

4

LES RELACIONS LABORALS A LES ILLES BALEARS

4.1.

MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de les condicions de treball que impliquen els convenis col·lectius a la CAIB, com a tot el territori nacional, es desenvolupa en un marc normatiu ordenat per la Unió Europea, pel legislador estatal i, en menor mesura, pels executius autonòmics.

4.1.1. MARC EUROPEU

A nivell europeu, la política social continua orientada pels principis establerts en el Pilar Europeu de Drets Socials (PIEDS), que segueix actuant com a instrument de referència per a la configuració de les polítiques socials i laborals dels estats membres de la Unió Europea. Es tracta d'un marc no imperatiu aprovat pel Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors en la sessió del 23 d'octubre de 2017, que estipula vint principis fonamentals de l'Europa Social i orienta l'elaboració de la normativa social europea durant aquest període. Dins les iniciatives impulsades sota aquest marc es troben l'elaboració d'una ruta per a l'aplicació del PIEDS, la promoció del diàleg social i la cooperació entre els estats membres en qüestions de polítiques socials, la promoció de la igualtat de gènere

i la no discriminació en el lloc de treball i l'impuls de millores en les condicions de treball i de vida de les persones treballadores migrants.

L'any 2025, el PIEDS es concretà, des del punt de vista normatiu, en l'adopció de la Directiva (UE) 2025/2450 del Parlament Europeu i del Consell, per la qual es modifica la Directiva 2009/38/CE relativa a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o d'un procediment d'informació i consulta de les persones treballadores en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària. Aquesta reforma respon a la necessitat d'actualitzar un instrument jurídic clau del dret social europeu amb la finalitat de reforçar l'efectivitat dels drets d'informació i consulta en un context econòmic marcat per la globalització empresarial, la digitalització i els processos de reestructuració transnacional. En particular, la Directiva incideix en la necessitat que la informació facilitada per l'empresa sigui completa i es proporcioni en un termini adequat, i que la consulta es dugui a terme en una fase en que encara sigui possible influir en la presa de decisions empresarials, especialment en processos amb impacte transnacional com reestructuracions o acomiadaments col·lectius. Així mateix, es delimita amb més precisió el concepte de qüestions transnacionals per garantir una aplicació més àmplia dels mecanismes de participació. Al mateix temps, la norma reforça les garanties de

funcionament dels comitès d'empresa europeus, exigint que disposin de recursos adequats, accés a formació i assessorament expert, i limitant l'ús abusiu de la confidencialitat per part de l'empresa. Igualment, s'introdueix l'obligació dels Estats membres d'establir un règim sancionador efectiu, proporcionat i dissuasiu en cas d'incompliment de les obligacions empresarials. Finalment, la Directiva promou una composició equilibrada de gènere i reforça la coordinació entre els diferents nivells de representació de les persones treballadores.

També en el marc del PIEDS, l'any 2025 l'actuació de la Unió Europea en matèria d'ocupació i política social es continuà articulant principalment a través del Semestre Europeu, com a instrument de coordinació de les polítiques econòmiques i socials dels Estats membres. En aquest context, es va adoptar la Decisió (UE) 2025/2254 del Consell, de 27 d'octubre de 2025, relativa a les orientacions per a les polítiques d'ocupació dels Estats membres, per guiar l'acció dels Estats en el disseny i implementació de les seves estratègies laborals, en coherència amb els objectius establerts en el PIEDS i en l'Estratègia Europea d'Ocupació. Aquesta decisió manté l'estructura de les orientacions adoptades en anys anteriors i estableix un conjunt de directrius dirigides a promoure mercats de treball més inclusius, resilents i adaptats a les transformacions derivades de la digitalització i de la transició ecològica. En particular, incideix en la necessitat d'incrementar la participació en el mercat de treball, especialment de determinats col·lectius amb majors dificultats d'accés, de millorar l'adequació entre les competències de la població activa i les necessitats del teixit productiu, així com de fomentar l'ocu-

pació de qualitat i la millora de les condicions laborals. Així mateix, la decisió posa un èmfasi especial en el reforç del diàleg social i en la importància de garantir sistemes de protecció social eficients i sostenibles, capaços de donar resposta als canvis estructurals del mercat de treball.

Finalment, en el marc del seguiment dels objectius del PIEDS, la Comissió Europea publicà l'informe anual *Employment and Social Developments in Europe 2025*, en el qual s'analitzen les principals tendències del mercat de treball europeu i els reptes estructurals que afronten els sistemes d'ocupació i protecció social. Entre les conclusions més destacades de l'informe es troba la persistència de dificultats en la cobertura de determinats llocs de treball, vinculades a la manca d'adequació entre les competències disponibles i les necessitats del mercat, així com la necessitat d'incrementar la participació laboral de determinats col·lectius infrarepresentats. En conjunt, aquestes actuacions posen de manifest la continuïtat de l'enfocament de governança multinivell que caracteritza la política social europea, en el qual la Unió Europea estableix directrius i objectius comuns mentre que els Estats membres conserven la competència principal en la definició de les seves polítiques laborals, reforçant-se, alhora, els mecanismes de seguiment i coordinació orientats a garantir una major cohesió social i un creixement sostenible dins la Unió.

4.1.2. MARC NACIONAL

En l'àmbit del nostre ordenament intern, el text que continua servint de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les

condicions de treball és el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET). Durant l'any 2025, aquesta norma ha estat objecte de diverses modificacions puntuals que, sense alterar-ne l'estructura general, incideixen en aspectes concrets de la regulació de la relació laboral.

En primer lloc, la Llei Orgànica 1/2025, de 2 de gener, de mesures en matèria d'eficiència del Servei Públic de Justícia, va modificar els articles 50, 53 i 55 de l'Estatut dels treballadors, incidint en el règim jurídic de l'extinció del contracte de treball. En relació amb l'article 50, la reforma introdueix una precisió de la causa relativa a la falta de pagament o retard continuat en l'abonament del salari, establint criteris objectius per a la seva apreciació, com ara la superació en quinze dies de la data de pagament o l'existència de deutes salarials reiterats o acumulats en un període determinat. Pel que fa als articles 53 i 55, relatius respectivament a l'acomiadament per causes objectives i disciplinàries, la modificació incideix en els supòsits de nul·litat vinculats a l'exercici de drets de conciliació. En concret, s'amplia la protecció a les persones que hagin sol·licitat o estiguin gaudint del permís per mort de familiars i les adaptacions de jornada.

En segon lloc, la Llei 1/2025, de 1 d'abril, de prevenció de les pèrdues i el malbaratament alimentari, modifica l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, incidint en el règim de la contractació de durada determinada. En particular, la reforma introdueix una previsió específica dins del contracte per circumstàncies de la producció que permet aplicar aquesta modalitat con-

tractual en supòsits d'empreses del sector agrari i agroalimentari fins un total de 120 dies a l'any.

En tercer lloc, la Llei 2/2025, de 29 d'abril, per la qual es modifiquen el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent de les persones treballadores, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, en matèria d'incapacitat permanent, modifica els articles 48.2 i 49.1 de l'Estatut dels treballadors. En concret, la reforma introdueix una nova regulació dels efectes de la declaració d'incapacitat permanent sobre la relació laboral, substituint el model anterior d'extinció automàtica del contracte per un sistema que prioritza la seva continuïtat. D'una banda, es modifica l'article 48.2 per establir que la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball es manté no només en els supòsits de possible revisió per millora, sinó també durant el temps necessari per a la resolució dels ajustos raonables o per al canvi a un lloc de treball vacant i disponible. D'altra banda, es modifica l'article 49.1 mitjançant la introducció d'una nova lletra n), que condiciona l'extinció del contracte a la impossibilitat d'adoptar aquestes mesures, de manera que només es pot produir quan els ajustos suposin una càrrega excessiva per a l'empresa, quan no existeixi un lloc de treball compatible o quan la persona treballadora rebutgi la reubicació proposada. Així mateix, la norma estableix criteris per determinar el caràcter excessiu de la càrrega i regula el procediment i els terminis per a l'adopció d'aquestes mesures.

En quart lloc, el Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, pel qual s'amplia el permís de naixement i cura, mitjançant la modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, modifica els apartats 4 i 5 de l'article 48 ET, ampliant la durada de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda o acolliment. En concret, s'incrementa el permís de setze a dinou setmanes per a cada progenitor o persona adoptant i s'introdueix un règim específic en els supòsits de monoparentalitat, en què el període de suspensió s'estén fins a trenta-dues setmanes. Així mateix, la reforma reestructura el règim de gaudi del permís, diferenciant entre un període obligatori de sis setmanes immediatament posteriors al fet causant, un segon període flexible que es pot distribuir durant el primer any de vida o convivència amb el menor, i un nou tram addicional que pot gaudir-se fins que el menor compleixi vuit anys.

Per últim, el Reial decret 1065/2025, de 26 de novembre, pel qual es desenvolupa el règim del contracte formatiu previst a l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, concreta els requisits, contingut i condicions d'aplicació d'aquesta modalitat contractual. En parti-

cular, la norma regula amb major detall les obligacions en matèria de formació vinculada al contracte, el règim de tutorització i seguiment de la persona treballadora, així com els límits en la durada i en la jornada de treball. A més, s'estableixen criteris específics per garantir la correspondència entre l'activitat laboral desenvolupada i el contingut formatiu, reforçant el caràcter qualificat d'aquesta figura contractual i evitant-ne l'ús fraudulent.

4.2.

COMPLIMENT DE LA LEGISLACIÓ LABORAL I IMPACTE DE L'ÚS DE LES NOVES TECNOLOGIES

A nivell estatal, la Resolució de 8 de setembre de 2025, de la Secretaria d'Estat de Treball, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 26 d'agost de 2025, pel qual s'aprova el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2025-2027, estableix el nou marc d'actuació de la Inspecció de Treball per als propers anys. Aquest Pla defineix com a objectius prioritaris la lluita contra el frau en la contractació i en la Seguretat Social, el reforç de la seguretat i salut laboral i la millora de la qualitat de l'ocupació, amb especial atenció als col·lectius més vulnerables. Així mateix, el Pla incideix en la necessitat d'adaptar el funcionament de la Inspecció als nous reptes derivats de la digitalització del treball i de les transformacions del mercat laboral, promovent l'ús d'eines tecnològiques i d'anàlisi de dades per a la detecció de conductes irregulars. Igualment, es reforça la coordinació insti-

tucional i la planificació de les actuacions inspectores, amb la finalitat d'augmentar l'eficàcia del sistema de control i garantir un millor compliment de la normativa laboral i de Seguretat Social.

A nivell autonòmic i a diferència d'altres anys, no es disposa de dades públiques específiques sobre els resultats de l'activitat inspectora en matèria contractual o de temps de treball durant l'any 2025, en un context marcat per la finalització del Pla de Lluita contra la Precarietat Laboral que s'aplicava a la legislatura anterior.

Pel que fa a l'actuació en matèria de prevenció de riscos laborals, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL) va planificar per a l'any 2025 el desenvolupament d'un conjunt d'actuacions orientades a la vigilància i control de les condicions de treball, amb una previsió de 1.180 actuacions en els sectors de la construcció i la indústria. Aquestes actuacions havien d'incloure visites a centres de treball i obres, la verificació dels sistemes de prevenció i el desenvolupament de campanyes específiques en relació amb determinats riscos professionals, com l'exposició a pols de sílice cristal·lina respirable, agents químics o els riscos derivats de treballs a l'aire lliure i en condicions climàtiques adverses. En relació amb els resultats disponibles, l'activitat desenvolupada per aquest organisme es va concretar en la realització de 1.569 visites a 3.050 empreses de les Illes Balears. En el sector de la construcció en particular, aquestes actuacions varen suposar 696 visites, que varen afectar un total de 1.245 empreses i 5.824 persones treballadores. Així mateix, s'ha fet públic l'increment dels plans de treball amb risc d'exposició a l'amiant tramitats per

l'IBASSAL, que varen augmentar un 22% entre els anys 2023 i 2025, corresponents a intervencions en què es va preveure la manipulació o retirada de materials amb contingut d'amiant i que varen requerir autorització administrativa prèvia.

4.3.

DESCRIPCIÓ DE L'ESTAT DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A LA CAIB

Per descriure l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB l'any 2025 s'han utilitzat els convenis col·lectius i altres acords de naturalesa col·lectiva publicats al BOIB al llarg d'aquesta anualitat. Tots aquests acords s'han negociat estant vigent, des de l'1 de juny de 2023, el V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (V AENC), signat per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, de conformitat amb l'article 83.2 ET, publicat al BOE núm. 129 de 31 de maig de 2023. Aquest acord nacional interprofessional, des de la seva eficàcia obligacional, ha de guiar, sense menyscabament de l'autonomia col·lectiva de les parts negociadores dels convenis col·lectius en tots els àmbits geogràfics i/o funcionals, l'esdevenir de les relacions laborals al llarg i ample del territori estatal durant el trienni ja iniciat 2023-2025.

En el preàmbul del V AENC, entre els continguts, destaca, en primer lloc, el recordatori de les concretes matèries referides a ocupació i contractació que el Reial decret llei 32/2021 va remetre per al seu desenvolupament a la negociació col·lectiva a fi de

consolidar, des de la pràctica negociadora, els objectius d'estabilitat en l'ocupació que perseguia. En aquesta línia, el capítol II, «De la negociació col·lectiva», subratlla el ferm propòsit d'impulsar la negociació col·lectiva fomentant l'obertura de noves unitats de negociació i l'ampliació de les existents i, el capítol III, se centra en la matèria d'ocupació i contractació.

Donada, per tant, la importància que els nostres interlocutors socials més representatius a escala estatal atribueixen a la dinàmica aplicadora de les vigents modalitats de contractació laboral, aquest és el fil conductor específic de l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats a la CAIB durant el 2025, anàlisi continuista i complementària del desenvolupat en la darrera edició d'aquesta Memòria.

4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS PUBLICATS AL BOIB DURANT EL 2025

Els convenis col·lectius publicats al BOIB l'any 2025 han estat vint i dos, onze més que el 2024, el que suposa un increment considerable de la negociació.

Atesos els seus àmbits funcionals, es diferencia la tipologia de convenis col·lectius següent:

Tres convenis col·lectius sectorials (igual que en 2024 i 6 menys que el 2023): Conveni col·lectiu sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears¹, Conveni col·lectiu sector de l'hostaleria

de les Illes Balears² i Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears³.

Onze convenis col·lectius empresarials: Conveni col·lectiu de l'empresa Diario de Ibiza, SA, 2024-2026⁴; XXXIII Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea, SA⁵; Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balear, SAU, 2023-2025⁶; Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf, SLU⁷; Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa⁸; Conveni col·lectiu de l'empresa General de Servicios ITV, SA en l'activitat d'inspecció tècnica de vehicles a l'illa de Mallorca⁹; II Conveni col·lectiu de l'UTE Es Vedrà¹⁰; Conveni col·lectiu de l'empresa Editora Balear, SA, 2024-2025¹¹; Conveni col·lectiu de l'empresa UTE GIREF¹²; Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA¹³ de l'any 2024 (al BOIB de 2025 es va publicar també el Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA de l'any 2023); i Conveni col·lectiu de l'empresa Quely, SA¹⁴.

A diferència de 2024, on no hi va haver cap conveni col·lectiu negociat en el marc de contractes o concessions administra-

2. BOIB núm. 104, de 5 d'agost de 2025.

3. BOIB núm. 135, d'11 d'octubre de 2025.

4. BOIB núm. 5, de 9 de gener de 2025.

5. BOIB núm. 7, de 14 de gener de 2025.

6. BOIB núm. 16, de 4 de febrer de 2025.

7. BOIB núm. 35, de 20 de març de 2025.

8. BOIB núm. 72, de 7 de juny de 2025.

9. BOIB núm. 72, de 7 de juny de 2025.

10. BOIB núm. 119, de 6 de setembre de 2025.

11. BOIB núm. 126, de 20 de setembre de 2025.

12. BOIB núm. 141, de 25 d'octubre de 2025.

13. BOIB núm. 148, de 8 de novembre de 2025.

14. BOIB núm. 150, de 13 de novembre de 2025.

1. BOIB núm. 80, de 24 de juny de 2025.

tives, en 2025, es va publicar el Conveni col·lectiu per a les persones treballadores de contractes dels serveis de recollida de residus urbans i neteja viària i de platges dels municipis de Santa Eulària des Riu i de Sant Joan de Labritja (Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa SAU)¹⁵.

Com a novetat, en 2025, es varen publicar dos convenis col·lectius franja, que són convenis limitats a una categoria o grup professional concret dins una empresa o sector: Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers de Eurowings Europe Ltd¹⁶; i Conveni col·lectiu de pilots de l'empresa Eurowings Europe Ltd¹⁷.

Pel que fa al personal d'administracions públiques, organismes i entitats del sector públic instrumental, només s'han trobat quatre convenis col·lectius: Conveni col·lectiu de la Fundació del Museu d'Art Contemporani de Palma Es Baluard¹⁸; Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla¹⁹; Conveni col·lectiu de l'empresa SMAP, Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes, SA²⁰; i Conveni col·lectiu de l'empresa Funeraria Municipal, SA, 2024-2025²¹.

El 2025 se signen nou acords d'adhesió (dos el 2024 i també dos el 2023): acord d'adhesió del personal de la Fundació per als Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques (FESMAE-IB) al V Conveni col·lectiu

del personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears²²; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Good&Fast Mallorca Avenidas, SL²³; acord d'adhesió al I conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Good&Fast Levante, SL²⁴; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Good&Fast Mallorca Plaza, SLU²⁵; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna signat per la Comissió negociadora de l'empresa Fast Food and Fun Arenal SL²⁶; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Fast Food Fun Maó, SL; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Family Food & Fun Cala Millor SLU²⁷; acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negociadora de l'empresa Family Food & Fun Inca, SLU²⁸; i acord d'adhesió al I Conveni col·lectiu sectorial estatal de marques de restauració moderna, signat per la Comissió negocia-

15. BOIB núm. 115, de 30 d'agost de 2025.

16. BOIB núm. 132, de 4 d'octubre de 2025.

17. BOIB núm. 138, de 18 d'octubre de 2025.

18. BOIB núm. 30, de 8 de març de 2025.

19. BOIB núm. 43, de 8 d'abril de 2025.

20. BOIB núm. 61, de 15 de maig de 2025.

21. BOIB núm. 146, de 4 de novembre de 2025.

22. BOIB núm. 45, de 12 d'abril de 2025.

23. BOIB núm. 111, de 21 d'agost de 2025.

24. BOIB núm. 111, de 21 d'agost de 2025.

25. BOIB núm. 111, de 21 d'agost de 2025.

26. BOIB núm. 119, de 6 de setembre de 2025.

27. BOIB núm. 122, de 13 de setembre de 2025.

28. BOIB núm. 122, de 13 de setembre de 2025.

dora de l'empresa Family Food & Fun Manacor, SLU²⁹.

Juntament amb aquests convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lectiva a la CAIB el 2025 també està caracteritzat, d'acord amb la tònica de memòries anteriors, per l'existència d'una àmplia gamma de pràctiques clàssiques de negociació col·lectiva, les quals prenen la forma d'actes aprovats pels òrgans d'administració del conveni col·lectiu. Es tracta, en concret, de les tipologies d'actes següents:

a) Tres actes de constitució de comissions paritàries: acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de Hosteleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears³⁰; acta de constitució de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers de Balears³¹; i acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector del Transport de mercaderies per carretera firmada de 24 de juliol de 2025³².

b) Set actes de comissions paritàries: acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu de Tintorereries i Bugaderies de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'11 de juny de 2024³³; acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de Balears, de 17 d'octubre de 2024³⁴; acta de la Comissió

Paritària del Conveni col·lectiu del sector de l'Hoteleria de les Illes Balears de 18 de setembre de 2024³⁵; acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector d'establiments sanitaris, hospitalització, consulta i assistència de Balears de 9 de desembre de 2024³⁶; acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del sector de vigilància aquàtica i socorrisme de les Illes Balears de 23 d'abril de 2025³⁷; acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector de Hosteleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 28 d'octubre de 2025³⁸; i acta de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu del sector de neteja d'edificis i locals de les Illes Balears de 24 d'octubre de 2025³⁹.

c) Quinze actes de comissions negociadores: acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA⁴⁰; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de Derivados del Cemento⁴¹; acta de l'acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears⁴²; acta de l'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears per l'any 2024⁴³; acta de la Comis-

29. BOIB núm. 122, de 13 de setembre de 2025.

30. BOIB núm. 122, 13 de novembre de 2025.

31. BOIB núm. 168, de 20 de desembre de 2025.

32. BOIB núm. 138, de 18 d'octubre de 2025.

33. BOIB núm. 26, de 27 de febrer de 2025.

34. BOIB núm. 41, de 3 d'abril de 2025.

35. BOIB núm. 45, de 12 d'abril de 2025.

36. BOIB núm. 45, de 12 d'abril de 2025.

37. BOIB núm. 137, de 16 d'octubre de 2025.

38. BOIB núm. 154, de 20 de novembre de 2025.

39. BOIB núm. 164, de 13 de desembre de 2025.

40. BOIB núm. 17, de 6 de febrer de 2025.

41. BOIB núm. 18, de 8 de febrer de 2025.

42. BOIB núm. 23, de 20 de febrer de 2025.

43. BOIB núm. 43, de 8 d'abril de 2025.

sió negociadora del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears⁴⁴; acta de l'acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears⁴⁵; acta de l'acord en matèria salarial dels centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat i centres especials d'ocupació de les Illes Balears per als anys 2025 a 2027⁴⁶; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles amb conductor de les Illes Balears⁴⁷; acta de l'acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears⁴⁸; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Real Club Náutico de Palma⁴⁹; acord per a la creació d'un complement econòmic autonòmic de millora salarial per als centres d'educació infantil de 0 a 3 anys de gestió indirecta de les Illes Balears⁵⁰; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Aqualia⁵¹; acta de l'acord de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de General Logistics Systems Spain, SA⁵²; acta d'aprovació del calendari laboral per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de les Illes Balears⁵³; i acta d'aprovació de

les taules salarials per als anys 2025 i 2026 de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu del sector de la construcció de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears⁵⁴.

d) Dotze actes en el marc de les administracions públiques, organismes i entitats del sector públic instrumental: acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA⁵⁵; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA⁵⁶; acta de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de la Fundació Bac de Sang i Teixits de les Illes Balears⁵⁷; Reglament regulador del complement de carrera professional horitzontal de la Mancomunitat del Pla de Mallorca⁵⁸; 2 actes de la Mesa conjunta de Negociació de l'Ajuntament d'Alaior de 29 d'octubre de 2024⁵⁹; acta de la Mesa conjunta de negociació de l'Ajuntament de Maó⁶⁰; acta de la Mesa conjunta de negociació de l'Ajuntament d'Alaior, de 29 d'octubre de 2024⁶¹; acta de la Mesa conjunta de negociació de l'Agència de Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Palma, PalmaActiva⁶²; acta de la Comissió negociadora de l'empresa municipal EMSER 2002, SLU⁶³; pacte de condicions de treball del personal

44. BOIB núm. 51, de 24 d'abril de 2025.

45. BOIB núm. 44, de 10 d'abril de 2025.

46. BOIB núm. 43, de 8 d'abril de 2025.

47. BOIB núm. 72, de 7 de juny de 2025

48. BOIB núm. 73, de 10 de juny de 2025.

49. BOIB núm. 77, de 19 de juny de 2025.

50. BOIB núm. 102, de 2 d'agost de 2025.

51. BOIB núm. 112, de 23 d'agost de 2025.

52. BOIB núm. 140, de 23 d'octubre de 2025.

53. BOIB núm. 140, de 23 d'octubre de 2025.

54. BOIB núm. 164, de 13 de desembre de 2025.

55. BOIB núm. 7, de 14 de gener de 2025.

56. BOIB núm. 26, de 27 de febrer de 2025.

57. BOIB núm. 37, de 25 de març de 2025.

58. BOIB núm. 44, de 10 d'abril de 2025.

59. BOIB núm. 44, de 10 d'abril de 2025.

60. BOIB núm. 73, de 10 de juny de 2025.

61. BOIB núm. 126, de 20 de setembre de 2025.

62. BOIB núm. 136, de 14 d'octubre de 2025.

63. BOIB núm. 136, de 14 d'octubre de 2025.

funcionari de la Mancomunitat Migjorn de Mallorca⁶⁴; i acta de la comissió negociadora de modificació del Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA, Empresa municipal d'aigües i clavegueram, SA⁶⁵.

4.3.2. DESENVOLUPAMENT CONVENCIONAL DE LES REMISSIONS LEGALS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE MODALITATS DE CONTRACTACIÓ LABORAL

En matèria d'ocupació i contractació, el V AENC (C III) inclou, d'una banda, directrius aplicables a les modalitats de contractació i, d'altra banda, directrius aplicables a la contractació de joves i persones en processos de qualificació. Aquest apartat de la memòria se centra en el desenvolupament convencional de les primeres directrius, que al seu torn es desdoblen per incidir de forma particularitzada en els extrems següents: a) Període de prova; b) Contracte de durada determinada; c) Contracte fix discontinu; i d) Contracte a temps parcial.

A. Període de prova

El V AENC recorda als agents negociadors dels convenis col·lectius que la durada d'aquest període s'ha de fixar atenent que la finalitat és facilitar el mutu coneixement de les parts contractants i també la idoneïtat del treballador i les seves aptituds, així com la seva adequació a les perspectives de desenvolupament professional i a la demanda de les seves qualificacions en l'organització de l'empresa, i s'han de

realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

De tots els convenis col·lectius trobats, no més 6 no efectuen cap desenvolupament convencional sobre la durada del període de prova⁶⁶ i 2 d'àmbit sectorial es remeten a la regulació del període de prova a favor de l'acord marc sectorial corresponent⁶⁷.

Alguns convenis col·lectius preveuen una durada igual a la prevista a l'art. 14 de l'ET⁶⁸ o milloren expressament el règim legal de la durada del període de prova, eliminant el període de prova de 3 mesos per empreses de menys de 25 treballadors⁶⁹.

D'altres modulen la durada màxima del període de prova respecte de la que preveu l'ET. Així un estableix un període únic de 6 mesos⁷⁰ i, un altre, un període únic de 2 mesos⁷¹. A més hi ha convenis que estableixen diversos períodes de prova en

66. Conveni col·lectiu de l'UTE Es Vedrà, Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA, Conveni col·lectiu de l'empresa Quely SA, Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa SAU, Conveni col·lectiu de l'empresa Funeraria Municipal SA i Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla.

67. Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

68. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears, Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca SA i Conveni col·lectiu de la Fundació del Museu d'Art Contemporani de Palma Es Baluard.

69. Conveni col·lectiu de l'empresa Editora Balear SA i Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

70. Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers de Eurowings Europe Ltd.

71. Conveni col·lectiu de pilots de l'empresa Eurowings Europe Ltd.

64. BOIB núm. 147, de 6 de novembre de 2025.

65. BOIB núm. 155, de 22 de novembre de 2025.

funció de la classificació professional dels treballadors, com ara dos períodes de prova, un de 6 mesos i un d'1 mes⁷²; dos períodes de prova, un de 6 mesos i un de 3 mesos⁷³; tres períodes de prova que van dels 6 mesos al mes⁷⁴ o dels 6 mesos als 15 dies feiners⁷⁵; i fins a quatre períodes de prova en funció del grup professional, que van dels 6 mesos al mes⁷⁶ o dels 8 mesos al mes⁷⁷.

Finalment, l'article 14 de l'ET disposa que determinades situacions suspensives del contracte interrompen el còmput del període de prova només si es produeix un acord entre les parts. Ara bé, hi ha qualque conveni que directament preveu la interrupció per situacions d'IT, naixement de fill/a, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere⁷⁸ o qualsevol circumstància aliena a l'empresa que interrompi el contracte⁷⁹.

B. Contracte de durada determinada

El V AENC estableix un repartiment de papers entre convenis col·lectius de diferent àmbit i naturalesa, i, al seu torn, fonamen-

ta les diferents crides a la negociació col·lectiva que es contenen en l'articulat. En aquest sentit, el V AENC distingeix entre funcions atribuïdes als convenis o acords col·lectius, als convenis col·lectius i als convenis sectorials.

A) Respecte dels convenis o acords col·lectius, el V AENC disposa que aquests, seguint el que estableix l'article 15.7 ET, han d'acordar, si escau, mitjans diferents de l'anunci públic que garanteixin la transmissió d'informació sobre l'existència de llocs de treball permanents vacants als quals puguin optar les persones amb contractes de durada determinada. Cap conveni col·lectiu no desenvolupa expressament aquesta previsió. No obstant això, n'hi ha un que preveu que, en igualtat de condicions professionals, tenen preferència per ocupar els llocs de treball com a fix ordinari o fix discontinu aquelles persones treballadores que, després d'haver estat contractades per la mateixa empresa per una durada determinada, acreditin un nombre més gran de dies treballats, no hagin rebutjat cap pròrroga del contracte i hagin complert la totalitat de la durada o durades pactades als seus contractes de treball⁸⁰.

B) En relació amb els convenis col·lectius, el V AENC incideix en tres plans:

1r. Establiment de la durada del contracte de substitució per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, amb el límit de tres mesos (article 15.3 ET). La pauta generalitzada en tots els convenis col·lectius pu-

72. Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf, SLU.

73. Conveni col·lectiu de l'empresa SMAP Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes SA.

74. Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balear SAU.

75. Conveni col·lectiu de l'empresa General de Servicios ITV SA.

76. Conveni col·lectiu de l'empresa UTE GIREF.

77. Conveni col·lectiu de l'empresa Diario de Ibiza SA.

78. Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

79. Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balear SAU.

80. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

blicats al BOIB el 2025 és ometre qualsevol tipus de desenvolupament.

2n. Establiment de plans i criteris de reducció de la temporalitat (article 15.8 ET). En aquest punt hi trobem distintes opcions. En primer lloc, hi trobem un conveni que indica que els contractes de treball s'entendran pactats per temps indefinit, llevat de les excepcions legalment establertes i els contractes subvencionats per altres administracions de durada determinada⁸¹. En segon lloc, d'una forma més específica, hi ha un conveni col·lectiu que estableix l'obligació empresarial d'acordar amb els representants dels treballadors la determinació dels llocs de treball de caràcter permanent, convertint en fixes les persones treballadores fixes-discontinues o eventuales que els ocupessin⁸². I, en darrer lloc, un conveni col·lectiu instaura criteris relatius a la relació entre contractació temporal i la plantilla del centre de treball en funció del nombre de treballadors a cada centre de treball⁸³.

3r. Establiment de mesures per facilitar l'accés efectiu a les accions incloses en el sistema de formació professional per a l'ocupació (article 15.8 ET). Específicament no hi ha cap conveni col·lectiu que hagi desenvolupat aquest tipus de mesures, però sí n'hi ha un que, sense distingir treballadors temporals o fixes, en cas que una empresa no tingués prevista la realització de cursos de formació, estableix que les seves persones treballadores tindran dret una sola vegada a un crèdit anual de 40

81. Conveni col·lectiu de la Mancomunitat del Pla.

82. Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

83. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

hores retribuïdes per assistir a cursos de formació continua desenvolupats per les parts signatàries del present conveni⁸⁴.

C) Pel que fa als convenis sectorials, el V AENC recorda que, segons l'article 15.2 de l'ET, aquests convenis poden ampliar fins a un màxim d'un any la durada legal de sis mesos del contracte temporal per circumstàncies de la producció derivades d'un increment ocasional i imprevisible de l'activitat o oscil·lacions d'aquesta. Així trobem acords relatius a que la durada del contracte per circumstàncies de la producció pugui ser de fins a 9 mesos⁸⁵, fins a 12 mesos⁸⁶ o, en el sector de l'hostaleria, fins a 9 mesos si bé, en aquells establiments amb obertura permanent durant tot l'any, fins a 12 mesos⁸⁷. No obstant aquesta reserva reguladora a favor només dels convenis col·lectius sectorials, hi ha un conveni d'empresa que amplia la durada fins a 9 mesos⁸⁸ i tres fins a 12 mesos⁸⁹.

C. Contracte fix discontinu

El V AENC recorda als agents negociadors dels convenis col·lectius que la potenciació del contracte fix discontinu, que es

84. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

85. Conveni col·lectiu del sector del transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

86. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

87. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

88. Conveni col·lectiu de l'empresa Son Vida Golf SLU.

89. Conveni col·lectiu de l'empresa Aquicultura Balears SAU, Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA i Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

va dur a terme per mitjà del Reial decret llei 32/2021, va tenir per finalitat afavorir l'estabilitat en l'ocupació i obrir aquesta forma de contractació per a quan hi hagi intermitència i recurrència en els treballs. Des d'aquesta lògica, el V AENC recomana desenvolupar a través dels convenis col·lectius tota la virtualitat d'aquest contracte, i regular els aspectes que permetin una millor adaptació a les necessitats dels treballadors, dels sectors i de les empreses. Amb la mira posada en aquest objectiu, el V AENC diferencia novament en funció de la naturalesa i l'àmbit sectorial dels convenis col·lectius que són objecte de crida legal per part de l'article 16 de l'ET als convenis col·lectius sectorials i, finalment, convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, acords d'empresa.

A) Segons el V AENC, els convenis col·lectius i acords d'empresa subsidiaris han d'establir criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida, tenint present que, en tot cas, aquesta haurà de fer-se per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància fefaent de la notificació (article 16.3 ET). En aquest sentit, el criteri de la crida més emprat tant per l'inici de l'activitat com per la seva interrupció és el d'antiguitat⁹⁰ o qualcuna de les seves variants, com poden ser el de l'antiguitat en l'empresa dins de cada especialitat en el lloc de treball i grup professional⁹¹ o l'ordre d'ingrés en l'empresa dins de cada categoria, funció o especialitat⁹². No obstant

això es troba un exemple de crida per criteri d'adequació de perfil al lloc de treball, de manera que d'entre les persones fixes discontinues inactives s'avisarà primer a les que tinguin un perfil més adequat al lloc de feina a cobrir⁹³.

Pel que fa a la crida, també es poden trobar models de crida de persones treballadores fixes-discontinues i de comunicats d'interrupció de l'execució del contracte de treball de les persones treballadores fixes-discontinues⁹⁴. És més, algun conveni col·lectiu indica que la crida s'ha de fer per escrit, ja sigui per WhatsApp, missatge de text o bé comunicació escrita lliurada en mà, per correu electrònic o per qualsevol altre mitjà que permeti deixar constància de la notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació⁹⁵.

Així mateix es poden trobar casos en els que es regula l'antelació de la crida, com ara un termini no inferior a 10 dies naturals o 5 dies naturals segons si la persona treballadora té un període d'ocupació garantit⁹⁶; o 15 dies d'antelació, llevat casos excepcionals on es podrà fer amb una antelació mínima de 72 hores⁹⁷. En el cas del preavis de cessament, es troba un exemple on s'indica que ha de ser comunicat a la

90. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

91. Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

92. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

93. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

94. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

95. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

96. Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

97. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

persona treballadora amb una antelació mínima de 5 dies laborables⁹⁸.

B) Els convenis col·lectius sectorials, tal com recorda el V AENC, s'encarreguen de desenvolupar els extrems següents: 1. Termini màxim d'inactivitat entre contractes i subcontractes, quan el contracte fix discontinu es justifiqui per la formalització de negoci d'aquestes característiques (article 16.4 ET); 2. Borsa sectorial d'ocupació (article 16.5 ET); 3. Subscripció del contracte a temps parcial quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin (article 16.5 ET); 4. Cens anual del personal fix discontinu (article 16.5 ET), i 5. Si escau, període mínim de crida anual i quantia per a fi de crida, quan aquest coincideixi amb la terminació de l'activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida (article 16.5 ET).

a) Respecte de l'establiment del termini màxim d'inactivitat entre contractes, de la borsa sectorial d'ocupació i del cens anual de personal fix discontinu, cal assenyalar que cap conveni col·lectiu no s'ocupa d'aquests extrems. Ara bé, en relació al cens anual, sí hi ha un conveni que obliga a les empreses a elaborar anualment un escalafó específic per als treballadors fixos de treball discontinu on figurarà el nom i cognoms, la categoria professional i l'antiguitat a l'efecte de crida i interrupció dels períodes d'ocupació⁹⁹.

b) Pel que fa a la possibilitat de subscriure contractes a temps parcial en la modalitat

98. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

99. Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears.

contractual fixa discontinua reservada tant per llei (article 16.5 ET) com pel V AENC a convenis col·lectius sectorials, hi ha tres convenis col·lectius sectorials que així ho preveuen¹⁰⁰. A més, també n'hi ha un d'empresa¹⁰¹.

c) Quan als períodes mínims d'ocupació garantida, en trobem de 6 mesos¹⁰² o variables en funció anualitats anteriors, de manera que poden oscil·lar entre els 6 mesos o els 9 mesos¹⁰³. Una altra opció és la de garantir la mitjana d'ocupació que hagin realitzat durant les cridades dels 2 primers anys¹⁰⁴.

C) Sobre el paper dels convenis col·lectius sectorials o, si no pot ser, acords d'empresa, el V AENC preveu que aquesta negociació col·lectiva ha d'establir els procediments per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària en indefinit ordinari (article 16.7 ET). Es tracta d'una qüestió que no està regulada directament pels convenis col·lectius analitzats, però sí contempen algunes garanties pels fixes-discontinus, com ara l'obligació empresarial, amb la participació dels representants dels treballadors a determinar els llocs de treball de caràcter permanent,

100. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears, Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu de l'hostaleria de les Illes Balears.

101. Conveni col·lectiu del Club Marítim San Antonio de la Playa.

102. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

103. Conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria de les Illes Balears.

104. Conveni col·lectiu de l'empresa Perlas Orquidea SA.

convertint en fixes les persones treballadores fixes-discontinues que ocupessin els llocs esmentats¹⁰⁵; la preferència de la persona treballadora fixa-discontinua més antiga per ocupar la vacant de naturalesa fixa ordinària que hi hagi¹⁰⁶; o, si l'empresa necessita contractar una persona treballadora amb la condició de fix ordinari, l'ha de seleccionar d'entre les persones treballadores fixes discontinues de la mateixa especialitat, si n'hi ha, tenint en compte la formació, mèrits, antiguitat, així com les facultats organitzatives empresarials¹⁰⁷. D'altra banda, en un cas, es preveu una novació transitòria de fix discontinu a fix ordinari en el cas d'empreses amb centres de treball d'activitat no permanent que es pretenguin establir amb caràcter d'activitat permanent, que suposa convertir transitòriament la condició de persones treballadores fixes discontinues a fixes ordinàries durant un període màxim de 4 anys, passant el cinquè any, i de continuar l'activitat permanent a consolidar la condició contractual de fix ordinari¹⁰⁸.

D. Contracte a temps parcial

El V AENC subratlla que el contracte a temps parcial resulta una peça important de tot sistema de contractació que genera estabilitat, perquè constitueix una eina

105. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears.

106. Conveni col·lectiu del sector de transport regular de viatgers per carretera de les Illes Balears i Conveni col·lectiu del sector del transport de mercaderies per carretera de les Illes Balears

107. Conveni col·lectiu del sector de l'hostal·laria de les Illes Balears.

108. Conveni col·lectiu del sector de l'hostal·laria de les Illes Balears.

adequada per atendre les necessitats de flexibilitat dels treballadors i de les empreses. Perquè aquest contracte pugui complir adequadament la finalitat, els convenis col·lectius han d'assumir i desenvolupar les crides legals següents: 1r) Ampliar, si escau, el nombre d'interrupcions en la jornada, quan aquesta es dugui a terme de forma partida (article 12.4.b ET). 2n) Procediment per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet a un altre a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball (article 12.4.e ET). 3r) Mesures per facilitar l'accés efectiu a la formació professional contínua (article 12.4.f ET). 4t) Percentatge màxim d'hores complementàries, sense excedir el 60 % de les hores ordinàries contractades ni ser inferior al 30 % (article 12.5.c ET). 5è) Termini de preavis de realització d'hores complementàries (article 12.5.d ET). 6è) Percentatge màxim d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sense superar el 30 % de les hores ordinàries contractades (article 12.5.g ET).

No obstant això, bona part dels convenis col·lectius publicats a la CAIB el 2025 ometen qualsevol tipus de desenvolupament del règim legal del contracte a temps parcial. Pel que fa a l'anàlisi dels desenvolupaments convencionals dels punts o aspectes referenciats en el V AENC, només els dos primers han estat desenvolupats per la negociació col·lectiva:

a) Dos convenis col·lectius fan esment a la possible interrupció en la jornada partida dels treballadors a temps parcial. Concretament, ambdós indiquen que, quan el contracte a temps parcial comporta l'execució d'una jornada diària reduïda o infe-

rior respecte de les altres persones treballadores, ha de ser preferentment continuada, tret que per necessitats organitzatives o productives no ho pugui ser, cas en què només serà possible fer un fraccionament i afegeixen que, en cap cas, la jornada diària igual o inferior a 4 hores no pot ser objecte de fraccionament¹⁰⁹.

b) Pel que fa al procediment per a la formulació de sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet a un altre a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball, dos convenis han desenvolupat aquests aspectes de manera detallada¹¹⁰.

4.4.

CONFLICTIVITAT LABORAL I SOLUCIÓ DE CONFLICTES

L'anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB el 2025 s'efectuarà distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

4.4.1. CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri de Treball i Economia Social¹¹¹, el total d'assumptes judicials de caire laboral resolts a les Illes Balears en 2025

109. Conveni col·lectiu sectorial d'hostaleria de les Illes Balears i Conveni col·lectiu de l'empresa SMAP Societat Municipal d'Aparcaments i Projectes SA.

110. Conveni col·lectiu de tripulants de cabina de passatgers d'Eurowings Europe Ltd. i Conveni col·lectiu de pilots de l'empres Eurowings Europe Ltd.

111. https://www.mites.gob.es/estadisticas/ajs/ajs_254t/ajs_4t2025.pdf.

per part dels jutjats Socials va ser de 7.294, 90 més que l'any 2024.

D'aquesta anualitat, encara no es disposa de les dades en matèria de conflictes col·lectius ni en matèria de seguretat social, però sí en relació als assumptes individuals en matèria d'acomiadaments.

Així, el nombre de treballadors afectats per conflictes individuals en matèria d'acomiadaments resolts per sentència favorable ha estat de 470, amb una quantia mitjana reconeguda de 9.433 € (una mica inferior que la de 2024: 9.577 €). Mentre que el nombre de treballadors afectats per conflictes individuals en matèria d'acomiadament resolts per conciliació ha estat de 1.390, amb una quantia mitjana reconeguda de 3.651,40 € (uns 900 € per davall de la de 2024: 4.545,10 €).

4.4.2. CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

A) L'activitat del TAMIB

Atesa la manca d'informació de l'any 2025 relativa a l'activitat del TAMIB, aquest apartat es remet a la futura publicació de la memòria de 2025.¹¹²

B) Dinàmica de les vagues

Tot i no tenir el nombre de vagues convocades a les Illes Balears, d'acord amb les dades subministrades pel Ministeri de Treball i Economia Social¹¹³, al llarg

112. <https://www.tamib.es/>

113. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/HUE/welcome.htm#

de 2025, 6.962 treballadors varen participar en aquestes vagues, 5.511 en vagues ordinàries i 1.451 en vagues generals. Pel que fa al nombre de jornades

no treballades, aquest va ser, en vagues ordinàries, 9.068 i, en vagues generals, 1.147, dies que sumen un total de 10.215 dies.