

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

5006

Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares y la publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del acta del acuerdo de la Comisión Negociadora de modificación de determinados artículos del Convenio colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares (código de convenio 07000195011981)

Antecedentes

1. El 3 de mayo de 2022, la Comisión negociadora del convenio colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares acordó la modificación de determinados artículos del texto del Convenio y suscribió la correspondiente acta de la reunión.
2. El 4 de mayo de 2022, Antonio Font Mas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del Acta mencionada.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 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 y acuerdos colectivos de trabajo.
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 acta del acuerdo de la Comisión Negociadora de modificación de determinados artículos del Convenio colectivo del sector del comercio de las Islas Baleares en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, *(firmado electrónicamente: 13 de mayo de 2022)*

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo (BOIB 97/2019)





ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS.

ASISTENTES:

Por AFEDECO:

Antonio Vilella Paredes

DNI.42999598V

Antonio Font Mas

DNI. 42960327F

Gerardo Jofre González Granda

DNI.43075267Q

Por FeSMC-UGT-Baleares

José García Relucio

DNI.42977361K

M^ª Antonia Barceló Andreu

DNI.41536523H

Bladimiro García Fernández

DNI.11396286Q

Por Federación de Servicios de USO:

Francisco Melgarejo Puertollano

DNI. 78203544W

Por Federación de Servicios de CC.OO. de las Islas Baleares:

Silvia Montejano Cofreces

DNI.43111706T

Carmen María Carmona Burguillos

DNI.44355924X

Por ASCOME-Pimen Menorca:

Jordi Bosch Morlá

DNI.41740015Y

Por PIMECO

José Noguera Coll

78.216.035-G

En Palma de Mallorca, a 3 de mayo de 2022, se reúnen las personas que al margen se relacionan en el despacho profesional de BUFETE ANTONIO FONT, sito en la Rambla nº 17 de Palma de Mallorca, d.p. 07003, al objeto de constituir la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS.

El objeto de la reunión, es la adaptación del vigente Convenio Colectivo para el sector del Comercio de nuestra Comunidad Autónoma a las modificaciones normativas introducidas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Antes de abrir la sesión se toma el acuerdo de nombrar Presidente de la Comisión a D. José García Relucio y Secretario de Actas al Letrado D. Antonio Font Mas.

A continuación se abre la sesión y el Presidente va dando la palabra a las distintas partes intervinientes y después de deliberar ampliamente se toman los siguientes ACUERDOS:

CUESTIÓN PREVIA.- Las partes comparecientes que, al margen se relacionan, representan a todas las Organizaciones Sindicales y Empresariales, acuerdan que la presente Acta será firmada por una persona que represente a cada una de dichas Organizaciones y no por todas las que se relacionan al margen.

1º. Se modifican los siguientes artículos del vigente Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears y pasan a tener la siguiente redacción:





ARTÍCULO 14º.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.-

La contratación de las personas trabajadoras se ajustarán a las normas legales generales sobre empleo y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las Empresas a la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. El contenido de los mismos se entenderá en todo caso normativo.

En concreto les será de aplicación además la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora y crecimiento y del empleo y **de forma especial el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

ARTÍCULO 15º.- CONTRATACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DE CARÁCTER -DISCONTINUO.-

1) Garantía de ocupación.-

Las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, de acuerdo con las siguientes normas:

Para las personas trabajadoras que hayan alcanzado o alcancen, dos períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

Las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará a partir del día siguiente a la entrada en vigor del vigente Convenio Colectivo la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los dos primeros años. En este supuesto, la empresa convocará a la persona trabajadora para restablecer la prestación de sus servicios a partir del tercer año de prestación de servicios como fijo-discontinuo por un periodo de ocupación no inferior a la media resultante.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas del empresario sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de quince días. La empresa, en estos casos; deberá preavisar a la persona trabajadora, por escrito (Anexo I), con una antelación mínima de quince días naturales.

La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estas personas trabajadoras, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

Las personas trabajadoras deberán conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos quince días de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, dispondrán de una relación de las personas trabajadoras fijas-os discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

2) Llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas.-

Todas las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo deberán ser llamadas, cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratadas. El llamamiento para la ejecución continuada del período garantizado, lo formalizará la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha de incorporación. Así mismo, las empresas, vendrán obligadas a preavisar con quince días de antelación de la finalización del período de ocupación.

Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a) Las empresas deberán llamar a las personas trabajadoras al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación de la persona trabajadora.

b) No obstante, la empresa, podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.



El ejercicio por parte de las empresas de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía mínima de ocupación.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la Empresa, dentro de cada especialidad y su interrupción a la inversa. El mismo criterio regirá cuando la empresa, acuerde prolongar la actividad de la persona trabajadora, una vez cumplida la garantía de ocupación de las otras personas trabajadoras de la misma especialidad, siempre que aquel o aquella no tenga suspendido el contrato por tiempo igual o superior al de la prolongación, siendo la misma de obligada aceptación por parte de la persona trabajadora. El tiempo que se hubiere prolongado la ocupación de la persona trabajadora, caso de no haberse suspendido el contrato, se estimará como computable a efectos de consolidar la garantía de ocupación, caso de que no la tenga reconocida.

c) En el supuesto excepcional de traslado de un fijo discontinuo o fija discontinua a otro centro de trabajo, la persona trabajadora conservará la antigüedad, a efectos de llamamiento que tenía en el centro de trabajo de origen. La dirección de la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de dichos traslados, así como de las causas que lo motivan.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de la convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el subapartado B) del segundo párrafo de este apartado.
- b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.
- c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera precedido o precedida por la contratación de otro u otra de menor antigüedad en su misma especialidad.

3) Normas comunes y principios

En tales supuestos y a partir de las fechas en que debe producirse el llamamiento, según los casos, la persona trabajadora, podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

Las empresas, entregarán a los Representantes Legales de los Trabajadores una copia del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas remitido a la Oficina de Empleo (según modelo recogido en el Anexo I).

A las trabajadoras o trabajadores Fijos Discontinuos, les serán computados a todos los efectos, los periodos efectivamente trabajados.

La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato deberá realizarse siempre en un recibo salarial ordinario o liquidación de haberes. Producida la interrupción del contrato, al concluir el período de ocupación concertado, los recibos de finiquito firmados por las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido de forma definitiva por alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

A partir de día 30 de marzo de 2022, será de aplicación con carácter supletorio en lo no previsto en el presente artículo el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y muy concretamente la posibilidad de que los trabajadores fijos-discontinuos a que hace referencia el presente artículo del Convenio Colectivo puedan ser contratados a tiempo parcial.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial su jornada laboral en cómputo semanal será como mínimo del 50% de la jornada semanal a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo. La jornada así acordada lo será de forma continuada sin posibilidad de fraccionar la misma.

En cuanto a la cotización al régimen correspondiente del Sistema de la Seguridad Social de la modalidad de contratación prevista en el apartado anterior será la de los trabajadores fijos-discontinuos a que se refiere el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Los criterios relativos a la relación de la contratación de las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial será la siguiente:

- 1º.- Centros de trabajo, a partir de 50 personas trabajadoras, queda fijado en un 10 por ciento de empleo fijo discontinuo a tiempo parcial en cada centro de trabajo.
- 2º.- Centros de trabajo, a partir de 25 y hasta 50 personas trabajadoras, queda fijado en un 15 por ciento de empleo fijo discontinuo a tiempo parcial en cada centro de trabajo.
- 3º.- Para los centros de trabajo a partir de 10 y hasta 25 personas trabajadoras, el porcentaje de plantilla será del 20 por ciento de empleo fijo discontinuo a tiempo parcial en cada centro de trabajo.
- 4º.- Para los centros de trabajo de hasta 10 personas trabajadoras de media anual quedan exentos de dichos porcentajes.



ARTICULO 16.- CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA.-

A efectos de lo previsto en el artículo 15 1. a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 2.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, además de los contenidos generales y con el fin de favorecer a las empresas en una posición más competitiva en el mercado y para poder dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, la Comisión Negociadora del presente Convenio conviene expresamente en identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Campañas genéricas y/o específicas, ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios, ventas promocionales y/o especiales, rebajas, aniversarios y cualquiera otra actividad que contribuya a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda dentro del proceso de adaptación de las empresas afectadas por este convenio, frente a la oferta comercial derivada de la competencia en el sector.

A tal efecto, se pacta de forma expresa que las empresas podrán contratar a las personas trabajadoras al amparo de lo previsto en el apartado anterior y, obligatoriamente según el modelo de contrato, aprobado a tal fin, que figura en el anexo III. En dicho modelo de contrato se recogen las obras, servicios y actividades posibles objeto de contratación que deberán ser identificadas en el momento de la firma, en los términos previstos en el mismo. La inobservancia de dicho requisito dará lugar a un contrato en fraude de ley.

A través de esta modalidad contractual y en un solo contrato de trabajo, podrá contratarse a una persona trabajadora para la realización de más de una de las tareas descritas, con una duración incierta no superior a tres años. En caso de celebrarse el contrato inicial por un periodo inferior al máximo establecido se podrán celebrar una o más prórrogas, con un máximo, en su caso, de tres prórrogas, sin que la duración incierta inicial pueda exceder de los 36 meses.

De no denunciarse por ninguna de las partes el contrato dentro del plazo inicialmente convenido o del de la prórroga o prórrogas, se entenderá automáticamente prorrogado por otro período, con el tope máximo de la duración prevista para este tipo de contrato.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 14 días de salario por año de servicios o a la proporción que resulte de ser el período trabajado inferior.

Los contratos a que hace referencia el presente artículo 16, de acuerdo con la Disposición transitoria tercera punto 1. del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que se hayan celebrado antes del 31 de diciembre de 2021, se registrarán en su integridad por lo previsto en dicho artículo.

Los indicados contratos que se hayan celebrado desde el día 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, de acuerdo con la Disposición transitoria cuarta del meritado Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se registrarán por lo regulado en el citado artículo si bien su duración no podrá ser superior a seis meses.

La modalidad contractual prevista en el vigente artículo 16 del presente Convenio Colectivo sectorial de Comercio para la Comunidad Autónoma de la Illes Balears, a partir de día 31 de marzo de 2022, inclusive, quedará, a todos los efectos legales, sin efecto, siendo nulos de pleno derecho cualquier tipo contrato celebrado al amparo de dicho artículo a partir de la indicada fecha.

ARTÍCULO 17.- CONTRATOS EVENTUALES.-

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del E.T, podrán realizarse a lo largo de todo el año y hasta una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieren.

A la finalización de estos contratos la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación equivalente a 14 días de salario por año de servicio o a la proporción que resulte de ser el periodo trabajado inferior al año.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado a que se refiere el presente artículo 17, de acuerdo con la Disposición transitoria tercera punto 2. Del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, de garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que se hayan celebrado antes del 31 de diciembre de 2021, se registrarán en su integridad por lo previsto en dicho artículo.

Los referidos contratos que se hayan celebrado desde el día 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, de acuerdo con la Disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se registrarán por lo regulado en el citado artículo si bien su duración no podrá ser superior a seis meses.

La modalidad contractual prevista en el vigente artículo 17 del presente Convenio Colectivo sectorial de Comercio para la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, a partir de día 31 de marzo de 2022, inclusive, quedará, a todos los efectos legales, sin efecto, siendo nulos de pleno derecho cualquier tipo de contrato celebrado al amparo de dicho artículo a partir de la indicada fecha.

ARTICULO 18.- CONTRATO DE INTERINIDAD.-

Al amparo del Art. 15.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, sobre contratos de interinidad se conviene que se puedan celebrar para suplir las ausencias previstas en estas normas y las derivadas de excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas, debiendo constar en estos casos el nombre o nombres y períodos de las personas trabajadoras objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato.

A partir de día 31 de marzo de 2022, los contratos de interinidad pasarán a denominarse CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN y su regulación se ajustará a lo previsto en el artículo 15.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, de garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

ARTÍCULO 18 bis.- CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.-

A partir de día 31 de marzo de 2022, únicamente, se podrán celebrar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de acuerdo con el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por causas imprevisibles, por causas generadas por oscilaciones de la demanda y por causas previsibles, en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

ARTÍCULO 18 Ter.- CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL.-

Se estará a la regulación establecida, a todos los efectos, en el **vigente artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación de trabajo.**

Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial se efectuará por las mismas reglas que para las personas trabajadoras a tiempo completo.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias de hasta el 30% de la jornada semanal fijada en contrato.

La utilización de estas horas complementarias, para que sean de debido cumplimiento por la persona trabajadora deberá ser preavisadas con 5 días de antelación.

Las horas complementarias pactadas deberán fijarse al principio o al final de la jornada diaria.

ARTÍCULO 19º.- CONTRATOS DE FORMACION.-

En el caso de que el contrato de Formación no se ajuste a lo establecido en la legislación vigente al respecto, el trabajador o la trabajadora, tendrá derecho a percibir el salario correspondiente por la función que realice.

Se establecen las siguientes condiciones para los contratos de Formante:

a) El contrato de formación, que tendrá una duración máxima de dos años y mínima de seis meses, se reducirá a la mitad para aquellos formantes en posesión de un título o Diploma expedido por la Escuela de Formación Profesional o equivalente, y siempre cuando dicho título o diploma no puede dar lugar a la contratación en prácticas, y todo ello de acuerdo con el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. La actividad desempeñada por la persona trabajadora deberá estar relacionada con las actividades formativas. Esta formación deberá de justificarse al finalizar el contrato.

b) El número de formantes por Centro de Trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 personas trabajadoras 1 formante
- De 6 a 10 personas trabajadoras 2 formantes
- De 11 a 25 personas trabajadoras 3 formantes
- De 26 a 40 personas trabajadoras 4 formantes
- De 41 a 50 personas trabajadoras 5 formantes
- De 51 a 100 personas trabajadoras 8 formantes
- De 101 a 250 personas trabajadoras 10 formantes u 8% plantilla
- De 251 a 500 personas trabajadoras 20 formantes ó 6% plantilla
- Más de 500 personas trabajadoras 30 formantes ó 4% plantilla



Para el cálculo del número de las personas trabajadoras, se excluyen los vinculados por contrato de formación.

c) Para que pueda contratarse una persona trabajadora como formante, el centro de trabajo deberá estar atendido personalmente por su titular, cónyuge o hijo/s del mismo y, en su defecto, deberá ser atendido por un Dependiente o Dependienta o Ayudante o Ayudanta; caso contrario, el o la formante percibirá, como mínimo, el salario fijado en este Convenio para el Ayudante o Ayudanta.

En los centros de trabajo que estén atendidos personalmente por su titular, Cónyuge o hijo/s del mismo, sólo podrá contratarse a un o una formante; en el supuesto de que se contrate a un mayor número de formantes el resto deberá percibir el salario de Ayudante o Ayudanta, en función de las horas efectivamente realizadas, salvo que en dichos centros figuren personas trabajadoras con categoría de Ayudante o Ayudanta o Dependiente o Dependienta.

d) Dichos contratos sólo se podrán realizar dentro de las categorías que abarcan los Grupos Profesionales I, II y III, ambos inclusive.

e) Se establece para los y las formantes un período de prueba de 15 días laborables.

f) En empresas de más de 50 personas trabajadoras se creará una Comisión Paritaria, entre las representaciones empresarial y sindical, al objeto de evaluar el seguimiento y la evolución de la actividad de las o los formantes.

g) La retribución de los y las formantes será la establecida en los niveles específicos recogidos en el presente Convenio, descontándose de la misma la parte proporcional correspondiente al tiempo de formación teórica, que no podrá ser, en ningún caso, inferior a la prevista en el artículo 11.2 f) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En modo alguno, el salario del o de la formante mayor de 18 años de edad podrá ser inferior al 80% del fijado para las personas trabajadoras del grupo I y siempre en proporción a las horas realizadas.

Para las personas trabajadoras formantes menores de dicha edad, su salario no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional correspondiente a su edad y siempre en la citada proporción.

h) Cuando se haya producido en un Centro de Trabajo algún despido reconocido por la empresa como improcedente o lo sea por declaración judicial, de alguna persona trabajadora comprendida entre los grupos profesionales, I, II y III, la empresa no podrá, para dicho Centro de Trabajo, hasta transcurridos doce meses, contratar una persona trabajadora formante para cubrir dicha vacante. Únicamente será ello posible en el supuesto de que la empresa haya celebrado con posterioridad a dicho despido otro u otros contratos de trabajo.

A partir de día 31 de marzo de 2022, los contratos formativos tendrán 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 designada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3, del artículo 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

A partir de la referida fecha, en todo lo no previsto en el presente artículo se estará con carácter supletorio al contenido del nuevo artículo 11 regulado por el artículo primero del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que viene a modificar el anterior artículo 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

ARTÍCULO 20.- GARANTIA DE EMPLEO.-

Cada centro de trabajo, deberá cumplir los siguientes porcentajes mínimos de plantilla estable (Contratos Fijos Ordinarios y Fijos Discontinuos a jornada completa)

- Centros de trabajo de 6 a 10 personas trabajadoras de media anual: 20%.
- Centros de trabajo de 11 a 30 personas trabajadoras de media anual: 50%
- Centros de trabajo de más de 30 personas trabajadoras de media anual: 60%
- Centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras de media anual: 70% de garantía de empleo.
- Centros de trabajo de menos de 6 personas trabajadoras de media anual, quedan exentos de estos porcentajes.
- En empresas de más de 100 personas trabajadoras y con varios centros de trabajo, el porcentaje de personas trabajadoras fijas a jornada completa podrá considerarse en el conjunto de toda la empresa, en vez de por centro de trabajo, fijándose, en este caso, como tope mínimo el 60% de plantilla fija.

Se entiende por media anual de plantilla el cociente de dividir el número total de jornadas durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año precedente entre el número de horas de jornada máxima anual, prevista en el Artículo 32 del presente Convenio Colectivo.



Para el cálculo de los citados porcentajes, no se computarán los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Dichas normas no serán, en ningún caso, de aplicación a los centros de trabajo durante los tres primeros años de actividad. Cuando por cualquier circunstancia ajena a las empresas ese porcentaje se reduzca, éstas vendrán obligadas a regularizar dicha situación a la mayor brevedad posible.

Las empresas que excedan de cincuenta personas trabajadoras vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras discapacitadas no inferior al dos por ciento de la plantilla. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto, 1/2013 de 29 noviembre.

3º.- Facultar y autorizar al Secretario de Actas el Letrado Antonio Font Mas, para que pueda realizar todos los trámites, acciones, escritos y gestiones que conforme a derecho sean necesarios, con el objeto de proceder a la solicitud en el registro del presente acuerdo normativo, por la vía correspondiente, inclusive la telemática o la que, en su caso, se le pueda indicar y para su posterior solicitud de publicación en el BOIB a los efectos generales oportunos y todo ello con la finalidad de desplegar las consecuencias jurídicas que se deriven. Facultad y autorización, que, en este acto, el indicado Letrado acepta en sus propios términos.

Y, para que así conste y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 12 horas en el lugar y fecha “ut supra”.

