional y territorial.

Establece las condiciones mínimas de este sector no pudiéndose negociar en ámbitos inferiores salvo que se mejoren las condiciones aquí establecidas.

c) Convenios colectivos de empresa: Este convenio será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa, sin perjuicio de lo que a continuación se indica.
d) Pactos de aplicación y desarrollo del convenio colectivo estatal y autonómico del sector: Aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo y las materias reguladas como disponibles por el mismo para el ámbito de la empresa. Los pactos respetarán la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y serán negociados por los sujetos legitimados en el seno de la empresa.

Artículo 3. Reglas de concurrencia.

1. Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente convenio en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas, lo regulado en el presente convenio y en el convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

2. De conformidad con el artículo 84.1 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio, durante su vigencia, podrá ser negociado en cualquier materia que mejore por lo dispuesto en convenios de ámbito insular o empresa respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente convenio en las materias de período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

3. Se verán afectados por estas reglas de concurrencia aquellos convenios colectivos sectoriales de ámbito insular en los que sus ámbitos funcionales o de actividad coincidan en parte o en su totalidad con el presente convenio colectivo, siendo aquéllos de prioridad aplicativa en relación a éste en lo que disponga en su articulado para el ámbito territorial afectado pero siempre que superen las condiciones mínimas pactadas en este convenio.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en el territorio de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, independientemente del lugar en que dichas organizaciones tengan establecido su domicilio social.

Artículo 5. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas, centros o entidades especificadas en el artículo 1.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio:

a) Los miembros de comunidades religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.
b) El personal funcionario y laboral al servicio de la administración del Estado, de la administración autonómica y de la administración local y de su sector instrumental.
c) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.
d) El voluntariado social. Un trabajador no podrá realizar acciones de voluntariado que sustituyan sus funciones en su puesto de trabajo.
e) Finalmente, se excluye de forma expresa del ámbito funcional del presente convenio a aquellos menores y/o jóvenes internados que mantengan una relación de carácter laboral en los distintos talleres productivos o programas que se desarrollen dentro de los centros educativos de medidas judiciales. Éstos, estarán sujetos a lo dispuesto en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales, aplicable en los centros específicos para menores infractores de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 del Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o, en su defecto, por la normativa que sea aplicable.

Artículo 6. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2027.

La duración de este convenio estará comprendida entre el 1 de enero de 2027 y el 31 de diciembre de 2030.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión paritaria se reunirá al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

Podrán modificarse durante la vigencia del presente convenio los artículos que se consideren mejorables en cuanto a su aplicabilidad o su adaptabilidad a la realidad cambiante. En tales casos, se procederá a convocar a la comisión negociadora.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible. Todas las entidades firmantes en el presente convenio se comprometen a aplicarlo como condiciones mínimas para sus trabajadores/as de este ámbito funcional durante todo su periodo de vigencia.

Anula, deroga y sustituye al II Convenio Colectivo del sector de la Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Islas Baleares.

Las condiciones pactadas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad las que regían anteriormente a excepción de las materias recogidas en el siguiente artículo.

Artículo 9. Absorción, compensación y condición más beneficiosa.

El presente convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras, en materia retributiva salarial o extrasalarial, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas.

Si las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables, en lo que excede a las convencionales.

La cuantía resultante de las diferencias de las condiciones generales en materia retributiva, salarial o extrasalarial que se venían disfrutando hasta el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se mantendrá como un complemento personal que será compensable y absorbible, y no revalorizable.

Si existiera anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo o empresa que, antes de la entrada en vigor del presente convenio, arrojará un cómputo anual inferior, se mantendrá dicha jornada.

Esta menor jornada reconocida como garantía personal o mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 10. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Estatal de Centros y Protección de Menores, y Ley Orgánica de Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la reforma juvenil y la protección de menores, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de esta comunidad autónoma.

Artículo 11. Convenios de ámbito inferior.

1. Las partes firmantes reconocen la validez de los convenios de ámbito inferior, cuya vigencia y aplicación no es cuestionada, siempre que consideren y apliquen los mínimos establecidos en el presente convenio.

2. Cuando en el ámbito de una empresa perteneciente al ámbito funcional del presente convenio se pretenda negociar un convenio, tendrán preferencia sobre la representación unitaria de los trabajadores para representar los intereses de éstos, las secciones sindicales legalmente constituidas y con representación en el comité de empresa, siempre que haya acuerdo en tal sentido entre dichas secciones y representen la mayoría absoluta de los miembros en dicho comité de empresa.

3. Cuando se produzca la denuncia y promoción de un convenio colectivo de ámbito inferior se remitirá copia de la denuncia, de la promoción y del acta de la constitución de la comisión negociadora a la Comisión paritaria del III convenio autonómico del sector. Cuando concluya el proceso de negociaciones deberá enviarse a la misma Comisión paritaria una copia del acuerdo o del convenio firmado con nota de su registro y depósito en el organismo administrativo correspondiente.

Igual procedimiento deberá seguirse cuando en convenios de ámbito inferior se alcancen acuerdos entre las partes sin necesidad de denuncia que modifiquen, adapten o supriman el articulado de estos.

Artículo 12. Descuelgue salarial.

Si la situación y perspectivas económicas de una entidad pudieren verse negativamente afectadas como consecuencia de la aplicación de las

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

condiciones económicas previstas en el presente Convenio, pudiendo verse afectadas en ambos casos las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma, la entidad podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial establecido de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

1. Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el artículo 41.4 del E.T. debiendo informarse del mismo a la Comisión Paritaria de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

1.1. Informar a la Comisión Paritaria, al tiempo que, a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

1.2. Comunicar a la Comisión Paritaria, en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.

1.3. Comunicar a la Comisión Paritaria, al tiempo que, a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

2. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del ET, ya sea en caso de descuelgue total o parcial. Las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento, y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique la medida que se propone. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa, contrato o servicio afectado y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

3. En caso de acuerdo o en defecto del mismo este hecho deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

4. Será necesaria una comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.

5. En el presente Convenio se reflejarán las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria para facilitar las comunicaciones.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

CAPÍTULO II
Comisiones

Artículo 13. Comisión paritaria.

1. Se acuerda establecer una Comisión paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como órgano de

interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del convenio colectivo y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa reguladora del órgano emisor.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo 2.
c) Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.
d) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las materias indicadas en el artículo 82.3 del Real decreto legislativo 2/2015 o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del presente convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/o arbitraje para la solución de dichas discrepancias.
e) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
f) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
g) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
h) Cualquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

3. Los convenios colectivos de ámbito inferior desarrollados por las partes legitimadas dentro del ámbito de aplicación del artículo 2 de este convenio colectivo crearán comisiones paritarias propias para el seguimiento y resolución de conflictos suscitados en la aplicación de dichos convenios; consecuentemente, las consultas relativas a los mismos deben dirigirse a la citada comisión como institución apropiada para la atención a los planteamientos formulados en esas consultas. Siempre y cuando no sean materias reservadas por este convenio colectivo.

4. Podrá acudirse al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al TAMIB. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del TAMIB.

5. El procedimiento para dar conocimiento a la Comisión Paritaria del acuerdo o desacuerdo en el período de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las materias indicadas en el artículo 82.3 del Real decreto legislativo 2/2015 se realizará utilizando el modelo que se adjunta en este convenio colectivo en el anexo 2. El acuerdo alcanzado en el ámbito de la empresa deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

6. En los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales se estará a lo dispuesto en los artículos 82.3 y 41.4 del Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.

7. A falta de acuerdo en el ámbito de la empresa se remitirán las discrepancias a la Comisión Paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de siete días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación ante el TAMIB; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, el empresario podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.

8. Se incorporará como una más de sus funciones la vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo Autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de les Illes Balears por parte de las administraciones públicas contratantes.

Se constituirá una comisión delegada de la comisión paritaria del presente Convenio Colectivo Autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Islas Baleares, con la celeridad necesaria, actuando por iniciativa propia o bajo demanda de las partes firmantes del convenio colectivo, intervendrá ante las administraciones públicas, tanto en la formulación de recomendaciones sobre la aplicación del convenio colectivo, como en la interposición, en su caso, de los recursos administrativos correspondientes para hacer efectivo el cumplimiento del presente convenio.

Artículo 14. Composición.

La Comisión Paritaria, estará integrada por diez miembros, cinco en representación de los empresarios/as, y otros cinco en representación de las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en función de su representatividad, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Artículo 15. Funcionamiento.

La constitución de la comisión se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del presidente/a y del secretario/a, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

1. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la mayoría simple de cada una de las representaciones.

2. Se reunirá de forma ordinaria una vez cada cuatrimestre, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen convenientes.

Las reuniones podrán ser presenciales o mediante sistemas de video reuniones, en cuyo caso se arbitrará un mecanismo para la firma digital de las actas correspondientes. En caso de que una petición no sea contestada en el plazo de un mes, por la comisión paritaria se entenderá como cumplido el precepto establecido para el recurso a los tribunales de justicia.

3. La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.

4. Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

5. Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán vinculantes y las actas levantadas en las reuniones, firmadas por el presidente y el secretario; comprometiéndose las partes integrantes a su divulgación en sus respectivas organizaciones.

6. La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice «in situ». A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

7. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

8. Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para empresas y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

Artículo 16. Sede.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la sede de la APEIAB, C/Rambla, nº15, 2º. 1ª. 07003 Palma de Mallorca, con dirección de correo electrónico: **paritariamenorsbalears@gmail.com**

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Artículo 17. Mecanismo de participación de los trabajadores y trabajadoras.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente, utilizando el modelo establecido en el anexo 2 del presente convenio colectivo.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II
Organización del trabajo

Artículo 18. Definición.

La organización del trabajo será competencia exclusiva de la empresa, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

La organización del trabajo se fundamenta en los principios siguientes:

a) La adecuación de las plantillas que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
b) La racionalización y mejora de los procesos educativos.
c) La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las características personales, formativas y experienciales del ocupante del mismo.
d) La profesionalización y promoción.
e) La formación y reciclaje del personal.
f) La eficacia en el trabajo.
g) La eficiencia en el uso de todos los recursos.
h) La adecuación de la organización del trabajo para garantizar una atención óptima y respetuosa a las personas usuarias.

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional es una de las características del sector, la determinación de la cual corresponde a la facultad organizativa de la empresa o entidad, al efecto de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura de los programas.

No obstante, los cambios de lugares de trabajo determinados por esta movilidad (teniendo en cuenta que el trabajador/a debe estar asignado a un centro de trabajo concreto) no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa o entidad, y sólo se pueden realizar por estrictas razones de servicio e informando previamente a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 20. Movilidad funcional interna al grupo profesional.

Un trabajador o trabajadora sólo podrá desempeñar tareas distintas dentro del mismo grupo profesional en caso de que este tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas por este convenio colectivo para ejercer dicho puesto de trabajo.

Artículo 21. Movilidad funcional externa al grupo profesional.

A) Trabajo de nivel superior: movilidad externa ascendente: Cuando se encomiende al trabajador o trabajadora, siempre con causa justificada y en caso que éste tenga las titulaciones académicas o profesionales mínimas requeridas, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente al trabajo efectivamente realizado, en tanto subsista tal situación. Este hecho sólo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, la persona trabajadora ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de su dignidad.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año u ocho meses en dos años, el trabajador o trabajadora será reclasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, en el caso de que éste lo solicite. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

B) Trabajo de nivel inferior: movilidad externa descendente: Si por necesidades imprevisibles, perentorias y justificadas de la empresa, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible hasta un máximo de siete días naturales consecutivos manteniéndose la retribución de origen. Este hecho sólo podrá producirse cuando existan razones técnicas u organizativas, una causa justificada, la persona trabajadora ostente la titulación o experiencia precisas y siempre que no suponga un menoscabo de su dignidad.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma general los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de su efectividad.

Artículo 23. Aceptación o no del traslado en movilidad geográfica.

Notificado el traslado, el trabajador o trabajadora podrá optar por:

- Aceptar su traslado o desplazamiento siguiendo lo establecido en este convenio colectivo.
- Impugnar la decisión de traslado sin perjuicio de su cumplimiento.
- Extinción laboral, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades en los casos de traslado permanente o de desplazamiento temporal por tiempo superior a doce meses en un periodo de tres años.

Artículo 24. Posibilidad de volver al centro de origen.

Los traslados temporales conllevan la reserva de puesto de trabajo en el centro o programa de origen.

Cuando desaparezcan las causas que motivaron el traslado, el trabajador o trabajadora regresará a su centro de trabajo de origen. En el supuesto de que este centro cese su actividad, la empresa y el trabajador/a acordarán con el informe previo de los representantes de los trabajadores y trabajadoras el nuevo centro de destino.

Si en el centro de origen del trabajador/a trasladado, se produjera una vacante de su mismo puesto de trabajo, se atenderá a lo dispuesto en los artículos referidos a vacantes y promociones.

Artículo 25. Desplazamientos temporales.

Se considera desplazamiento temporal aquella movilidad geográfica cuyo límite de temporalidad es de doce meses en un período de tres años, o hasta 12 meses continuados. El desplazamiento conlleva un cambio en el lugar de residencia del trabajador o trabajadora.

El desplazamiento temporal no supondrá un cambio definitivo en el puesto de trabajo de la persona trabajadora desplazada, teniendo derecho, a la terminación del mismo, a un puesto de trabajo en la misma localidad donde prestaba servicios con anterioridad.

En el supuesto de desplazamiento temporal del trabajador/a, cuya duración sea superior a tres meses, será informado por escrito por la empresa o entidad con una antelación de quince días laborables; cuando el traslado sea por un tiempo inferior a tres meses, será informado el trabajador/a con una antelación de siete días laborables a la fecha de su efectividad.

Los trabajadores y trabajadoras desplazados temporalmente tendrán derecho a un permiso remunerado de cinco días laborables, siempre y cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, no computándose los días de viaje, y corriendo los gastos de viaje a cuenta de la empresa o entidad.

La empresa o entidad abonará al trabajador/a las dietas y gastos de viaje correspondientes durante el tiempo que dure el desplazamiento temporal, atendiendo a lo dispuesto en el capítulo «Gastos y otros».

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Artículo 26. Traslados permanentes.

Se consideran traslados permanentes aquella movilidad geográfica, entre islas y/o península, cuya duración sobrepasa los doce meses continuados, o es superior a doce meses en un período de tres años**.** El traslado hace necesario el cambio de domicilio habitual.

En caso de traslado permanente del trabajador o trabajadora, la decisión deberá ser notificada por escrito, por la empresa o entidad al trabajador/a, así como a los representantes legales del centro si los hubiese, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha de su efectividad.

En caso de que el trabajador o trabajadora sea trasladado de forma obligatoria, éste percibirá una compensación única por traslado de 1800 euros. Se abonará un pago inicial de 600 euros en el momento del traslado y el resto de la cantidad de forma prorrateada en los siguientes doce meses.

Cuando este traslado sea ofrecido por la empresa como alternativa laboral a un trabajador cuya plaza se tenga que amortizar por causas objetivas no procederá esta compensación.

En caso de que un desplazamiento temporal pase a traslado permanente, el trabajador o trabajadora percibirá la compensación por traslado y dejará de percibir las dietas y gastos de viaje establecidos para los desplazamientos temporales.

Si por traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho cambia de domicilio habitual y, el otro fuera trabajador también de la misma empresa, tendrá derecho el no trasladado a ser trasladado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Artículo 27. Solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar voluntariamente el traslado o desplazamiento en el ejercicio del mismo o diferente puesto de trabajo dentro de la misma empresa.

La solicitud del trabajador/a y la respuesta de la entidad/empresa deberán realizarse por escrito, siendo el plazo máximo de 15 días hábiles para la recepción de dicha respuesta.

TÍTULO III
Clasificación profesional

Artículo 28. Clasificación profesional.

1. Disposiciones generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/ as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales. En consecuencia, se entiende que todos los trabajadores afectos por este convenio colectivo deberán estar encuadrados y/o adscritos a un grupo profesional y áreas determinadas.

1.2 Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1.4 El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio. Las entidades y organizaciones afectas al presente Convenio con convenio propio en vigor, deberán adaptar esta clasificación profesional, así como las competencias generales de cada puesto de trabajo, en la próxima negociación y/o renovación del mismo y siempre que haya sobrepasado la vigencia inicial pactada o a requerimiento de alguna de las partes.

1.5 Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la empresa, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa. La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la empresa o entidad no lo requiere.

2.3 Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

- Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
- Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2 Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3 Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

2.3.4 Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5 Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y áreas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6 Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

2.4 Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo. Para cada grupo profesional se identifican las competencias profesionales generales que las partes consideran más adecuadas evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

2.5 El personal que preste sus servicios en las empresas, entidades, centros, programas y servicios enunciados en el ámbito funcional del presente convenio colectivo quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo, así como los requisitos formativos legalmente establecidos.

2.6 La pertenencia a un grupo profesional estará unida a una determinada titulación universitaria o no. Allí donde se requiera en el puesto de trabajo una titulación determinada para su desempeño el trabajador deberá contar con la titulación requerida por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto, así como la establecida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

2.7. La nueva contratación en el puesto de trabajo específico respetará los requisitos mínimos de titulación establecidos en la normativa específica del sector de reforma juvenil y de protección de menores.

3. Áreas funcionales.

Dichas áreas comprenderán diferentes puestos de trabajo pertenecientes a diferentes grupos profesionales, no pudiendo realizarse movilidades funcionales, cuando dicha movilidad no sea dentro de la misma área funcional y grupo profesional.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.0.- Área de Dirección o Coordinación: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es la dirección, organización, gestión y/o coordinación de los sistemas, métodos de trabajo y personas. Tienen bajo su supervisión y gestión directa a los trabajadores adscritos al resto de áreas funcionales.

Dicha área estará compuesta por los trabajadores que pertenecen a un puesto de trabajo determinado que en este caso y debido a las características del sector deberá pertenecer al grupo 1. Los trabajadores mantendrán su puesto y grupo profesional debiendo de ser retribuidos por el complemento de coordinación o dirección.

Dicho grupo se considera de libre designación y revocación por parte de las entidades.

3.1.- Área Técnica, educativa y de intervención directa: Esta área se divide en tres subáreas relacionadas con las funciones de sus puestos de trabajo.

3.1.A Equipo Técnico: son todos los puestos de trabajo requeridos y relacionados con el estudio, elaboración de informes, así como la intervención técnica dentro de su especialidad, en aquellas áreas propias de su intervención con menores y jóvenes en programas, centros y/o recursos.

A título informativo, estará compuesta por psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales, educadores sociales, graduados en enfermería, técnicos de medio abierto, maestros, etc.

3.1.B Equipo socioeducativo: son aquellos profesionales que realizan la intervención socioeducativa especializada que, en todo caso, será ejecutada por el educador social. En caso de que la especificidad del centro de trabajo, programa o recurso requiera una atención multidisciplinar, reflejada en las condiciones administrativas que determine la administración, se encuadrarán en este área todos los profesionales atendiendo a los grupos profesionales recogidos en el presente convenio con una titulación mínima de grado perteneciente al ámbito de lo socioeducativo; quienes a su vez estarán supervisados por el educador social como máximo responsable o coordinados con el resto del equipo socioeducativo para el desarrollo de la intervención.

3.1.C Equipo de apoyo socioeducativo: son aquellos profesionales que encuadrados dentro de su grupo profesional llevan a cabo talleres y programas de ámbito educativo, laboral o formativo y/o tareas que son complementarias a la intervención directa con los menores. Estos profesionales estarán supervisados por un educador social.

A título informativo estarán compuestos por monitores, auxiliares técnicos educativos, etc.

3.2 Área de planificación y gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno de la empresa, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.3 Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter enunciativo y vendrá definido los puestos de trabajo que los integran en el anexo 1. Con carácter general los puestos pertenecientes a cada grupo profesional deberán cumplir las mismas funciones y/o tareas, responsabilidades asignadas y titulación requerida en dicho anexo. Caso de nuevos requerimientos profesionales o puestos de trabajo, se incluirán en este convenio tras la aprobación de la comisión paritaria que es la competente en la autorización de la inclusión de nuevos puestos de trabajo, así como los cambios en los requerimientos profesionales de los incluidos en este convenio. Aquellas entidades que tengan puestos de trabajo con funciones definidas en este convenio deberán cumplir con lo aquí establecido ya que es materia indisponible en la negociación inferior. En caso de duda se podrá requerir resolución al respecto por parte de la comisión paritaria. Desde el momento en que exista en una empresa o entidad un trabajador o trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas incluidas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1.

Personal encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de su profesión.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Este grupo además será el único desde el que se podrá acceder a alguna de las categorías funcionales de libre designación que establece este Convenio Colectivo.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

Este grupo se dividirá en dos subgrupos dependiendo de los requerimientos profesionales y formativos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo y venga recogido dentro de las competencias del catálogo nacional de clasificación profesional:

Subgrupo 1.A.- Títulos de grado con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional.

En este grupo se incluyen los profesionales que a la entrada en vigor de este convenio estén contratados y ejerciendo sus funciones como licenciados y aquellos que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más máster: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: psicólogos/as general sanitario/a, psiquiatras, etc.

Subgrupo 1.B.- Títulos de grado.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social, médico, abogado, psicopedagogo, sociólogo, Educador (categoría a extinguir), mediador social, maestro, profesor, DUE, informático, administrador, etc.

Grupo profesional 2.

Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: formación profesional superior, bachillerato, o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Monitores de taller, Auxiliar Técnico Educativo, Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Técnico de Administración y Finanzas, etc.

Grupo profesional 3.

Personal encargado de tareas que requieran niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: formación profesional de grado medio o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

A título orientativo: Auxiliar de servicio de tareas, Auxiliar Sociosanitario, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, mediador intercultural, controlador TAI, etc.

Grupo profesional 4.

Personal encargado de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: formación profesional básica o formación académica equivalente o en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

A título orientativo: auxiliar de apoyo, personal de limpieza, ordenanza, conserje, portería, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Ambas partes manifiestan su interés en que los pliegos de condiciones que establezcan las administraciones para la contratación de servicios y/ o actividad enmarcado dentro del ámbito funcional de este Convenio Marco Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores sean especialmente respetuosas con la clasificación profesional y salarial que quedan establecidos en el mismo. Así mismo manifiestan su interés en que los requisitos de dichas convocatorias respeten escrupulosamente los términos establecidos para la adscripción al grupo profesional y nivel salarial correspondiente, según las funciones a desarrollar, la formación requerida y demás factores establecidos para ello de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio colectivo. Las condiciones laborales y salariales que se establecen en este Convenio no se verán afectadas por las condiciones establecidas en dichos pliegos.

Artículo 29. Competencias generales de los puestos de trabajo y cualificación de referencia del Catálogo nacional de Cualificaciones.

Los puestos de trabajo definidos son meramente enunciativos y no supone la obligación de su provisión si las necesidades del centro y/o servicio no lo requieren.

Grupo profesional 1.

1. Psicólogo/a.

Competencias:

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.
- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando ésta sea requerida por la dirección.
- Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.
- Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.
- Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.
- Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del programa individualizado del menor/joven.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con los menores que así se requiera.
- Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes de aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

2. Pedagogo/a.

Competencias: diseña y participa en el proyecto educativo del centro, participando y asesorando en la realización de las adaptaciones curriculares y el apoyo docente a los menores/jóvenes.

3. Médico/a. Psiquiatra.

Competencias: atiende la salud de los menores/jóvenes, sin menoscabo de su especialización.

4. Abogado/a.

Competencias:

- Realiza el asesoramiento jurídico, ya esté incluido en un departamento, ya forme parte de un servicio de apoyo o asesoría interna, ya constituya parte integrante del equipo técnico de un centro de trabajo.
- Realiza el seguimiento y valoración jurídico de la medida judicial impuesta al menor o joven en un centro, así como la asesoría al resto de integrantes del equipo técnico y a la dirección del centro sobre la forma de adecuar la ejecución de medidas con el Proyecto Educativo de Centro (PEC) mediante el Programa Individual de Ejecución de Medida (PIEM).

5. Ingeniero/a en informática.

Competencias: Desempeña el diseño y supervisión, tanto en lo relativo a mantenimiento de hardware/software como en lo relativo a establecimiento, supervisión y mantenimiento de redes, equipos y servidores informáticos de la entidad.

6. Jefe/a de administración.

Competencias: Realiza las funciones de administración y gestión económica de la entidad.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

7. Profesor/a de secundaria.

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores/jóvenes en los niveles educativos correspondientes. Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

8. Graduado/a social /relaciones laborales.

Competencias: Desempeña funciones técnicas de tipo administrativo/gestión laboral de la empresa.

9. Trabajador/a social.

Competencias:

- Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor/joven y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.
- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando ésta sea requerida por la dirección.
- Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.
- Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.
- Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.
- Atender las demandas de gestiones sociales de los menores/jóvenes.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el equipo educativo para la elaboración del programa individualizado del menor/joven.
- Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.
- Todas aquellas que se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

10. Diplomado/a universitario/a de enfermería.

Competencias: Ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad, siendo entre otras, la de preparación y administración de la medicación de los menores o jóvenes, realización de curas y cualquier otra función que se le puede asignar dentro de su capacitación.

11. Educador/a. social.

Competencias:

- Realiza tareas de intervención educativa con los menores/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de menores/jóvenes a su cargo.
- Participa, junto a los técnicos y bajo la dirección del director y/o coordinador, en el proceso educativo del menor/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.
- Elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo.
- Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la dirección del centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social.
- Elabora proyectos específicos, dentro de los programas anuales, en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.
- Supervisa el trabajo del auxiliar técnico educativo y controlador/a.
- Contribuye de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo.
- Informar diariamente a la Dirección del centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas.
- Conoce y aplica la normativa vigente.
- Elabora y rellena todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.
- Cualesquiera otras funciones que requiera el proyecto educativo de la entidad.

Referencia CNCP: Titulación de grado en educación social o habilitación. Educación infantil. Nivel 3. (para protección de menores de 0 a 6 años).

12. Técnico/a intervención y programas de medio abierto.

Competencias:

- Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal al cumplimiento y supervisión de los objetivos marcados por la medida judicial de los y las menores en coordinación con los centros, técnicos de la administración y juzgados, a través de informes y reuniones periódicas.
- Participa en la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflicto social o de convivencia que los menores o jóvenes a su cargo puedan afrontar.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo

13. Maestro/a de primaria.

Competencias: Realiza la instrucción y educación formal de los menores en los niveles educativos correspondientes. Forma parte del equipo educativo del centro o programa.

14. Mediador/a social.

Competencias: Realiza tareas no estrictamente educativas, desde el punto de vista metodológico o de distribución de tareas, orientando su labor de forma principal a la prevención, gestión y resolución de situaciones de conflictos sociales o de convivencia entre las personas, las comunidades o colectivos.

Referencia CNCP: Título de grado del ámbito socioeducativo

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

15. Educador (categoría a extinguir)

Grupo profesional 2

1. Auxiliar técnico educativo.

Competencias:

- Colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.
- Ejerce labores de observación registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos.
- Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.
- Elabora y rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y de las actividades del centro o programa.
- Acompaña a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo libre en general.
- Durante la realización de las actividades estará acompañado y supervisado por el educador.

Referencia CNCP: Educación de habilidades de autonomía personal y social. Se requiere Titulación de ciclo formativo de grado superior en el área socioeducativa.

2. Técnico/a de integración social.

Competencias:

- Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social.
- Cuando realice funciones de intervención directa en centros de protección de menores y Reforma juvenil estará sujeto a las mismas funciones que el Auxiliar Técnico Educativo

Requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

3. Técnico/a de integración laboral.

Competencias:

- Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de orientación, acordes a sus cualidades y capacitación profesional, ayudándoles a obtener y utilizar estrategias que le permitan acceder al mundo laboral.
- Colabora en el diseño de la ruta de inserción, actuando de apoyo a la integración laboral de los jóvenes, estableciendo canales de coordinación entre recursos y mediando ante las administraciones públicas y las empresas.

Se requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

4. Administrativo/a/Contable.

Competencias:

- Desempeña tareas técnicas de tipo administrativo. Entre otras tareas: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; tratamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas económico-financieras; imputaciones contables; redacción de correspondencia de tipo contable; taquigrafía y redacción de documentos con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite; y todas aquellas funciones propias del puesto de administrativo o de contabilidad.
- Subordinado a su inmediato superior del área de administración.

Referencia CNCP: Administración y gestión. Nivel 3.

5. Jefe/a de cocina.

Competencias:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- Dirige a todo el personal de la cocina.
- Elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.
- Se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones.
- Vela por el cumplimiento de la normativa sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

Referencia CNCP: Dirección y producción en cocina. Nivel 3.

6. Monitor/a de talleres.

Competencias:

- Desarrolla actividades formativas para impartir conocimientos teórico-prácticos sobre un determinado oficio a los menores o jóvenes en los talleres.
- Se encarga del buen funcionamiento de los talleres mediante la adquisición de los materiales necesarios y su mantenimiento.

Referencia CNCP: Nivel 2.

7. Director/a de ocio y tiempo libre.

Competencias:

- Dirige la organización y realización de las actividades lúdicas en el tiempo libre de los menores o jóvenes.

Referencia CNCP: Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Nivel 2.

8. Oficial/a de mantenimiento.

Competencias:

- Realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver los incidentes de mantenimiento de instalaciones, recursos e infraestructuras en centros de trabajo.

Referencia CNCP: Instalaciones y Mantenimiento. Nivel 2.

Grupo profesional 3

1. Auxiliar de gestión administrativa.

Competencias:

- Desempeña tareas técnicas auxiliares como trabajos mecanográficos, facturación, atender comunicaciones telefónicas u otras similares, gestión de busca y clasificación en archivos y ficheros. Subordinado a su inmediato superior del área de administración. Referencia CNCP: Actividades de gestión administrativa. Nivel 2.

2. Auxiliar de clínica.

Competencias:

- Realiza funciones complementarias a las de DUE, bajo su supervisión o del médico/a o psiquiatra de la propia entidad o del centro de salud asignado.

Referencia CNCP: Cuidados auxiliares sanitarios. Nivel 2.

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

Competencias:

- Tiene a su cargo, en el ámbito de la aplicación de la Ley 5/2000 y de su Reglamento, y de acuerdo con el reglamento de cada centro de trabajo, la seguridad, el control y la contención de los menores o jóvenes, con la intervención directa sobre los menores o jóvenes del citado centro de trabajo.
- Actúa bajo la supervisión del educador/a y atiende a las directrices dadas por el equipo directivo del centro, teniendo iniciativa propia, sólo en casos de evidente riesgo para los menores o personal del centro.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

La contratación de este personal no eximirá a la empresa de la contratación de vigilancia de seguridad profesional para la atención de las tareas anteriormente descritas y propias de su profesión.

Referencia CNCP: Vigilancia y seguridad privada. Nivel 2.

4. Cocinero/a.

Competencias:

- En ausencia del Jefe/a de cocina, elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.
- Prepara los alimentos responsabilizándose de su buen estado y conservación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.
- Realiza las funciones específicas de su nivel de formación en el comedor colectivo.

Referencia CNCP: Cocina. Nivel 2.

5. Mediador intercultural/ auxiliar de traducción.

Competencias:

- Facilita la comunicación entre los usuarios de centros y programas y el equipo socioeducativo de estos.
- Este personal tendrá un dominio contrastado de un idioma extranjero y su labor será la del acompañamiento del equipo educativo en las comunicaciones con los menores. Este puesto de trabajo no realiza labores socioeducativas.

6. Monitor/a d'ocio y tiempo libre

Competencias:

- Colabora directamente en la organización y realización de las actividades lúdicas en el tiempo libre de los menores o jóvenes. Referencia CNCP: Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil. Nivel 1.

Grupo profesional 4

1. Gobernante/a.

Competencias

- Tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la entidad, responsabilizándose de las llaves de armarios, de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

Referencia CNCP: Gestión de pisos y limpieza en alojamientos. Nivel 3.

2. Conductor/a.

Competencias:

- Es la persona que, estando en posesión del carné exigido por la legislación vigente para los servicios públicos de transporte y el correspondiente certificado de aptitud profesional, traslada a los menores o jóvenes.

Referencia CNCP: Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas. Nivel 2. Conducción de autobuses. Nivel 2.

3. Auxiliar de servicios generales.

Competencias:

- Ayuda, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero, en la cocina y en el comedor.
- Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico.
- Atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.

Referencia CNCP: Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales. Nivel 1.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

4. Empleado/a de servicios domésticos.

Competencias:

- Atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas.
- Realiza tareas de servicio de costura, lavado, plancha, comedor y apoyo doméstico.

Referencia CNCP: Empleo doméstico. Nivel 1.

TÍTULO IV
Contratación, formación y prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO I
Contratación

Artículo 30. De la contratación en general.

Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a mujeres, jóvenes, personas inmigrantes, personas con discapacidad y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades y empresas, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

En el ámbito del presente convenio colectivo, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del TRET y/o la legislación vigente en cada momento.

En todo contrato se especificarán el centro de trabajo y el servicio.

Para la contratación en puestos de trabajo, las funciones de las cuales impliquen trabajar habitualmente con menores, se deberá acreditar ante la empresa o entidad, no haber sido condenado por sentencia firme por delitos contra la libertad e identidad sexual, tráfico de seres humanos o explotación de menores, mediante la aportación del Certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales.

Artículo 31. Modalidades de contratación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

a) Contratación indefinida:

Este tipo de contratos se utilizarán para atender todas las necesidades de puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral, salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal. Igualmente, pasará a tal condición en el resto de supuestos que establece el TRET.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

b) Contrato fijo-discontinuo

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad o empresa, así como para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración estimada del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

Dadas las características de las actividades reguladas en este convenio colectivo, se articularán las listas de llamamiento a nivel de centro de trabajo o, en su caso, a nivel provincial, siempre y cuando no supongan un desplazamiento de más de 50 kilómetros, pudiéndose adaptar estos límites en los ámbitos de la entidad o empresa, que funcionarán de acuerdo a las siguientes disposiciones:

1º. Obligación de las entidades y empresas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y la comunicación del mismo a la RLPT, así como los puestos y actividades a desarrollar por los mismos, así como de las necesidades de la subvención, contrata o licitación que las genera. Y que constara:

a. Nombre, apellidos y n.º DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
b. Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
c. Antigüedad.
d. Centro de trabajo.
e. Número de orden en la lista.

2º. La persona trabajadora deberá facilitar necesariamente un teléfono móvil, correo electrónico y/o domicilio (que será obligación de la persona trabajadora mantener actualizado) a efectos del llamamiento que se regula en el siguiente apartado.

El llamamiento de las personas en situación de inactividad deberá efectuarse, con notificación a la RLPT y de acuerdo a los siguientes criterios, teniendo esta consideración de condición mínima en el sector:

En cuanto a la forma de llamamiento, la entidad o empresa deberá preavisar con una antelación mínima de cinco días y con carácter excepcional o de urgencia de setenta y dos horas a la incorporación efectiva a su puesto de trabajo. Esta comunicación se efectuará de manera que se garantice la efectividad de dicho llamamiento, estableciéndose como medios hábiles a estos efectos correo electrónico, sistema de mensajería instantánea a través de móvil, sms, llamada telefónica, aplicación informática de la que disponga la entidad o empresa, entre otros, siendo válido cualquier otro sistema que garantice la comunicación. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido.

La persona que rechazara, tácita o expresamente, o no contestara al llamamiento dentro de las setenta y dos horas siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado, pasando al último puesto del orden de lista, causando baja voluntaria cuando rechazara o no contestara el siguiente llamamiento.

a) El llamamiento de las personas en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo a los siguientes criterios:

− La obligación de llamamiento sólo procederá cuando se produzca la reanudación del proyecto, servicio, contrata etc. en el que la persona trabajadora prestase sus servicios con carácter previo a pasar a la situación de inactividad.
− El llamamiento deberá realizarse por puesto de trabajo y en orden de mayor a menor antigüedad entre las personas trabajadoras en situación de inactividad, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, teniendo en todo caso preferencia aquéllas que hubieran prestado servicios con anterioridad en el mismo centro, proyecto, programa, etc.
− En todo caso para concurrir la obligación de llamamiento deberá estar acreditada la cualificación profesional de la persona trabajadora en situación de inactividad y que se corresponda con el puesto de trabajo ofertado. En aquellos casos en los que el puesto de trabajo fuera de nueva creación, adicionalmente a lo anterior, la persona trabajadora objeto del llamamiento deberá reunir los requisitos exigidos por el puesto de trabajo a efectos de titulación, experiencia profesional y competencias requeridas.
− Cuando en el ámbito de la provincia no fuera posible cubrir los puestos de trabajo ofertados, se podrá ofrecer dichos puestos a las personas trabajadoras de otras bolsas de provincias limítrofes, siendo la aceptación, en este caso, de carácter voluntaria.

b) Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

En estos supuestos el plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de doce meses. Una vez cumplido dicho plazo, la entidad o empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en el TRET.

c) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley.
d) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
e) Las personas fijas-discontinuas disfrutaran de sus vacaciones dentro de su periodo de actividad y en las mismas fechas y periodos que el resto de personas trabajadoras. No pudiendo computar a efecto de vacaciones los periodos festivos o de inactividad que la entidad o empresa tenga marcado en su calendario laboral.
f) Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial, siempre que el mínimo de jornada sea de dieciocho horas semanales de promedio, salvo que de acuerdo los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise de una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas o entidades que utilicen esta modalidad procuraran, en la medida de lo posible que la jornada de dichos contratos no sea inferior a tres horas.
g) La entidad o empresa deberá informar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y a la representación legal de las mismas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que, establecidos en este convenio colectivo o en su defecto, el acuerdo de entidad o empresa.
c) Contratación temporal:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

3.1 Contratos por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Reforma Juvenil y Protección de Menores, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad o empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las entidades o empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las entidades o empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las entidades o empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En todo caso, y sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, para la aplicación de los contratos temporales, la entidad o empresa se atendrá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del TRET.

3.2 Contrato por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo legalmente establecida.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

3.3 Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la entidad o empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con entidades y empresas colaboradoras.
d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la entidad o empresa. Dicha persona deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la entidad o empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la entidad o empresa.
e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la entidad o empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia entidad o empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la entidad o empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias entidades o empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la entidad o empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma entidad o empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del TRET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
m) La retribución será la establecida para estos contratos en este convenio colectivo de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la entidad o empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta entidad o empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma entidad o empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La entidad o empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del TRET.
i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo correspondiente a la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del TRET, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
e) Las entidades o empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del TRET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
f) Si al término del contrato la persona continuase en la entidad o empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la entidad o empresa.
g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la entidad o empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La entidad o empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la entidad o empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la entidad o empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las entidades o empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

3.4. Contrato parcial

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma entidad o empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la entidad o empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completa prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la entidad o empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del TRET se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del TRET.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La entidad o empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del TRET. La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del TRET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, se deberá informar a las personas trabajadoras de la entidad o empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la entidad o empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la entidad o empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La entidad o empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la entidad o empresa.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

1ª. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del TRET (reducción de jornada por familiar a cargo).
2ª. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3ª. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de las personas trabajadoras a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la entidad o empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio y en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del TRET.
i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

5. Contrato de relevo

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán carácter indefinido y a tiempo completo. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

En cualquier caso, se atenderá a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 32. Período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su grupo profesional se establece a continuación:

a) Personal del grupo 1: Cinco meses.
b) Personal del grupo 2: Dos meses.
c) Personal de los grupos 3 y 4: Un mes.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la empresa, centro o entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, centro o entidad computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

El trabajador o trabajadora que haya pasado un período de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo no se verá sometido a otros períodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo. En el caso de que un trabajador o trabajadora cambie de puesto de trabajo, y no supere el período de prueba de este nuevo puesto, volverá a reincorporarse a su anterior puesto.

Artículo 33. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

La empresa reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, el 2 % de puestos de trabajo a

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y demás disposiciones vigentes.

La empresa, previo informe del equipo técnico y de la representación legal de los trabajadores/as, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto. En caso de conflicto se remitirá consulta a la consulta a la comisión paritaria.

Artículo 34. Vacantes y puestos de nueva creación.

Para toda vacante y puesto de nueva creación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se hará una primera fase de promoción interna, de duración no inferior a siete días, salvo casos excepcionales, en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal de la empresa, centro o entidad; vía correo electrónico o sistema establecido, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso.

Se valorará, preferentemente, para las vacantes y/o puestos de nueva creación a las personas trabajadoras que vengan desempeñando sus puestos de trabajo con contratos parciales en las vacantes de su categoría del mismo centro o servicio, que sean compatibles en horario y siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulación requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

Artículo 35. Cláusula de subrogación del personal.

Al objeto de garantizar y contribuir al principio de la estabilidad en el empleo del personal que incluido en el ámbito de este convenio, viene afectado por la dinámica de sustitución del adjudicatario, se pactan las siguientes normas:

1.- El cambio de titularidad en un concurso, subvención, concierto o contrata, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales de aquellos trabajadores y socios cooperativistas que tuvieran una antigüedad en el servicio de un mínimo de 4 meses anteriores a la fecha de la adjudicación, respetándoles la modalidad de contrato, grupo profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto los de este convenio como los extra convenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

Se entenderá que el trabajador o trabajadora tiene una antigüedad mínima de 4 meses a pesar de que haya estado de vacaciones, incapacidad temporal o de suspensión del contrato por causa legal.

Los trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de concesionario llevase 6 o más meses en el centro y que estuviesen en situación de IT, por enfermedad común o accidente, excedencia, invalidez permanente o cualquier otra causa legal que obligue a la empresa a reservar su puesto de trabajo, pasarán al nuevo concesionario igual que el resto de personal, aunque se reincorporaran cuando legalmente les corresponda.

Los trabajadores y trabajadoras interinos pasarán a la nueva empresa concesionaria hasta la incorporación del sustituido correspondiente, independientemente del tiempo que llevasen en la saliente excepto cuando el trabajador/a al que sustituyen llevase menos de 6 meses en el centro.

También serán respetadas las otras condiciones adicionales pactadas que tengan formalmente reconocidas tales trabajadores y trabajadoras al término de un concurso, subvención, concierto o contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva empresa adjudicataria.

No se respetarán las modificaciones salariales, contractuales y sociales que se hubieran producido dentro de los seis meses anteriores a la fecha en la que se produzca la cesión efectiva del servicio, salvo que estén suficientemente justificadas.

Los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la entidad o empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias o parte de ellas al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio. En este caso la empresa saliente deberá abonar en la liquidación de sus trabajadores/as las vacaciones que tuvieran pendientes de disfrutar y la empresa entrante, cuando el trabajador haga efectivo el disfrute de sus días de vacaciones, podrá descontar de sus nóminas los días que les hubieran sido abonados por la anterior, en la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en el momento de la liquidación.

Los trabajadores/as que hubiesen disfrutado con la entidad o empresa saliente de un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma hasta el momento de la subrogación, verán descontado de la liquidación de haberes que la entidad o

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

empresa saliente les realice, el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La entidad o empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en su caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería percibir proporcionalmente por el tiempo que preste servicios en la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

2.- No obstante lo anteriormente establecido, la empresa saliente tendrá la facultad de quedarse con todos o parte de los trabajadores afectados por la subrogación.

3.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración lo suspendiese por un periodo no superior a doce meses, ni en aquellos supuestos en los que dentro de dicho periodo de tiempo se produjera la modificación de la denominación de servicio y/o traslado de las instalaciones, siempre que éste continuase prestándose en términos similares a los que venían llevando a cabo con carácter previo a la cesión.

En el supuesto de que la administración trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede o centro físico, sea nuevo o no, y adjudicase el servicio a otra entidad, ésta vendrá obligada a subrogar al personal que bajo la dependencia de la anterior concesionario hubiera prestado en el centro anterior siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en este artículo para la subrogación.

Si la empresa cesante antes de que se produzca la subrogación, hubiese indemnizado a su personal por la finalización del contrato, tendrá derecho a ser reintegrada del coste de las indemnizaciones abonadas, que podrá reclamar a los trabajadores.

4.- Con respecto a derechos sindicales, se especifica:

a) El comité de empresa o delegados/as del personal que sean representantes única y exclusivamente del centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes.
b) Los delegados/as sindicales, delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, en su caso, de la empresa concesionaria saliente perderán su condición de tales, y, por ende, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario. Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellos delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse a la nueva empresa adjudicataria o permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, el delegado/a o miembro del comité deberá aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, conforme a la legislación laboral vigente.

5.- Con una antelación mínima de quince días naturales antes de la fecha del término de su contrato, concurso, concierto, subvención o similar, la empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

a) Relación de los trabajadores y trabajadoras afectados en la que se especifique:

1. Nombre y apellidos, dni, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad y modalidad del contrato (código), grupo profesional y puesto de trabajo.
2. La respectiva jornada y horario de trabajo que tienen reconocidos y dirección del centro trabajo.
3. Los respectivos salarios complementarios a los establecidos en este convenio que tengan reconocidos y cualquier modificación de estos que se haya realizado durante los seis meses anteriores, junto con la justificación de la misma.

Si el trabajador o trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el tiempo que reste del mandato del mismo.

4. Documentación que acredite la efectiva liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones disfrutadas y demás conceptos retributivos que se pudieran corresponder a la fecha de subrogación.
5. Trabajadores/as que ya hubieran utilizado los días de asuntos propios en su caso.

b) Certificado expedido por el organismo competente de que la empresa concesionaria no mantiene deudas con la Agencia Tributaria.
c) Certificado expedido por el organismo competente de que la empresa concesionaria saliente que va a resolver su relación laboral con la plantilla afectada está al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social que corresponden a los salarios cotizables realmente percibidos por dicha plantilla.
d) Fotocopia de los recibos de nóminas correspondientes a los seis últimos meses de cada uno de los trabajadores/as afectados, es decir que con respecto al último día efectivo de su dependencia del concesionario al que finaliza, serán: El penúltimo, el antepenúltimo y los cuatro inmediatamente anteriores.
e) Fotocopia del RLC de cotización a la seguridad social y de las páginas de su RNT en las que en las que estén registrados los trabajadores/as afectados, que correspondan a los seis últimos meses que se han determinado antes para los recibos de nóminas

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

correspondientes.
f) Fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores/as afectados.
g) Fotocopia de los contratos celebrados por escrito entre la empresa concesionaria cesante y los trabajadores/as afectados, tanto el que esté vigente como los anteriores, así como cualquier pacto o novación que se haya suscrito con posterioridad.
h) En el caso de trabajadores/as extranjeros, documento acreditativo de permiso de residencia con validez para trabajar en el sector.

La nueva empresa adjudicataria firmará el oportuno recibí, con la fecha de recepción, para la empresa concesionaria saliente, en el duplicado de la documentación presentada por la última.

6. Cuando el concesionario saliente recibiera de la administración o institución principal la comunicación del término de su contrato, concierto, subvención, convenio y la consecuente identificación del nuevo adjudicatario, todo ello dentro de los referidos quince últimos días, y no antes, este plazo mínimo establecido se reducirá a los tres días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio ha de informar por escrito a los trabajadores/as adscritos al mismo, de dicha finalización y sobre la razón social del nuevo titular.

En el término de quince días finalizado el servicio, la concesionaria saliente entregará a la nueva adjudicataria de la contrata, en el domicilio de esta última los siguientes documentos y compensaciones:

a) Fotocopia del finiquito de cada trabajador/a afectado, acreditativo de la inexistencia de atrasos o deudas salariales de cualquier clase.
b) Fotocopia del recibo de nómina de cada trabajador/a afectado que corresponda al último mes.

En todo caso, la administración pública que efectúe la convocatoria del procedimiento público de adjudicación del servicio deberá poner a disposición de las empresas o entidades que concurran al mismo en todo caso la siguiente información, dentro del respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos.

- Número de trabajadores vinculados al servicio incluyendo a los trabajadores/as en situación de IT, excedencia, suspensión con derecho de reserva del puesto de trabajo y cualquier otra situación en virtud de la cual y en los términos del presente artículo permitiese considerar a dicho trabajador/a afectado al mismo.
- Modalidades de contratación de cada uno de ellos.
- Datos relativos a la jornada de los trabajadores/as: horario y días de trabajo de cada uno de los trabajadores/as, definición de la jornada completa establecida en el servicio, coeficiente de parcialidad, concurrencia de la modalidad fija discontinua, fijación de turnos, etc.
- Regímenes de descanso aplicados al servicio incluyendo los días de vacaciones y asuntos propios que les fueran de aplicación, así como, en su caso, días de permiso retribuido que le correspondan al margen de lo dispuesto en el presente convenio.
- Salarios de los trabajadores/as con definición de los complementos salariales que perciben y los sistemas retributivos aplicables (prorrateo de pagas extraordinarias, retribución por objetivos, etc.).
- Declaración vinculante sobre la concurrencia de deudas a trabajadores/as, Seguridad Social y Agencia Tributaria.

En defecto de cumplimiento de dicha obligación por parte de la Administración convocante, la empresa prestadora del servicio, dentro del plazo establecido por la presentación de instancias, deberá poner a disposición de las empresas que acrediten su concurrencia al procedimiento público de adjudicación los datos referidos en los términos expuestos.

Toda entidad o empresa que acceda a estos datos deberá garantizar su tratamiento de acuerdo con la normativa vigente sobre Protección de Datos.

7- En el caso de que conste por escrito o se evidencie que la relación laboral entre algún trabajador/a afectado y la empresa concesionaria saliente debió resolver antes de la fecha en la que se haría efectivo el ingreso de tal trabajador en la plantilla del nuevo adjudicatario, dicho trabajador/a permanecerá en la plantilla del concesionario saliente.

8- Con independencia del derecho de subrogación de los trabajadores/as de la empresa saliente será responsable frente a la entrante de los perjuicios económicos que se produzcan a consecuencia de la falsedad de la documentación entregada por la saliente o evidente omisión de datos que afecten a los costes salariales y podrá ser reclamada por la entrante a la saliente.

9- La presente regulación de la subrogación empresarial se pacta con independencia de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a los supuestos contemplados expresamente en el mismo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

CAPÍTULO II
Ceses y finiquitos

Artículo 36. Cese voluntario.

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de antelación mínimo de quince días. En el caso del personal directivo, este plazo será de treinta días naturales. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso en que quede demostrado la imposibilidad del preaviso incluyendo aquellos puestos de la administración y/o empresas públicas.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a entregar una propuesta de finiquito al trabajador/a y abonar al interesado/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Artículo 37. Comunicación del despido y finalización del contrato.

La empresa vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) en los términos a los que obligue la legislación vigente y abonar la liquidación correspondiente.

Artículo 38. Conversión a indefinidos.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma entidad, empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO III
Formación

Artículo 39. Comisión sectorial de formación.

Las funciones y competencias definidas en el Convenio Estatal para la comisión sectorial de la formación, las asumirá en el Convenio Autonómico la comisión paritaria de este convenio.

Artículo 40. Principios generales.

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del sistema nacional de cualificaciones y formación profesional.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Objetivos de la formación: La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.
c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
e) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.
f) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y disponer de formación en esta materia.
g) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los usuarios atendidos.
h) Impulsar, diseñar y promover la realización de planes de normalización lingüística dirigidos a las entidades y personas trabajadoras del sector de aplicación de este convenio, para lo que se estará a lo dispuesto en la legislación y demás reglamentación sobre normalización lingüística en catalán, y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por plazos, medios humanos, técnicos y económicos para la ejecución de los mismos, y con la implicación de las instituciones públicas autonómicas y locales.

Finalmente, los firmantes se comprometen a que en las plazas de nueva creación sea un mérito significativo el dominio del catalán.

Artículo 41. Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones.

1.1. Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y entidades y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2. Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3. Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que se entiendan deban ser financiados por ella.

1.4. Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización, si se efectuasen fuera del horario del trabajador/a se compensarán las horas invertidas. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo éste último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y en su caso la compensación correspondiente.

3. Todo el personal, con una antigüedad superior al año, tendrá derecho a treinta horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo y dentro de su jornada laboral. Estas horas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se podrán acumular, a solicitud del trabajador o trabajadora, en períodos de hasta cinco años.

Las treinta horas anuales de formación se estructurarán de la siguiente manera: veinte horas a disposición de la entidad para el desarrollo de la formación anual y las diez restantes a disposición de la persona trabajadora quien seleccionará las formaciones, solicitará aprobación previa por parte de la entidad y deberá aportar el certificado de asistencia para la contabilización como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 42. Permisos individuales de formación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, , la Orden TAS/2307/2.007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión paritaria sectorial estatal de formación, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán cumplir, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa con los siguientes puntos:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.
b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.
c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

Artículo 43. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, reglada y no reglada.
c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
e) A disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente al puesto de trabajo.

Artículo 44. Coste de la formación.

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión paritaria de formación del convenio, que se desarrollen en virtud de los acuerdos nacionales o autonómicos de formación y sucesivos, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente convenio colectivo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de estos acuerdos.

Artículo 45. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan (entregándoles una copia de los mismos) y se valorarán para su promoción profesional.

Artículo 46. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Se podrá tener en consideración para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, así como los trabajadores y trabajadoras temporales y no cualificados.

CAPÍTULO IV
Prevención de riesgos laborales

Artículo 47. Política preventiva.

El empresario se compromete al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre, y a la de los reglamentos que la desarrollen.

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

Para hacer efectivo este derecho de la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores el empresario deberá adoptar las medidas adecuadas en materia de prevención y la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de éstas.

El empresario/a informará del sistema de prevención adoptado a los trabajadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

La empresa se compromete asimismo a consultar, antes de la decisión definitiva, al Comité de Seguridad y Salud sobre la elección del servicio de prevención ajeno contratado y posteriormente informar de la decisión tomada.

El empresario elaborará un plan integral de seguridad y salud en el trabajo, anual y documentado, realizado por el servicio de prevención de riesgos de la empresa. El plan se remitirá a la representación legal de los/as trabajadores/as antes del 31 de enero del año en curso. Las empresas llevarán a cabo la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que prevea las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, incluyendo la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en los centros de trabajo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, procederán a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los/as propios/as trabajadores/as afectados/as y/o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

Factores psicosociales: Se prestará especial atención los riesgos de tipo psicosocial. Se incluirán dentro de estos riesgos el riesgo de violencia en el trabajo para todos/as aquellos/a trabajadores/as que realicen sus tareas en contacto con usuarios del servicio.

Se elaborarán e implantarán, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores unos protocolos de agresiones de terceros, tanto en centros de reforma o protección, como para trabajos de visitas domiciliarias.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el/la empresario/a realizará la correspondiente planificación preventiva y/o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información de manera presencial acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectar y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos. La información, que forma parte del plan de prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita a cada trabajador/a, por cada empresario/a y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán y/o distribuirán en formato físico o digital. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica presencial para los/as trabajadores/as acorde con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma. Dicha formación se consultará previamente con los/as delegados/as de prevención, informando de las categorías profesionales que realicen esta formación. La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. La formación se impartirá por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

4. Medidas de emergencia. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

trabajo. El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto anteriormente citado, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE de 25 de enero) sobre protección civil, así como la normativa de desarrollo posterior. Este plan de emergencia y evacuación será trasladado a los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación, e informando sobre las posibles situaciones que tienen que tener en cuenta y las medidas adoptadas, en especial las destinadas a primeros auxilios, lucha contra el fuego y evacuación de todos los trabajadores y usuarios.

Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Artículo 48. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes al trabajo estableciendo los protocolos médicos específicos publicados por las administraciones competentes, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, con la participación de los servicios de prevención.

Se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo tal como recoge el art.22 de la LPRL 31/95. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Debido a la especial importancia e incidencia de los riesgos psicosociales en el sector, se llevará a cabo durante la vigencia del convenio un plan de intervención al respecto. En las empresas/entidades que cuenten con Representación Legal de los Trabajadores/as se realizará de forma conjunta y acordada con los delegados/as de prevención de riesgos laborales o en el seno del comité se seguridad y salud laboral, si este existiera.

El plan de intervención en riesgos psicosociales constará de las siguientes etapas:

1- Selección del método de evaluación.
2- Evaluación.
3- Análisis de los resultados de la evaluación y establecimiento de medidas preventivas.
4- Implementación de medidas preventivas.

En todo momento se garantizará el anonimato de los trabajadores/as en los diferentes análisis y evaluaciones. Se remitirá información a los trabajadores/as respecto a los resultados de la evaluación y medidas adoptadas.

Los reconocimientos médicos se realizarán dentro del horario laboral o con compensación del tiempo dedicado. El coste de los mismos nunca recaerá en el trabajador, incluidos gastos de desplazamientos.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran los supuestos recogidos en el Art. 37.3.b del RD 39/97. La empresa ofrecerá la vacunación de Hepatitis B a sus trabajadores/as.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados. No obstante lo anterior, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del/de la trabajador/a.

Los empresarios se comprometen a solicitar a las mutuas con las que tengan contratadas las contingencias de origen profesional que sean reconocidos como accidentes de trabajo las patologías desarrolladas o adquiridas en el desempeño de su trabajo, ya sean físicas o psicológicas, como son enfermedades infectocontagiosas, patologías otorrinolaringológicas y daños músculo esqueléticos, ansiedad o depresión relacionadas con el contexto profesional, derivados del contacto con usuarios.

La información estadística de vigilancia a la salud, será proporcionada a los/as delegados/as de prevención, y las bajas por este motivo, serán analizadas por ambas partes en los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 49. Situación de maternidad

1. La evaluación de los riesgos de la empresa según el Art. 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del hijo, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, a propuesta de la interesada, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, feto o hijo, y así lo certifiquen los servicios médicos de las mutuas, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario/a deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en la artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1, 2 y 3 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. La empresa tiene la obligación de iniciar el trámite de la prestación por riesgo en el embarazo de las trabajadoras que realicen o que desempeñen sus funciones en contacto directo con los menores, los jóvenes o sus familias en el momento de la comunicación de tal situación por parte de la trabajadora.

Artículo 50. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras, que por sus propias características personales o estado biológico conocido o psicológico, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños, ponerse en situación de riesgo a sí mismo, a los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, centro o entidad, o en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

En el caso de los trabajadores/as con reconocida discapacidad se les realizará una evaluación de riesgos específica y personal, en correlación con el departamento de vigilancia de la salud del servicio de prevención, adecuando el puesto de trabajo a las características del/de la trabajador/a.

Si por motivos de salud, edad o incapacitación profesional el/la trabajador/a necesitase ser reubicado o sus funciones adaptadas, la empresa tiene que procurar un cambio de funciones del trabajador/a en un lugar vacante que lo permita, respetando su categoría y sueldo.

Artículo 51. Delegados de prevención.

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, RD del reglamento de los servicios de prevención y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse los/as delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Pudiendo ser nombrados por los delegados/as de personal o comités de empresa.

El crédito horario de los/as delegados/as de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo recogido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, disfrutarán del tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y de su preparación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

b) El correspondiente a reuniones convocadas por el/la empresario/a en materia de prevención de riesgos.
c) El destinado para acompañar a los técnicos en las visitas y en las evaluaciones de carácter preventivo.
d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
f) El destinado a su formación obligatoria en materia de prevención.

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 52. Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores.

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) aprobada por el Consejo de Ministros el 14 de marzo de 2023.

Este órgano paritario sectorial autonómico buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de los/as empresarios/as y de los trabajadores y trabajadoras, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo, con ello, una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Para ello, las partes han decidido constituir un órgano paritario sectorial autonómico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes:

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito autonómico en el sector de reforma juvenil y protección de menores, que desarrollará programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario/a y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas para el mismo en la normativa vigente, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano se denomina «Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores». Las funciones del órgano paritario sectorial autonómico son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de reforma juvenil y protección de menores, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario/a y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.
b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.
c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los/as trabajadores y trabajadoras del sector.
d) Elaboración de una memoria anual.
e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes.
g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
i) Recabar de los órganos competentes en materia de trabajo y/o seguridad social de las administraciones públicas, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
j) Promover que las empresas o entidades cumplan los requisitos expuestos en el RD 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las entidades o empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Composición:

1. El órgano paritario está compuesto por los firmantes del presente convenio, y deberá tener, al menos, un representante por cada uno de los firmantes del convenio, siendo igual el número de componentes de la parte social como de la parte patronal.

2. En la primera reunión que se celebre se designará un presidente y un secretario de entre sus miembros. Los cargos de presidente y secretario serán rotativos, cada año, recayendo alternativamente, en un representante de la patronal y en un representante de las organizaciones sindicales. Si la presidencia recae durante un año en la patronal, la secretaría recaerá en la parte social, y al contrario, cuando la presidencia recaiga en la parte social, la secretaría recaerá en la parte patronal.

3. Los representantes, señalados en el párrafo 1 de la composición, podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Nombramientos: Los miembros del órgano paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por las distintas patronales firmantes del presente convenio, y de otra parte, por las distintas organizaciones sindicales firmantes del presente convenio. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos de igual duración, a excepción de la presidencia y la secretaría, cuyo mandato será de un año, según lo dispuesto anteriormente (punto 2 de la composición).

TÍTULO V
Jornada, vacaciones y estructura retributiva

CAPÍTULO I
Jornada

Artículo 53. Garantías personales y garantías de empresa en materia de jornada.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran disfrutando de una jornada inferior de la establecida en el mismo, mantendrán con carácter estrictamente personal dicha jornada como garantía personal.

Si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo o empresa que, antes de la entrada en vigor del presente convenio, arrojara un cómputo anual inferior, se mantendrá dicha jornada.

Esta menor jornada reconocida como garantía personal o mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 54. Jornada máxima y distribución horaria.

Para los años de vigencia del presente convenio se establece un cómputo anual máximo de tiempo de trabajo efectivo de 1642,5 horas. La distribución de este cómputo anual será equivalente en su distribución semanal a 37'5 horas.

Se pacta expresamente la posibilidad de realización de turno especial de fin de semana, consistente en la realización de un turno equivalente, en su duración, a dos jornadas laborales por día trabajado realizadas durante el fin de semana. En caso de que las personas trabajadoras que realizan turno de fin de semana soliciten un cambio de turno o programa, tendrán preferencia.

Artículo 55. Distribución irregular de la jornada.

Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria como la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la entidad, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que la empresa y la representación legal de los trabajadores velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio.

El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y al personal afectado

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

con un mínimo de cinco días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, de acuerdo con la legislación vigente.

En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y cinco horas. La distribución irregular de la jornada deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

A la entrada en vigor del presente convenio, en cada una de las entidades/empresas se establecerá un acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores/as del sistema de devolución de las horas realizadas como exceso de jornada semanal, en todo caso antes de finalizar el año natural.

Artículo 56. Adaptación de jornada en período estival.

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo, durante el período de tiempo comprendido entre el 23 de junio y el 15 de septiembre de cada año, la dirección de la empresa podrá realizar, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras una acomodación de la jornada partida a jornada continua. Lo anterior también será de aplicación a los periodos que incluyan los festivos de Pascua y Navidad.

Se exceptúan expresamente aquellos centros de trabajo que por sus características precisan la organización del trabajo en jornada partida.

Artículo 57. Descanso semanal y pausa en la jornada diaria.

Por las características de este sector la actividad se desarrollará de lunes a domingo. Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 48 horas de descanso. También se respetarán las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se realizará preferentemente en sábado y domingo.

No obstante, y en atención a las características del puesto de trabajo, si de forma excepcional no fuese posible el descanso semanal este se compensará con otros días que se podrán acumular en períodos superiores al semanal.

Las pausas legales durante la jornada de trabajo se computarán como trabajo efectivo.

Por cada siete horas y treinta minutos de trabajo, se disfrutará de una pausa de 20 minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta pausa no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y se tendrá que disfrutar mediante acuerdo entre la entidad o empresa y los representantes de los trabajadores para garantizar las necesidades del centro de trabajo.

En caso de que existan turnos rotativos, el/la trabajador/a podrá solicitar el cambio del orden de sus turnos de trabajo, si lo permuta con otro trabajador de su mismo puesto de trabajo y previa comunicación por escrito a la dirección del centro. Dicha comunicación no podrá ser presentada antes de 30 días de antelación y con un mínimo de 72 horas. No existirá arbitrariedad en la concesión de los cambios de turno por parte de las entidades y se garantizará la aplicación uniforme, para todos los/as trabajadores/as, de los mismos principios organizativos.

Cuando por necesidades urgentes del servicio se solicite que un trabajador/a realice un turno de trabajo con menos de 24 horas de antelación y este/a acepte voluntariamente, las horas realizadas serán abonadas como horas extraordinarias.

CAPÍTULO II
Vacaciones

Artículo 58. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de veinticinco días laborables. En todo caso, a todo el personal se le garantizará un mínimo de diez días laborales continuados en el período estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

La fijación del período vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada empresa o centro de trabajo.

El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

En caso de conflicto, se atenderá a los siguientes criterios en caso de coincidencia de periodos de vacaciones solicitados: 1º. Trabajadores/as con menores que convivan en el núcleo familiar que estén en edad escolar, siempre que se pretenda la coincidencia con el periodo vacacional escolar. 2º. Trabajadores/as que tengan reconocida una antigüedad mayor en la empresa o entidad. Los años pares se aplicará el primer criterio, y los años impares, el segundo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Artículo 59. Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal o permiso por nacimiento.

Cuando el período de vacaciones, fijadas en el calendario laboral interno, coincida con una situación de incapacidad temporal o permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto de los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contemple el derecho a disfrute en otra fecha.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 60. Fijación del calendario laboral.

La empresa elaborará antes del 31 de diciembre del año anterior**,** tras previa negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, un calendario laboral anual interno en cada centro que contemple lo siguiente:

- Días laborables y festivos. Descanso semanal.
- Horarios laborables y turnos de trabajo, en su caso**.** Incluyendo al menos el 60 % turnos de trabajo previstos para el trabajador/a denominado como corre-turnos.
- Vacaciones.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo.

La modificación de la planificación de los servicios será negociada con los representantes de los trabajadores.

La representación sindical de cada empresa negociará el calendario laboral con la representación de la entidad para el año entrante. Las modificaciones de este horario deberán ser nuevamente negociadas.

En la elaboración de turnos de servicios abiertos durante los días 25 de diciembre y el 1 de enero, se procurará una especial organización de los mismos, que compatibilicen el disfrute de las fiestas de Navidad y Fin de Año a la mayoría del personal y la debida atención a los asistidos. Se procurará, además, que todo el personal pueda tener libre uno de estos dos días.

CAPÍTULO III
Estructura retributiva

Artículo 61. Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

a) Salario base.
b) Antigüedad.
c) Complemento específico.
d) Complementos de responsabilidad o puesto de trabajo.
e) Complementos de nocturnidad, festividad, correturnos y trabajo diurno del Auxiliar Educativo.
f) Plus de Residencia e insularidad.

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base, c) complemento específico, cuando proceda en función del puesto y d) complemento de responsabilidad o puesto de trabajo, cuando proceda en función del puesto. A esta cantidad se le sumará el apartado b)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

antigüedad, cuando corresponda, así como los complementos recogidos en el apartado e) complementos de nocturnidad, festividad, correturnos y trabajo diurno del Auxiliar Educativo, cuando proceda en función del puesto y f) plus de residencia e insularidad cuando lo hubiera.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad.

En el anexo 1 que se acompaña al presente convenio se establecen las tablas salariales para los años 2027, 2028, 2029 y 2030, con sus respectivas revalorizaciones.

En todo momento se respetará la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que prevé el Real Decreto 902/2020, desde la base de dos valores fundamentales, el principio de transparencia retributiva e igual retribución para trabajo de igual valor.

La empresa puede entregar la nómina en un soporte que no sea físico siempre que el trabajador tenga acceso al mismo por un medio facilitado por la empresa que no le suponga ninguna carga. A falta de acuerdo, el trabajador puede exigir que la nómina le sea entregada en papel.

Artículo 62. Salario base.

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras, fijada para la jornada efectiva de trabajo pactada en este convenio. Se percibe en catorce pagas y por cuantías únicas para cada uno de los grupos profesionales, tal y como se establece en el anexo 1 de este convenio colectivo.

Artículo 63. Antigüedad.

Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido. Todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir un trienio por la cantidad 35,00 euros mensuales. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la entidad o empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con la persona trabajadora.

Hasta el momento en que la administración titular del servicio incluya en el cálculo de los respectivos precios plaza la cantidad correspondiente al concepto de antigüedad definido anteriormente, se retribuirá de la siguiente manera:

El complemento salarial de antigüedad se retribuye con un día más de vacaciones por cada trienio que tenga reconocido el trabajador, hasta un máximo de ocho trienios.

No obstante, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores de la empresa, cada entidad podrá decidir si lo retribuye económicamente pagando 7,5 horas anuales al precio de hora ordinaria.

El complemento de antigüedad se hará efectivo durante el año natural en el que el trabajador/a cumple el trienio de antigüedad. La fecha del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la empresa.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio tengan reconocido el cobro de trienios podrán elegir si, respecto a los trienios reconocidos hasta el momento, continúan cobrándose al precio estipulado en el párrafo anterior o pasan a disfrutarlos en días de vacaciones.

Artículo 64. Complemento de nocturnidad.

Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo efectuado en turno de noche por el trabajador o trabajadora y tendrá una compensación económica del 25 % sobre el salario base y complemento específico.

Se considerará trabajo nocturno aquella jornada realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas abonándose a las personas trabajadoras las horas proporcionales efectivamente realizadas.

Artículo 65. Complemento de festividad.

Todo trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores percibirá, una compensación equivalente al 25 % sobre el salario base y complemento específico.

Las horas realizadas los días 25 de diciembre y 1 de enero contarán con un plus de festividad del 100 % del precio de la hora ordinaria (en lugar del 25 %).

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Artículo 66. Complemento por correturnos.

Este complemento salarial, no consolidable, remunera el trabajo habitual realizado por los trabajadores/as cuya jornada de trabajo no se desarrolla en un turno y horario fijos.

Se excluyen los cambios de horario como horario flexible de acuerdo con el artículo 56 del presente convenio por reorganización del Servicio. Se percibirá en 12 pagas y será el mismo para cualquier categoría laboral. La cuantía es la que figura en las tablas salariales.

Artículo 67. Complemento por trabajo diurno del trabajador del grupo 2.

Se considera trabajo diurno aquel que se realiza entre las 6:00h y las 22:00 h El trabajador del grupo 2 que realice un 50 % o más de su jornada en horario diurno recibirá este complemento salarial no consolidable. Se percibirá en 12 pagas. La cuantía es la que figura en las tablas salariales.

Artículo 68. Complemento específico alta intensidad.

Se aplicará a los centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado, régimen semiabierto y centros de protección considerados terapéuticos, de alta intensidad y/o problemas de conducta. Su cuantía será la que se define en las tablas salariales anexas, igual para todas las categorías.

Artículo 69. Complemento por responsabilidad o puesto de trabajo.

1. Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de especial responsabilidad o funciones especiales por su puesto de trabajo dentro del centro, percibirán los siguientes complementos según lo establecido en la tabla salarial.

Estas cantidades se percibirán por catorce mensualidades.

2. El complemento por responsabilidad o puesto de trabajo no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.

3. Durante el tiempo en que se desempeñen estas funciones, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.

4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de especial responsabilidad o funciones especiales por su puesto de trabajo y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal mientras ejercite el cargo.

5. Se definen los siguientes complementos por responsabilidad o puesto de trabajo:

5.1) Complemento de posgrado: este complemento remunera el puesto de trabajo realizado por personal del grupo profesional 1 que realice funciones y tareas para las que, legal o contractualmente, se exijan estudios de posgrado.

5.2) Complemento de director/a: este complemento remunera el puesto de trabajo realizado por personal del grupo profesional 1 encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía.

Descripción de las funciones del Director o Gerente:

Ostenta el más alto nivel asumiendo los objetivos globales dentro de la empresa o entidad y se responsabiliza de ellos, planificando, organizando y dirigiendo el conjunto de los departamentos y los programas, y comprendiendo entre sus funciones el análisis, planificación, organización, ejecución y control de las actividades a realizar, asumiendo, entre otras funciones:

a) Velar por el cumplimiento de la legislación vigente y de las normas contempladas en el ámbito de aplicación del presente convenio.
b) Asumir las responsabilidades del puesto de dirección.
c) Ostentar la representación de la entidad ante la administración.
d) Dirigir la administración de la entidad y gestionar su presupuesto.
e) Gestionar los recursos humanos y materiales de los centros de trabajo.
f) Cumplir y hacer cumplir las directrices de los manuales, protocolos, normas u otros documentos en materia de protección de menores.
g) Dirigir, organizar y evaluar de manera continua los recursos de los centros dependientes, procurando la consecución de su misión y objetivos de manera eficaz en orden a los principios de legalidad, agilidad administrativa y transparencia.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

h) Cualquier otra que le pueda ser encomendada por los órganos directivos de la entidad.

5.3) Complemento por coordinador/a: este complemento remunera el puesto de trabajo realizado por personal del grupo profesional 1 encargado de áreas concretas de la entidad, gestionando los recursos necesarios, tanto en el diseño, como en el seguimiento y elaboración de proyectos de la empresa. Es quien, cumpliendo los requisitos de formación o experiencia exigibles, tiene a su cargo la coordinación de un área funcional o estratégica de la empresa o entidad.

Descripción de las funciones del personal de coordinación:

a) Realizar y gestionar los programas, comprendiendo entre sus funciones tanto la elaboración de memorias, la gestión de los presupuestos como la de los recursos humanos adscrito a los mismos y las relaciones de gestión con la Administración Pública, con un alto grado de autonomía.
b) Supervisar a los profesionales de los diferentes centros de trabajo o unidades de servicio y los proyectos de su área asignada, en el marco pedagógico o de gestión establecido por la empresa y / o entidad.
c) Realizar el seguimiento de contactos con la Administración y con las distintas entidades, organizar reuniones, controlar y gestionar el material.

Artículo 70. Plus de residencia e insularidad.

La cuantía, que queda definida, para cada año y cada isla, en las tablas salariales anexas, se abonará en 14 pagas. El importe establecido en las tablas salariales incluye la actualización del Plus en el porcentaje en que se incrementen las tablas salariales del convenio colectivo.

El abono por parte de las empresas de este plus está condicionado a su previa financiación por parte de la administración pública, de manera que la falta de abono por parte de ésta impedirá su efectividad y la exigencia de la responsabilidad a las empresas. De esta manera, los derechos económicos que puedan derivarse del presente artículo a favor de los trabajadores individualmente, se originarían en el caso que la administración competente haga efectivos los correspondientes pagos.

Artículo 71. Complemento de disponibilidad y Guardia Localizada.

A. Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora esté localizable telefónicamente a petición expresa de la entidad o empresa en todo momento durante un periodo de tiempo previamente establecido. En caso de ser precisa su incorporación a la actividad laboral fuera de su jornada laboral, la misma deberá producirse, iniciándose así su cómputo, en un espacio máximo de dos horas desde que le sea comunicada, y ello con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La aceptación del presente régimen de guardia o expectativa será voluntaria para la persona trabajadora. Este régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de doce años.

No obstante si el número de personas que aceptasen incorporarse voluntariamente a este régimen de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, conforme a lo establecido en el contrato, concierto, subvención, etc., la entidad o empresa, podrá adscribir a este régimen de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección, y previa comunicación a la RLPT si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, las entidades y la RLPT se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser establecido en el calendario laboral, o en su caso estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con un margen de antelación mínimo de dos semanas, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser relevadas del régimen de guardia durante los días de vacaciones, licencias, asuntos propios e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

Las horas en que la persona trabajadora se halle efectivamente incorporada a la actividad laboral en su centro o programa serán tenidas en cuenta respecto al cálculo de su tiempo de trabajo efectivo, respetando en su caso los límites establecidos para las horas extraordinarias establecido en el presente convenio colectivo.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de guardia y tiempo de activación.

a) El de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente.
b) El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora, en el que se precisa por su parte la de su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, en un periodo de dos horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo aquel que se invierta en la actuación requerida

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

en su centro de trabajo.

B. Complemento salarial: Cuantía y tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia.

Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a veinte minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado, por acuerdo mutuo, a elección de la entidad o empresa económicamente o mediante periodos de descanso en los términos establecidos en el presente convenio colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad y festividad serán compensadas del mismo modo previsto a tal efecto en el presente convenio colectivo, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no se vea alterada la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 240 euros cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por periodo mensual ininterrumpido, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será de 60 euros.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

Artículo 72. Plus por tutorización de prácticas.

En caso de que la entidad cobre por tutorizar las prácticas de diferentes alumnos/as, dicha remuneración irá destinada y será repartida entre todos los trabajadores/as que ejerzan las funciones de tutor/a de prácticas en el año natural.

Artículo 73. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complementos específico, complemento por responsabilidad o por puesto de trabajo, cuando proceda, plus de insularidad y antigüedad. Se harán efectivas antes del 30 de junio y del 20 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa, centro o entidad en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le corresponda.

El devengo de esta paga será de forma semestral. La cuantía de las pagas extraordinarias podrá ser prorrateada en doce pagas.

Artículo 74. Horas extraordinarias.

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para promover las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente respecto a la hora ordinaria correspondiente. El valor de la hora ordinaria se calcula con la siguiente fórmula: salario base anual, más el complemento específico, más complemento por responsabilidad o puesto de trabajo si los hubiere, más complemento por trabajo diurno del grupo 2 si lo hubiere, más el plus de insularidad si lo hubiere, por catorce, dividido por la jornada anual del trabajador o trabajadora.

La recuperación de las horas de más trabajadas y no remuneradas como horas extraordinarias se realizará en el plazo máximo de un trimestre de manera que la acumulación de horas, si la hubiere, de las personas trabajadoras se vaya compensando a lo largo del año.

Artículo 75. Cobro durante el período de incapacidad temporal.

1. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100 % de la retribución mensual habitual, que incluye: salario base, parte proporcional de la paga extra, y todos los complementos reconocidos a excepción del de festividad.2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto día de la baja el 100 % de la retribución mensual habitual, que incluye: salario base, parte proporcional de la paga extra, y todos los complementos reconocidos a excepción del de festividad. Durante los tres primeros días se complementará la prestación con un 50 % de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

CAPÍTULO IV
Gastos y otros

Artículo 76. Gastos.

En los casos en los que la empresa no provea al trabajador/a directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, la empresa abonará el importe de dichos gastos. La acreditación implica la presentación de facturas.

Excepcionalmente por causas justificadas se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación de la empresa.

Media dieta: 20 euros.

Dieta completa sin pernoctar: 45 euros.

Dieta completa pernoctando: 80 euros.

Artículo 77. Gastos por uso de vehículo propio.

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,28 euros/km. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la empresa. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

Con carácter general, en los centros residenciales, no se podrá utilizar el vehículo propio de un trabajador para el traslado de los menores a su cargo. Siendo este realizado siempre en vehículos de la entidad y con los debidos permisos y seguros necesarios para tal fin.

Se establece un plus de 50 euros mensuales (12 pagas) en concepto de uso habitual del vehículo particular para el desarrollo de las funciones de las personas trabajadoras.

El abono de este plus por parte de las empresas está condicionado a su previa financiación por parte de la administración pública (o entidad financiadora del servicio si ésta no es una administración pública), de manera que la falta del abono por parte de los financiadores impedirá su efectividad y la exigencia de la responsabilidad a las empresas. Se trata de un plus no consolidable ligado al programa y su financiación.

Artículo 78. Indemnizaciones por uso de vehículo propio.

Cuando se requiera expresamente por la empresa la utilización de vehículo propio en horario laboral, se produzca un accidente y el seguro no cubra el arreglo se pagará como indemnización la mitad del coste del mismo. Si el desperfecto del vehículo (u otros objetos personales) fuera producido por un usuario se pagará en su totalidad.

Cuando el profesional decida no arreglar su vehículo sino comprar otro (solo en este caso) se pagará la mitad del coste del posible arreglo.

El coste máximo de cualquier indemnización por este concepto será de 3.000 euros.

CAPÍTULO V
Nuevas tecnologías y trabajo a distancia.

Artículo 79. Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.

La utilización de correo electrónico e internet, así como la del resto de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras por la empresa, se ajustará a lo dispuesto en este convenio colectivo, así como a la reglamentación vigente.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: En primer lugar, el legítimo derecho de la empresa, de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del trabajador/a. Esta utilización será siempre por motivos laborales.

En materia de teletrabajo se estará en lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre y actualizaciones correspondientes.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Administración electrónica: La empresa facilitará al personal los medios, cuando sea necesario, para disponer de aplicaciones que requieren conexión vía web, a las redes corporativas propias y de la administración electrónica pública relacionada con el ámbito funcional de este convenio.

Artículo 80. Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico, la intranet e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores y trabajadoras precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, o aquellos que promuevan el acoso sexual, moral o laboral, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional.

Cuando existan evidencias de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador o trabajadora, la entidad realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoría en el ordenador del trabajador/a o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador/a y/o algún representante unitario o sindical si el trabajador/a así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del mismo.

Artículo 81. Uso del teléfono personal.

En ningún caso se podrá obligar a los/as trabajadores/as a utilizar su teléfono personal para fines laborales.

Artículo 82. Trabajo a distancia.

En cuanto al trabajo a distancia se estará a los dispuesto en el Real Decreto Ley 18/2020 de 22 de septiembre y/o legislación vigente.

El teletrabajo móvil o flexible, entendiendo por éste el teletrabajo que se realice de forma no regular (referencia Real Decreto Ley 18/2020: 30 % de la jornada en un periodo de tres meses), cumplirá en todo momento las siguientes pautas:

- Voluntariedad del trabajador/a y de la entidad. Imprescindible acuerdo entre ambas partes. Reversibilidad del acuerdo por ambas partes tras el periodo acordado.
- Información a los/as representantes legales de los trabajadores de los acuerdos y horas realizadas bajo esta modalidad con periodicidad mensual.
- Comunicación escrita de las fechas y el tiempo concreto de trabajo que se realizará bajo esta modalidad. Cumplimentación del registro horario de las horas correspondientes.
- Proporcionar los medios materiales necesarios al trabajador/a para la realización de este trabajo.
- En la medida de lo posible y siempre que se tengan en cuenta las necesidades del servicio se facilitará esta modalidad de trabajo para la realización de gestiones administrativas recogidas en el artículo 56 del presente convenio y en las situaciones puntuales en las que este tipo de trabajo facilite la conciliación de la vida familiar/personal del trabajador/a.

Artículo 83. Desconexión digital

Las entidades y empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo respetarán respecto a las personas trabajadoras afectadas por el mismo el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, en los términos contenidos en los artículos 20 bis del TRET y 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y de aquéllas normas que, en el futuro, los modifiquen o sustituyan.

TÍTULO VI
Licencias y excedencias

CAPÍTULO I
Licencias

Artículo 84. Licencias retribuidas.

El anexo III del presente convenio constituye una guía para la aplicación de las siguientes licencias.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

1. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.
b) Hasta tres días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a. La concesión de esta licencia es independiente de la suspensión del contrato por nacimiento/adopción y cuidado del menor regulado por el Real Decreto Ley 6/2019, de forma que podrá disfrutarse una vez finalizado el periodo anteriormente indicado de suspensión, antes a reintegrarse a su puesto de trabajo.
c) Hasta cinco días laborables por hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En caso de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
c) bis. Hasta tres días laborables por la muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En caso de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cinco días laborables.

Podrán ampliarse estos días, descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. También podrán ampliarse estos días con un permiso sin sueldo de un máximo de diez días laborables previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
h) Hasta un máximo de 15 horas anuales para el acompañamiento médico de familiares de primer grado, atención médica del trabajador y asistencia a tutorías. Cuando el trabajador sobrepase el límite anual indicado, toda aquella solicitud que se tramite por este concepto se hará como licencia no retribuida.
i) El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.
j) 3 días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural, que solo se podrán denegar si se solicitan con menos de 7 días naturales de antelación. En el caso de los centros residenciales también será motivo de denegación que dos o más trabajadores de un mismo centro de trabajo soliciten el mismo día de asuntos propios. En tal caso, se concederá a quien lo haya solicitado con mayor antelación.
k) El tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista del sistema sanitario público o acompañar a un familiar de primer grado a la misma, siempre y cuando no sea posible la consulta fuera de horario laboral.
l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa d fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado, equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas, en su caso, la acreditación del motivo de ausencia.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Cuando se necesite licencia de jornada completa y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

4. A efectos de grados de parentesco se tendrá en cuenta también los grados de parentesco y afinidad. Para ello se tendrán indistintamente a los matrimonios civiles como a las parejas de hecho legalmente registradas.

5. A efectos de inicio de cómputo de la licencia, ésta se iniciará en el primer día laborable del trabajador.

Artículo 85. Licencias no retribuidas.

1. El trabajador o trabajadora solicitará su disfrute, por escrito y con una antelación mínima de quince días, salvo casos de urgente necesidad, debiendo serle concedida.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

a) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello sea necesario un desplazamiento fuera de la isla del centro de trabajo y de un máximo de 5 días cuando sea preciso un desplazamiento a otro país.
b) Siete días naturales en caso de separación/divorcio o disolución de pareja de hecho legalmente constituida.
c) Los trabajadores podrán solicitar licencia no retribuida por asuntos propios por un periodo mínimo de quince días hasta tres meses de duración al año. Esta licencia se pedirá por una vez y deberá ser concedida por la empresa si se solicita con un plazo de antelación de 1 mes y siempre y cuando no se encuentre en dicha situación el 10 % de la plantilla del centro o programa, y sujeto a las necesidades organizativas de la empresa. Esta licencia no podrá ser disfrutada hasta que transcurra al menos tres años del disfrute de la misma.
d) Cuando un trabajador del turno de noche tenga un examen la mañana inmediatamente posterior a su jornada de trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencia no retribuida durante esa jornada, previo aviso y posterior justificación. En los turnos de mañana y tarde cuando la duración del examen incluya parte de los dos turnos, tendrá derecho a licencia no retribuida la jornada completa, previo aviso y posterior justificación.
e) Aquellos/as trabajadores/as las parejas de los cuales deban realizarse exámenes prenatales o técnicos de preparación al parto, previo aviso a la empresa o centro, disfrutarán dentro de la jornada de trabajo del tiempo indispensable.

Artículo 86. Pausas y reducción de jornada de lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una ausencia retribuida de una hora en su trabajo para el cuidado del lactante menor de nueve meses, la cual podrá ser dividida en dos fracciones. Este es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso de parto múltiple disfrutarán de una hora más por cada hijo/a en el caso del segundo y posteriores hijos/as. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un período de diecisiete días laborables debiendo ser disfrutadas inmediatamente después de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, debiendo informar, por escrito, a la entidad o empresa con un plazo de quince días de antelación.

El contenido de este artículo se actualizará en cada momento de su aplicación según la legislación vigente.

Artículo 87. Suspensión del contrato por nacimiento/adopción o permiso por nacimiento/adopción y cuidado del menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 88. Embarazo en situación de riesgo.

Los servicios de prevención de la empresa valorarán qué puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a la empresa y presentar el certificado médico. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la empresa no pudiese minimizarlo, o bien ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la mutua de la empresa o entidad la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo). En todo caso, la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

La cuantía de la prestación es el 100 % de la base reguladora, de acuerdo a lo establecido por la ley para estas situaciones

Artículo 89. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Teniendo en cuenta los mínimos establecidos en los artículos 34.8 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El contenido de este artículo se actualizará en cada momento de su aplicación según la legislación vigente.

2. Conforme a lo expuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla doce años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial de acuerdo con lo establecido reglamentariamente.

Esta ampliación de la edad del hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, de 8 a 12 años, tendrá efectos sobre las semanas no retribuidas de este permiso. Para las semanas retribuidas se atenderá a lo establecido en la normativa que corresponda, pudiendo eliminarse esta ampliación de la edad de los y las menores si así se determina en la legislación que regula los permisos retribuidos a nivel estatal.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que se pueda transferir su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y finalización del disfrute o, si es el caso, de los períodos de disfrute, teniendo que comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concertada por los convenios colectivos, excepto en casos de fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de la misma y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso que dos o más personas trabajadoras generen este derecho por el mismo sujeto causante, o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los cuales el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, sta podrá aplazar la concesión del permiso durante un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 90. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Las entidades y empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo aplicarán lo regulado a este respecto en el Real Decreto 677/2023, de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave y demás normativa que lo modifique, complemente o sustituya.

La normativa actual reconoce que aquellos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes que tengan que cuidar a un hijo afectado por un cáncer o enfermedad grave, podrán acogerse a una reducción de jornada de entre el 50 % y el 99 % de su jornada, recibiendo además un subsidio que cubre dicha reducción de jornada para que no vean reducidos sus ingresos. Para tener derecho a ello,

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes deben de estar trabajando, y sólo se concederá este derecho a uno de ellos. Para solicitarlo esta excedencia el menor deberá de tener menos de 18 o haber sido diagnosticado antes de la mayoría de edad pudiéndose en este caso ampliar hasta los 23 años o hasta los 26 si tiene una discapacidad igual o superior al 65 %.

El contenido de este artículo se actualizará en cada momento de su aplicación según la legislación vigente.

CAPÍTULO II
Excedencias

Artículo 91. Excedencia voluntaria.

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la entidad o empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes y no mayor a cinco años.

Se tendrá derecho de reserva de puesto de trabajo durante el primer año de excedencia voluntaria, pasado este tiempo conservará un derecho preferente al reingreso a un puesto de su mismo grupo profesional.

La persona trabajadora que, en situación de excedencia, cuya duración sea igual o superior a un año, al vencimiento de la misma podrá prorrogarla por una vez hasta el máximo total establecido de cinco años, comunicándolo por escrito con al menos treinta días de antelación a la finalización de la primera excedencia.

Las excedencias entre uno y cuatro meses no podrán volver a ser solicitadas hasta que transcurra un periodo mínimo de un año respecto a la fecha de finalización del disfrute de la misma. Las excedencias voluntarias concedidas por plazo superior al mes e inferior a los cuatro meses, podrán prorrogarse automáticamente una única vez hasta alcanzar un mínimo de un año de duración mediante comunicación por escrito de la persona interesada con al menos quince días de antelación.

Finalizada una excedencia de duración superior a cuatro meses, las personas trabajadoras no podrán optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años

2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho legalmente registrada. En estos supuestos los años que el trabajador/a pase en esta situación tendrá reserva de puesto de trabajo y serán tenidos en cuenta y computarán a efectos de antigüedad.

3. Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia se podrá disfrutar de manera fraccionada. Y conllevara reserva del puesto de trabajo y computarán a efectos de antigüedad.

4. Se podrán solicitar excedencia voluntaria de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses para asuntos propios. La concesión de la excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio, cursando la solicitud con treinta días de antelación. El trabajador o trabajadora que se acoja a esta excedencia deberá acreditar, al menos un año de antigüedad en la empresa y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo después de agotada la anterior. Esta excedencia tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y no computa a efectos de antigüedad. Este supuesto no es prorrogable.

Las excedencias voluntarias se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a fecha de su inicio, excepto en el supuesto contemplado en el punto 2 en el cual por causa demostrable podrán ser concedidas de modo inmediato y en el punto 3 que se solicitará con una antelación de quince días.

En el caso de las excedencias voluntarias se podrán solicitar con un plazo de quince días cuando sea para la incorporación de un puesto en administraciones públicas.

En cualquier caso en que el/la trabajador/a solicite una excedencia voluntaria, la empresa dará respuesta a dicha solicitud en un plazo máximo de 10 días naturales.

Artículo 92. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y con reincorporación automática al mismo una vez que finalice ésta. Se concederá por:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

a) Por designación o elección para un cargo público o sindical.
b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de invalidez provisional.
c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Artículo 93. Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la empresa, centro o entidad, tras el agotamiento del período objeto de excedencia, deberá solicitarla en el plazo de treinta días antes de que finalice dicho período; en caso de no solicitar la reincorporación el trabajador/a causará baja en la empresa.

El titular de la empresa, centro o entidad ratificará por escrito al trabajador/a la fecha de reincorporación a su puesto en caso de que su excedencia tenga derecho de reserva de puesto de trabajo, o bien comunicará al trabajador/a cuya excedencia no tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo, así como a la representación legal de los trabajadores la existencia o no de vacante similar o igual categoría.

En caso de que el trabajador/a disfrutará de una excedencia solicitada por un período inferior al máximo establecido en este convenio para cada caso, podrá solicitar una única prórroga hasta agotar la excedencia.

Artículo 94. Violencia de género.

Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atendrán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de similar o de igual categoría.

En tales supuestos, ante la solicitud de la trabajadora a la empresa ésta estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, de mutuo acuerdo, suspender el contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que las actuaciones judiciales de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 95. Garantías en caso de privación de libertad.

Al personal que sea privado de libertad, el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreseída o se emita sentencia firme absolutoria.

TÍTULO VII
Mejoras sociales y para la Igualdad

Artículo 96. Adaptación de la actividad laboral.

De mutuo acuerdo con la empresa el trabajador o trabajadora a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el convenio completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Artículo 97. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones.

Las organizaciones del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal.

− Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la entidad o empresa.
− Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la entidad o empresa.
− Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
− Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
− Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
− Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
− Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
− Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
− Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
− Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad o empresa.
− Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
− Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
− Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 y las materias a tratar, como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva.

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

− 1.a fase: Análisis. La entidad o empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.
− 2.a fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.
− 3.a fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.
− 4.a fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.
− 5.a fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la entidad o empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido para la RLPT, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad o empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

Artículo 98. Igualdad real y efectiva de personas transexuales y garantía de derechos de personas LGTBIQ+.

Las entidades y empresas promoverán y defenderán que las personas trabajadoras puedan llevar a cabo su prestación laboral con plena libertad en cuanto a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y diversidad familiar, en los términos establecidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ y

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas y demás normativa que la modifique o desarrolle.

Partiendo de la afirmación anterior sobre el cumplimiento de la normativa vigente en cada momento en esta materia, las entidades y empresas con más de cincuenta personas trabajadoras elaborarán, de acuerdo con la redacción actual del artículo 15 del citado texto legal, un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad efectiva de las personas LGTBIQ+ que deberá incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Estas empresas deberán negociar medidas planificadas en esta materia de acuerdo con los términos y la concreta regulación establecida en el ya citado Real Decreto 1026/2024, en coherencia con lo dispuesto en los artículos 4,5, siguientes y concordantes del citado texto legal.

Entre otras, las medidas que se deben negociar serán las siguientes:

- Medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, sobre todo a través de la formación adecuada de las personas trabajadoras que participen en el proceso de selección, que debe garantizarse como adecuado.
- Las empresas deberán integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+, que incidan en la igualdad de trato y de oportunidades, así como en la no discriminación.
- Las medidas pactadas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, de forma que garanticen el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- En el régimen disciplinario se integrarán, en su caso, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
- Las medidas incluirán cláusulas de no discriminación en el acceso al trabajo y promoción profesional.
- Salud laboral: Considerar la discriminación por LGTBIQ+fobia como riesgo para la salud de las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+.

Estas medidas serán acordadas con la RLPT.

Artículo 99. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

La LPRL establece que “todas la organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos”.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de personas trabajadoras, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Además de las obligaciones normativas establecidas en las disposiciones legales, todas las entidades y/o empresas afectadas por el presente convenio establecerán, previa negociación con la RLPT, protocolos que abarquen todas las modalidades de acoso definidas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Artículo 100. Ropa de trabajo.

Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, proporcionará ropa de trabajo adecuada a las características físicas y a la talla del trabajador/a, cuatro uniformes de trabajo al año, dos en invierno y dos en verano, y zapatos según necesidad.

Artículo 101. Manutención.

El personal encargado de la supervisión de los usuarios en horario de comidas tendrá derecho a la manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguno para el trabajador o trabajadora.

Artículo 102. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

Todas las empresas, afectadas por este convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes de todo el personal afectado por este convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la empresa.

Las empresas, afectadas por este convenio deberán disponer de dichas pólizas en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines Relación Nominal de Trabajadores (RNT). Así como, nominalmente todos los trabajadores o trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Se establecen con las coberturas mínimas siguientes:

- Para el seguro de accidentes:
- Ámbito de cobertura: 24 horas
- Capital asegurado en caso de muerte: 10.000 euros.
- Capital asegurado en caso de invalidez permanente: 15.000 euros.
- Para el seguro de responsabilidad civil:

    - Capital asegurado por siniestro: 350.000 euros.

Artículo 103. Jubilación parcial

La Comisión Paritaria del presente convenio elaborará, de mutuo acuerdo entre las partes firmantes, una propuesta técnica y jurídica dirigida a las Administraciones Públicas competentes, con el fin de promover la plena efectividad de las jubilaciones parciales previstas en este convenio.

Dicha propuesta será presentada y negociada conjuntamente con las Administraciones correspondientes, impulsando los mecanismos necesarios para su correcta implementación, financiación y seguimiento.

Asimismo, la propuesta garantizará que las jubilaciones parciales, así como la totalidad de los derechos laborales y sectoriales reconocidos en el presente convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de Seguridad Social, cuenten con la dotación económica suficiente, asegurando su adecuada financiación mediante los instrumentos de contratación, concierto, licitación o financiación pública aplicables.

Artículo 104. Jubilación obligatoria

A partir de lo recogido en el TRET, siempre que la persona tenga derecho al 100 % de la pensión de jubilación, y cumpliendo con los requisitos establecidos en la normativa aplicable, se establece la edad de 68 años como edad de jubilación obligatoria para las personas trabajadoras adscritas al presente convenio colectivo.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

TÍTULO VIII
Derechos sindicales

Artículo 105. Derechos sindicales.

Los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado de las sanciones leves, graves y muy graves, impuestas en su centro de trabajo.
b) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.
d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en la ley.
e) Los delegados/as de comité y los delegados/as de personal, en su caso, dispondrán, para la negociación colectiva de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de la función negociadora, durante el tiempo que duren dicha negociaciones.
f) Se dispondrá en cada centro de trabajo de uno o varios tablones de anuncios, de dimensiones suficientes y ubicados en sitios accesibles para los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa la colocación de los avisos y comunicaciones que haya de efectuar.
g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.
h) Se le facilitará un correo electrónico corporativo si la entidad o empresa dispone de un dominio propio de correo electrónico.
i) En las entidades y/o empresas con más de 50 personas trabajadoras y en caso de que los miembros del comité no cuenten con teléfono de empresa, se facilitará un teléfono móvil y una línea a la RLPT.
j) Los/as representantes de los trabajadores/as podrán acudir acompañados a las reuniones con la empresa o entidad de asesores/as sindicales siempre que notifiquen su asistencia con antelación.

Todo trabajador/a podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados/as de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 106. Asambleas.

Los delegados/as de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con el empresario/a las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. Todo ello de acuerdo a lo reflejado en el capítulo II del Estatuto de los Trabajadores.

La entidad o empresa facilitará y promoverá la participación en la asamblea, siempre que se haya convocado con, al menos, quince días de antelación.

Artículo 107. Horas sindicales y acumulación.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa o en el sector, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del presente convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes del sector en su empresa, centro o entidad.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Las organizaciones legitimadas podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se llegue a acuerdos con las administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este convenio y adheridas al mismo, proporcionalmente según el

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

número de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad, que estén contemplados en el ámbito personal de este convenio.

Los miembros de comités de empresas o delegados/as sindicales, podrán voluntariamente acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros de comités de empresas o delegados/as sindicales de su entidad.

Para facilitar la actividad sindical se podrá llegar a acuerdos entre organizaciones sindicales y patronales con representatividad en el sector sobre la acumulación de horas sindicales de los delegados/as de las respectivas organizaciones sindicales. En dichos acuerdos se fijarán por ambas partes las condiciones y el procedimiento.

Artículo 108. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa.

Las secciones sindicales tendrán derecho a:

a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.
b) A la disposición de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores, en el conjunto de sus actividades empresariales.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2001 a 5.000 trabajadores: y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Artículo 109. Elecciones sindicales.

En los procesos de elecciones para los/as representantes de los trabajadores/as los colegios electorales se dividirán de la siguiente manera, cuando corresponda:

- Grupos profesionales 1 y 2 (además del personal administrativo): Colegio de Técnicos y Administrativos.
- Grupos profesionales 3 y 4: Colegio de Especialistas.

TÍTULO IX
Régimen disciplinario

Artículo 110. Régimen disciplinario y graduación de faltas.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán como leves, graves y muy graves.

El personal de la empresa/entidad podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

1) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
b) No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.
c) Tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.
d) La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
e) No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
g) Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de prevención de riesgos laborales.
h) Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

2) Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

a) Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
b) Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de sesenta días naturales de más de diez minutos cada una de ellas o una falta de treinta minutos o más.
c) Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.
d) La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.
e) La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.
f) Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.
g) El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros/as de trabajo que será considerada falta muy grave.
h) Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.
i) La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.
j) La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.
k) La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
l) Las ofensas verbales o físicas y los malos tratos físicos, psíquicos o morales a los/as usuarios/as, compañeros/ as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.
m) La presentación extemporánea del parte de alta en las veinticuatro horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3) Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Infringir lo establecido en la Ley de protección de datos.
b) Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.
c) La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
d) El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

e) Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un período de noventa días naturales de más de diez minutos cada una de ellas.
f) Permitir que fumen los menores del servicio dentro de las instalaciones.
g) Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o entidad o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
h) El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.
i) El acoso sexual, moral o laboral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.
j) La aceptación de sobornos económicos o en especie.
k) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.
l) La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.
m) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
o) La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
p) Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.
q) El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.
r) El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa/entidad.
s) La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un período de doce meses.
t) Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.
u) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

Artículo 111. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito en la primera falta.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, a partir de la segunda falta.

2. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito, en la primera falta.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días, a partir de la segunda falta.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.
- Despido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 112. Tramitación y prescripción.

Las sanciones leves, graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el/la afectado/a si así lo solicitara.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preceptiva la instrucción de expediente sumario, siguiendo el siguiente procedimiento:

1- La entidad o empresa nombrará, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, a la persona que ostente la instrucción del expediente. Informando a la representación legal de los trabajadores del trabajador/a al que se le inicia expediente y la tipología (grave o muy grave) de la sanción que motiva la apertura del expediente sumario.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

2- Comunicación escrita al interesado/a de la supuesta falta (recogida en convenio colectivo) cometida. Remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este pliego se dará traslado, siempre y cuando el trabajador o trabajadora así lo solicite por escrito, al comité de empresa o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el/la afectado/a.

3- Plazo de siete días para que las partes que hayan recibido el pliego de cargos puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la sanción de modo cautelar.

En el caso de las faltas graves y muy graves se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente sumario.

4- Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados/as, la sección sindical o el trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones escritas, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en el período reglamentario de garantías.

5- Comunicación a la representación legal de los trabajadores/as del trabajador/a y la tipología de la sanción impuesta(leve, grave o muy grave).

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 113. Infracciones de los empresarios y empresarias.

Se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y, especialmente, a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre la Ley sobre infracciones y sanciones de orden social.

Disposición transitoria primera.

Con el fin de mejorar la calidad del servicio prestado, las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a impulsar la creación de mesas tripartitas en las que participen las administraciones públicas, las organizaciones sindicales firmantes y las organizaciones patronales más representativas. Estas mesas tripartitas fijarán y velarán por el cumplimiento de los criterios generales de los servicios, así como de establecer las ratios necesarias entre usuarios/as y trabajadores/as para optimizar el servicio prestado.

Disposición adicional primera.
Todas las partes negociadoras de este convenio se comprometen a continuar negociando la mejora de la retribución de la antigüedad, así como una subida salarial anual superior a lo pactado en cada uno de los años 2028, 2029 y 2030.

Disposición adicional segunda.

Todas aquellas entidades que gestionen centros, programas o recursos a los que sea de aplicación el presente convenio colectivo y que, a su vez, dicha gestión haya sido obtenida a través de concurso público y posterior contrato con la Administración, regulado éste al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, deberán cumplir con todo lo preceptuado en la citada ley. También les será de aplicación en lo relativo a la concertación la Ley 12/2018 de 15 de noviembre y el decreto 48/2017 de 27 de octubre que establece los principios generales a los cuáles se han de someter los conciertos sociales.

Por tanto, a tenor de lo establecido en su art. 35 es obligación de la empresa contratista de cumplir durante todo el periodo de ejecución de contrato, como mínimo, las normas y condiciones fijadas en el convenio colectivo de aplicación. En este caso, el presente Convenio Colectivo.

Por otra parte la citada Ley 9/2017 establece en su art.100 que en los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia y en el art.211 afirma que el impago de los salarios o el incumplimiento de las condiciones establecidas en el convenio colectivo es una causa de resolución del contrato. Ello supone que las condiciones salariales del personal previsto en la propia norma que se hallen adscritas a un contrato de servicios o de concesión de servicios con una entidad del sector público, deberán contemplar lo preceptuado tanto en la citada Ley de Contratos del Sector Público como en el Estatuto de los Trabajadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

Disposición final primera.

Debido a la especificad y las características del sector y a que los servicios de atención a menores tanto en los ámbitos de protección de menores y reforma juvenil es un servicio público, que se gestiona con dinero público, las entidades informarán y pondrán a disposición de los representantes de los trabajadores los pliegos técnicos y administrativos de gestión, para garantizar la atención mínima y garantizada de los servicios que se prestan en el ámbito de este convenio colectivo.

Disposición final segunda.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, orientación sexual, raza, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

Disposición final tercera.

En el texto del presente convenio colectivo se utilizan abreviaturas con el fin de reducir su extensión, la equivalencia de dichas abreviaturas es la siguiente:

- TRET: Texto Refundido Vigente del Estatuto de los Trabajadores.
- RDL: Real Decreto Legislativo.
- RD: Real Decreto.
- RLPT: Representación legal de las personas trabajadoras.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2027				
GRUPO	**SUELDO BASE ANUAL**	**COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD**	**OTROS COMPLEMENTOS**	**TOTAL**
GRUPO 1	29.851,48			29.851,48
GRUPO 1 COMPL. DIRECCIÓN	29.851,48	15.724,11		45.575,60
GRUPO 1 COMPL. COORDINACIÓN	29.851,48	4.766,21		34.617,69
GRUPO 1 COMPL. POSTGRADO	29.851,48		3.511,93	33.363,42
GRUPO 2	23.580,17			23.580,17
GRUPO 2 COMPL. JORNADA DIURNA	23.580,17		1.944,10	25.524,27
GRUPO 3	22.923,12			22.923,12
GRUPO 4	22.226,57			22.226,57
COMPLEMENTOS CON IMPORTE ÚNICO (total anual)				
PLUS INSULARIDAD MALLORCA Y MENORCA		1.372,10		
PLUS INSULARIDAD IBIZA Y FORMENTERA		2.744,74		
COMPLEMENTO CORRETURNOS		1.755,97		
COMPLEMENTO ESPECÍFICO ALTA INTENSIDAD		1.200,00		
COMPLEMENTOS NOCTURNIDAD/FESTIVIDAD				
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**	**GRUPO 4**
Precio/hora del complemento	4,54	3,59	3,49	3,38
(*) Todos los importes a excepción de los pluses de nocturno/festivo se expresan en total bruto anual				
OTROS COMPLEMENTOS				

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

USO DEL VEHÍCULO PARTICULAR				
DESPLAZAMIENTOS (POR KM)	0,28 €			
USO HABITUAL VEHÍCULO (12 PAGAS)	50,00 €			
GUARDIA O EXPECTATIVA				
MES COMPLETO	240,00 €			
7 DÍAS	60,00 €			
ANTIGÜEDAD				
CANTIDAD / TRIENIO	35,00 €			

TABLA SALARIAL 2028				
GRUPO	**SUELDO BASE ANUAL**	**COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD**	**OTROS COMPLEMENTOS**	**TOTAL**
GRUPO 1	31.045,54			31.045,54
GRUPO 1 COMPL. DIRECCIÓN	31.045,54	16.353,08		47.398,62
GRUPO 1 COMPL. COORDINACIÓN	31.045,54	4.956,85		36.002,40
GRUPO 1 COMPL. POSTGRADO	31.045,54		3.652,41	34.697,96
GRUPO 2	24.523,38			24.523,38
GRUPO 2 COMPL. JORNADA DIURNA	24.523,38		2.021,87	26.545,24
GRUPO 3	23.840,04			23.840,04
GRUPO 4	23.115,63			23.115,63
COMPLEMENTOS CON IMPORTE ÚNICO (total anual)				
PLUS INSULARIDAD MALLORCA Y MENORCA		1.426,99		
PLUS INSULARIDAD IBIZA Y FORMENTERA		2.854,53		
COMPLEMENTO CORRETURNOS		1.826,21		
COMPLEMENTO ESPECÍFICO ALTA INTENSIDAD		1.248,00		
COMPLEMENTOS NOCTURNIDAD/FESTIVIDAD				
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**	**GRUPO 4**
Precio/hora del complemento	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				
OTROS COMPLEMENTOS				
USO DEL VEHÍCULO PARTICULAR				
DESPLAZAMIENTOS (POR KM)		0,28 €		
USO HABITUAL VEHÍCULO (12 PAGAS)		50,00 €		
GUARDIA O EXPECTATIVA				
MES COMPLETO		240,00 €		
7 DÍAS		60,00 €		
ANTIGÜEDAD				
CANTIDAD / TRIENIO		35,00 €		

TABLA SALARIAL 2029				
GRUPO	**SUELDO BASE ANUAL**	**COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD**	**OTROS COMPLEMENTOS**	**TOTAL**
GRUPO 1	32.287,37			32.287,37
GRUPO 1 COMPL. DIRECCIÓN	32.287,37	17.007,20		49.294,57

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

GRUPO 1 COMPL. COORDINACIÓN	32.287,37	5.155,13		37.442,49
GRUPO 1 COMPL. POSTGRADO	32.287,37		3.798,51	36.085,87
GRUPO 2	25.504,31			25.504,31
GRUPO 2 COMPL. JORNADA DIURNA	25.504,31		2.102,74	27.607,05
GRUPO 3	24.793,64			24.793,64
GRUPO 4	24.040,26			24.040,26
COMPLEMENTOS CON IMPORTE ÚNICO (total anual)				
PLUS INSULARIDAD MALLORCA Y MENORCA		1.484,07		
PLUS INSULARIDAD IBIZA Y FORMENTERA		2.968,71		
COMPLEMENTO CORRETURNOS		1.899,25		
COMPLEMENTO ESPECÍFICO ALTA INTENSIDAD		1.297,92		
COMPLEMENTOS NOCTURNIDAD/FESTIVIDAD				
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**	**GRUPO 4**
Precio/hora del complemento	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				
OTROS COMPLEMENTOS				
USO DEL VEHÍCULO PARTICULAR				
DESPLAZAMIENTOS (POR KM)		0,28 €		
USO HABITUAL VEHÍCULO (12 PAGAS)		50,00 €		
GUARDIA O EXPECTATIVA				
MES COMPLETO		240,00 €		
7 DÍAS		60,00 €		
ANTIGÜEDAD				
CANTIDAD / TRIENIO		35,00 €		

TABLA SALARIAL 2030				
GRUPO	**SUELDO BASE ANUAL**	**COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD**	**OTROS COMPLEMENTOS**	**TOTAL**
GRUPO 1	33.578,86			33.578,86
GRUPO 1 COMPL. DIRECCIÓN	33.578,86	17.687,49		51.266,35
GRUPO 1 COMPL. COORDINACIÓN	33.578,86	5.361,33		38.940,19
GRUPO 1 COMPL. POSTGRADO	33.578,86		3.950,45	37.529,31
GRUPO 2	26.524,48			26.524,48
GRUPO 2 COMPL. JORNADA DIURNA	26.524,48		2.186,85	28.711,34
GRUPO 3	25.785,39			25.785,39
GRUPO 4	25.001,87			25.001,87
COMPLEMENTOS CON IMPORTE ÚNICO (total anual)				
PLUS INSULARIDAD MALLORCA Y MENORCA		1.543,43		
PLUS INSULARIDAD IBIZA Y FORMENTERA		3.087,46		
COMPLEMENTO CORRETURNOS		1.975,22		
COMPLEMENTO ESPECÍFICO ALTA INTENSIDAD		1.349,84		

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

COMPLEMENTOS NOCTURNIDAD/FESTIVIDAD				
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**	**GRUPO 4**
Precio/hora del complemento	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				

OTROS COMPLEMENTOS		
USO DEL VEHÍCULO PARTICULAR		
DESPLAZAMIENTOS (POR KM)	0,28 €	
USO HABITUAL VEHÍCULO (12 PAGAS)	50,00 €	
GUARDIA O EXPECTATIVA		
MES COMPLETO	240,00 €	
7 DÍAS	60,00 €	
ANTIGÜEDAD		
CANTIDAD / TRIENIO	35,00 €	

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

ANEXO II

Formulario de consulta a la Comisión paritaria del convenio

A la Comisión paritaria del II Convenio Colectivo Autonómico de reforma juvenil y protección de menores de las Illes Balears

Consultante: (Nombre, dirección y teléfono) a) Empleado (grupo profesional y/o puesto de trabajo) b) Empresa (cargo) c) Organización sindical (cargo)
Empresa: (Nombre, dirección y teléfono)
Actividad: (Principal, secundaria)
Pertenece a alguna asociación empresarial: (Especificar a cual o cuales)
Nº trabajadores: Nº afectados: Grupo profesional y/o puesto de trabajo:
Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y la secundaria)
Representantes de los trabajadores: SI:____ NO:____ Sindicatos: CC.OO.:____/____% UGT:____/_____% Otros:_____/_____%
Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:
Artículos del Convenio que afectan a la consulta:
Existe negociación en la empresa: (en caso afirmativo expóngase resumidamente la postura de las partes)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y a probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

Nota: Si en cualquier cuadro de información necesitase más espacio, adjunte una hoja, señalando el punto de referencia al que se refiere.

Fdo.

En ……. a ….. de …….. de 20…

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

ANEXO III

(relativo al art. 84. Licencias retribuidas)

LICENCIA POR MATRIMONIO O POR CONSTITUIR PAREJA DE HECHO INSCRITA EN EL REGISTRO CORRESPONDIENTE

- **Concepto:** es la licencia, retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, por matrimonio o por constituir pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letra a) del convenio colectivo: QUINCE días naturales.
- **Quién lo puede pedir:** todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 10 días hábiles, antes de la fecha de disfrute de la licencia.
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento impreso tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** libro de familia o certificado del registro público correspondiente
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo tres días naturales.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. La licencia se puede dividir en dos periodos que se han de disfrutar sin interrupción, uno antes de la celebración y otro posterior.
2ª. Se puede acumular a las vacaciones, si las necesidades del servicio no lo impiden.
3ª. Si se ha disfrutado de la licencia por inscripción en el registro público de parejas estables no se tendrá derecho a su disfrute nuevamente por matrimonio con la misma persona.

LICENCIA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJO/A

- **Concepto:** es la licencia retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, a causa del nacimiento de un hijo/a, adopción o acogida.
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letra b) del convenio colectivo: TRES días laborables por nacimiento o adopción.
- **¿Quién lo puede pedir?:** todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** cinco días hábiles a partir del momento en que se inicia el hecho causante (nacimiento o adopción).
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** libro de familia o certificación del Registro Civil, informe de maternidad del servicio público de salud o resolución judicial o administrativa de la adopción o acogida.
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo un día hábil.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. La concesión de esta licencia es independiente de la suspensión del contrato por nacimiento/adopción y cuidado del menor regulado por el Real Decreto Ley 6/2019, de forma que podrá disfrutarse una vez finalizado el periodo anteriormente indicado de suspensión, antes a reintegrarse a su puesto de trabajo.

LICENCIA POR DEFUNCIÓN, HOSPITALIZACIÓN Y ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

- **Concepto:** es la licencia, retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de una entidad dedicada a la protección de menores, con motivo de la defunción, accidente, o enfermedad grave, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o análoga situación de convivencia, con la justificación correspondiente.
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letra c) y c) bis.

"*c) Hasta cinco días laborables por hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En caso de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.*

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

c) bis. Hasta tres días laborables por la muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En caso de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cinco días laborables.

Podrán ampliarse estos días, descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. También podrán ampliarse estos días con un permiso sin sueldo de un máximo de diez días laborables previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio."

- **¿Quién lo puede pedir?**: todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 3 días hábiles, antes de la fecha de disfrute de la licencia, siempre que haya conocimiento previo. En circunstancias imprevisibles, la comunicación a su superior jerárquico y la presentación de la solicitud se hará en el máximo de dos días hábiles desde la reincorporación al trabajo.
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo con los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento impreso, tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** libro o libros de familia o la documentación, para acreditar la relación de parentesco, documento informativo del desplazamiento fuera del municipio, si así fuera, documento justificativo de la defunción del familiar, y/o justificante del ámbito sanitario del accidente o de la enfermedad grave del familiar.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. El concepto de «enfermedad grave de un familiar» comprende:

a. Intervención quirúrgica que requiera hospitalización.
b. Intervención quirúrgica sin hospitalización.
c. Hospitalización no ambulatoria.
d. Todas las patologías que generan hospitalización no ambulatoria.
e. Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, la gravedad quede acreditada expresamente mediante informe médico, sin mayor exigencia descriptiva sobre el cariz de las afecciones o la repercusión vital.
f. Aquellos casos en que, una vez acabada la hospitalización (incluida la ambulatoria) o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de curas especiales al domicilio y se acredite mediante informe médico.

2ª. En caso de haber disfrutado de días por este tipo de permiso y no justificarlos debidamente se considerarán como asuntos propios.

3ª. En caso de coincidencia con vacaciones, licencias por asuntos propios, se interrumpirán estas, a causa del hecho sobrevenido.

4ª. Se entenderá por familiares de primer grado con análoga situación de convivencia los hijos del cónyuge y el cónyuge del padre o la madre, además de los indicados a la siguiente parrilla:

- Primer grado afinidad/consanguinidad Padre/madre; Suegro/suegra; Hijo/hija; Yerno/nuera. Asimilado a 1º. grado Cónyuge/pareja estable.
- Segundo grado afinidad/consanguinidad abuelo/abuela propia o del cónyuge; hermano/na; cuñado/a, nieto propio o del cónyuge o pareja estable.

5ª. El cómputo de horas equivalente a esta licencia atribuido a cada día de disfrute de esta licencia es de 7 horas y 30 minutos de trabajo. El disfrute de la licencia siempre serán turnos completos, es decir, si el turno es superior a 7,5 horas: se pagarán 7,5 horas y el resto del turno impagado. El trabajador nunca tendrá que ser incorporado en el transcurso de un turno porque el permiso retribuido haya acabado

6ª. El permiso se puede iniciar desde el primer día hábil después de los hechos causantes. En caso de hospitalización y enfermedad grave, siempre que se mantenga el hecho causante, el trabajador podrá disfrutar del permiso de forma continuada o alternando los días de descanso.

LICENCIA POR TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

- **Concepto:** es la licencia retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, con motivo de su traslado de domicilio, tanto si se produce o no cambio de municipio.
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letra d) del convenio colectivo: UN día laborable, dentro de un periodo máximo de un mes desde la fecha del documento que lo puede justificar.
- **¿Quién lo puede pedir?:** todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 7 días naturales, antes de la fecha de disfrute de la licencia.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** certificado de empadronamiento o contrato de alquiler o escritura de propiedad.
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo tres días hábiles. Si se deniega se tiene que motivar y si no se informa, se entiende estimado.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. En caso de coincidencia de esta la licencia con otras licencias o con una incapacidad temporal, se interrumpirá su disfrute y se iniciará finalizada la situación anteriormente indicada.
2ª. Se podrá autorizar su disfrute en otro momento en los casos en que se demuestra la imposibilidad de poderlo efectuar en el plazo establecido. (Ejemplo: Compra del inmueble y se han tenido que hacer reformas para su habitabilidad, etc.).
3ª. Puede disfrutarse consecutivamente con la licencia de libre disposición y/o periodo de vacaciones.

LICENCIA POR EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL O El ACOMPAÑAMIENTO A ESPECIALISTA DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO O ACOMPAÑAR UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO A LA MISMA.

- **Concepto:** es la licencia retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Esta licencia es un derecho subjetivo del empleado/da
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letras e) y k) del convenio colectivo: EL TIEMPO NECESARIO INDISPENSABLE, dentro de su jornada de trabajo o turno. En el caso de acompañamiento salvo que no fuese posible la consulta fuera de su horario laboral.
- **¿Quién lo puede pedir?:** todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 7 días naturales, antes de la fecha de disfrute de la licencia, excepto en los casos de acompañamiento a consulta médica que podrá ser inferior o en situaciones de imprevisible definición.
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** documento justificativo del cumplimiento y del tiempo dedicado para su realización. En el caso de acompañamiento de personas por la condición de representante legal o cuidador de hecho: documento de representación legal o cuidador de hecho, documento de discapacidad o dependencia. Al tratarse de menores: libro de familia o certificación de pareja estable, o resolución de acogida. Documento justificativo del parentesco en el caso de acompañamiento a consulta médica y justificante del ámbito sanitario público.
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo tres días hábiles. Si se deniega se tiene que motivar y si no se informa, se entiende estimado.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. Son deberes inexcusables e indelegables los que no pueden efectuarse fuera de jornada laboral. Entre otros:

a) Citaciones y gestiones a los registros, centros y organismos oficiales, comparecencias indelegables ante notario, obtención y renovación de documentos identificadores personales, que obligatoriamente coincida con la jornada laboral o reuniones de órganos de representación política y comisiones dependientes de las cuales formen parte.
b) El deber de participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio de acuerdo con la normativa que lo regule.
c) El acompañamiento de familiares con discapacidad o que acrediten dependencia, que estén al cuidado del empleado/a.
d) El acompañamiento al médico de un menor de edad, cuando suceda un aviso de urgencia que requiera la asistencia sanitaria, librando con posterioridad el documento que lo justifique.

2ª. En caso de coincidencia con un período de vacaciones, asuntos propios o baja por incapacidad temporal, no se interrumpe el disfrute del permiso.

LICENCIA POR EL MATRIMONIO DE FAMILIARES HASTA EL 2º. GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

- **Concepto:** es la licencia retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, el día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letra f) del convenio colectivo: UN día laborable.
- **¿Quién lo puede pedir?**: todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 7 días naturales, antes de la fecha de disfrute de la licencia.
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** copia del certificado del matrimonio emitido por la entidad que corresponda o libro de familia, documentación justificativa del parentesco.
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo tres días hábiles. Si se deniega se tiene que motivar y si no se informa, se entiende estimado.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. En caso de coincidencia, no se interrumpe el goce de vacaciones, asuntos propios o baja por incapacidad temporal.
2ª. En ningún caso se concederá el disfrute de este permiso por horas, puesto que se computa el día natural.
3ª. Puede disfrutarse de forma consecutiva con la licencia de libre disposición y/o periodo de vacaciones.

LICENCIA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO MÉDICO DE FAMILIARES DE PRIMER GRADO, ATENCIÓN MÉDICA DEL TRABAJADOR Y ASISTENCIA A TUTORÍAS.

- **Concepto:** es la licencia retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, por el tiempo indispensable destinado al acompañamiento médico de familiares de primer grado inexcusable, la atención médica del trabajador y la asistencia a tutorías. En el caso de alumnos con necesidades educativas especiales (NESE), se pueden generar diferentes intervenciones en el ámbito educativo que requiera la participación de sus responsables/tutores, esta será facilitada por parte de la empresa.
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letra h) del convenio colectivo: EL TIEMPO NECESARIO INDISPENSABLE, dentro de su jornada de trabajo o turno, con un tope máximo anual de 15 HORAS.
- **¿Quién lo puede pedir?**: todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 5 días naturales, antes de la fecha de disfrute de la licencia, excepto en los casos de acompañamiento a consulta médica que podrá ser inferior o ante situaciones de imprevisible definición.
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** documento justificativo del cumplimiento y del tiempo dedicado para su realización. En el caso de acompañamiento de familiares de primer grado o asistencia a tutorías: libro de familia o certificación de pareja estable, o resolución de acogida. Documento justificativo en el caso de acompañamiento a consulta médica y/o justificante del ámbito sanitario o del centro docente.
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo tres días hábiles. Si se deniega se tiene que motivar y si no se informa, se entiende estimado.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. En los acompañamientos a un centro sanitario, cuando sucedan a causa de un aviso de urgencia, se entregará con posterioridad el documento que lo justifique.
2ª. En caso de coincidencia con un período de vacaciones, asuntos propios o baja por incapacidad temporal, no se interrumpe el disfrute del permiso.

LICENCIA POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA PRESENTARSE A EXÁMENES FINALES Y OTRAS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD Y EVALUACIÓN EN CENTROS OFICIALES DE FORMACIÓN DURANTE LOS DÍAS QUE SE LLEVEN A CABO

- **Concepto:** es la licencia retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, para presentarse a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días que se lleven a cabo.
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 83.1, letras i) del convenio colectivo: EL DÍA O DÍAS o el tiempo indispensable, dentro de su jornada de trabajo o turno.
- **¿Quién lo puede pedir?:** todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 7 días naturales, antes de la fecha de disfrute de la licencia.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:** documento justificativo de la presentación a la prueba o examen correspondiente.
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo tres días hábiles. Si se deniega se tiene que motivar y si no se informa, se entiende estimado.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. Si el examen o la prueba definitiva de aptitud se realiza en un día inhábil o no laborable, no tiene derecho a disfrutarlo en otro momento.
2ª. Hay derecho a esta licencia tanto si los exámenes o las pruebas definitivas de aptitud son relativas o no a estudios relacionados con sus funciones.
3ª. Se tienen que entender también incluidos los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las administraciones públicas.

LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

- **Concepto:** es la licencia, retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, por asuntos propios y sin necesidad de justificación.
- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.1, letra j) del convenio colectivo: TRES días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural, que solo se podrán denegar si se solicitan con menos de 7 días naturales de antelación. En el caso de los centros residenciales también será motivo de denegación que dos o más trabajadores/as de un mismo centro de trabajo soliciten el mismo día de asuntos propios. En este caso, se concederá a quién lo haya solicitado con más antelación.

  En cuanto a contratos de trabajo de duración inferior en el año, el número de días será el resultado proporcional de los servicios efectivos a prestar.

- **Quién lo puede pedir:** todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 7 días naturales, antes de la fecha de disfrute de la licencia.
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por los responsables del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/da:** máximo tres días naturales.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. El periodo de disfrute de los días de licencia se tiene que hacer dentro del año natural. Podrá disfrutarse como máximo hasta día 31 de enero del año siguiente, siempre que haya acuerdo entre el empleado/da y el responsable/coordinador del servicio.
2ª. Los días de licencia por asuntos propios podrán acumularse con otros permisos o licencias y también podrán acumularse en los periodos de vacaciones anuales.
3ª. En caso de coincidencia de la licencia con una baja por incapacidad temporal u otras situaciones sobrevenidas (hospitalización, enfermedad grave, muerte de un familiar de primero/segundo grado) se interrumpirá el disfrute.
4ª. Si existen acuerdos o pactos entre la entidad y la representación legal del personal que perfeccionen los criterios descritos anteriormente sobre el disfrute de estos días para colectivos concretos, serán los que se tienen que aplicar.
5ª. El cómputo de horas equivalente a esta licencia atribuido a cada día de disfrute de esta licencia es de 7 horas y 30 minutos, para cualquier contrato de trabajo a jornada completa o la parte proporcional para los contratos de trabajo con una jornada inferior. El disfrute de la licencia siempre serán turnos completos, es decir, si el turno es superior a 7,5 horas: se pagarán 7,5 horas y el resto del turno impagado. El trabajador nunca tendrá que incorporarse en el transcurso de un turno porque el permiso retribuido haya acabado.

LICENCIA PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO PARA HACER EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN DEL PARTO

- **Concepto:** es la licencia retribuida y no recuperable, que tiene derecho a disfrutar el empleado/da de entidad dedicada a la protección de menores, las horas dedicadas a exámenes prenatales y a las técnicas de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad que se hagan dentro de la jornada laboral, tanto por la embarazada como el futuro padre o cónyuge.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317

- **Marco normativo y duración de la licencia:** Art. 84.2 del convenio colectivo: LAS HORAS CORRESPONDIENTES A LOS EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.
- **¿Quién lo puede pedir?** todos los empleados y empleadas de las entidades afectadas por el presente convenio.
- **Plazo para presentar la solicitud:** por norma general, 7 días naturales, antes de la fecha de disfrute de la licencia.
- **Impreso de solicitud:** puede solicitarse a través del impreso normalizado o por los medios telemáticos, de acuerdo a los criterios establecidos para cada entidad. Si se trata de un documento imprimido tiene que ir firmado por el empleado/da, y por sus superiores del servicio. Si se trata de una solicitud telemática, tiene que contar con la respuesta del responsable/coordinador superior del servicio.
- **Documentos justificativos:**

  - Documento del médico especialista que acredite la necesidad de la realización de las técnicas de preparación al parto y/o la realización de exámenes prenatales y con la justificación previa de la necesidad de hacerlas dentro de la jornada de trabajo.
  - Documento justificativo de la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de preceptivos informes psicológicos y/o sociales previos a la declaración de idoneidad que no puedan efectuarse fuera de la jornada de trabajo.
  - Libro de familia o certificación de pareja estable correspondiente para acreditar la relación de parentesco.

- **Plazo máximo para resolver e informar al empleado/a:** máximo tres días hábiles. Si se deniega se ha de motivar y si no se informa, se entiende estimado.

CONSIDERACIONES PRÁCTICAS:

1ª. En caso de coincidencia, no se interrumpirá el disfrute de vacaciones, asuntos propios o incapacidad temporal.
2ª. Pueden disfrutarse de forma consecutiva con la licencia de asuntos propios y/o periodos de vacaciones.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/137/1231317