

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

5006

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears de l'Acta de l'acord de la Comissió Negociadora de modificació de determinats articles del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears (codi de conveni 07000195011981)

Antecedents

1. El 3 de maig de 2022, la Comissió negociadora del conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears acordà la modificació de determinats articles del text del Conveni i subscribí la corresponent acta de la reunió.
2. El 4 de maig de 2022, Antonio Font Mas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació de l'Acta esmentada.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar l'Acta de l'acord de la Comissió Negociadora de modificació de determinats articles del Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Paritària i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar l'Acta en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, (signat electrònicament: 13 de maig de 2022)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball (BOIB 97/2019)





ACTA DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE COMERÇ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

ASSISTENTS

Per AFEDECO:

Antonio Vilella Paredes

DNI: 42999598V

Antonio Font Mas

DNI: 42960327F

Gerardo Jofre González Granda

DNI: 43075267Q

Per FeSMC-UGT-Balears:

José García Relucio

DNI: 42977361K

M^a Antonia Barceló Andreu

DNI.41536523H

Bladimiro García Fernández

DNI: 11396286Q

Per Federació de Serveis d'USO:

Francisco Melgarejo Puertollano

DNI: 78203544W

Per Federació de Serveis de CCOO de les Illes Balears:

Silvia Montejano Cofreces

DNI: 43111706T

Carmen María Carmona Burguillos

DNI: 44355924X

Per ASCOME-Pimen Menorca:

Jordi Bosch Morlá

DNI: 41740015Y

Per PIMECO

José Noguera Coll

78.216.035-G

A Palma de Mallorca, el 3 de maig de 2022, es reuneixen, al despatx professional de BUFET ANTONIO FONT, situat a la Rambla núm. 17 de Palma de Mallorca, 07003, les persones que es relacionen al marge, amb la finalitat de constituir la COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE COMERÇ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS.

L'objecte de la reunió és adaptar el Conveni col·lectiu vigent per al sector del comerç de la nostra Comunitat Autònoma a les modificacions normatives que introdueix el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Abans d'obrir la sessió, es pren l'acord de nomenar president de la Comissió el Sr. José Garcia Relucio i secretari d'actes el lletrat Sr. Antonio Font Mas.

A continuació, s'obre la sessió i el president dona la paraula a les diferents parts intervinents i després de deliberar àmpliament es prenen els ACORDS següents:

QÜESTIÓ PRÈVIA. Les parts compareixents que es relacionen al marge representen totes les organitzacions sindicals i empresarials i acorden que aquesta acta la signarà una persona que representi cadascuna de les organitzacions esmentades, per tant, no la signaran totes les persones que es relacionen al marge.

1r. Es modifiquen els articles següents del Conveni col·lectiu per al sector del comerç de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears vigent i passen a tenir la redacció següent:





ARTICLE 14. MODALITATS DE CONTRACTACIÓ.

La contractació de les persones treballadores s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre ocupació i a les específiques que figuren en aquest conveni col·lectiu; les empreses es comprometen a utilitzar les diferents modalitats de contractació que preveu la llei, d'acord amb la finalitat de cada un dels contractes. El contingut dels contractes s'entén en tot cas normatiu.

En concret, se'ls aplicarà, a més de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, **i de manera especial el Reial decret 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.**

ARTICLE 15. CONTRACTACIÓ DE PERSONES TREBALLADORES FIXES DE CARÀCTER DISCONTINU.

1) Garantia d'ocupació

Les persones treballadores fixes de caràcter discontinu tenen una garantia de temps mínim d'ocupació anual, d'acord amb les normes següents:

Les persones treballadores que hagin assolit o assolixin dos períodes anuals consecutius prestant serveis a la mateixa empresa per un temps igual o superior a sis mesos a l'any, amb la condició contractual de fix discontinu, tenen una garantia d'ocupació de sis mesos a l'any.

A les persones treballadores fixes discontinues que no tinguin garantit el temps mínim de crida que regula el paràgraf anterior per no haver assolit la mitjana d'ocupació que s'exigeix se'ls garanteix la mitjana d'ocupació que hagin dut a terme durant les crides dels dos primers anys, a partir de l'endemà de l'entrada en vigor del Conveni col·lectiu vigent. En aquest supòsit, l'empresa ha de convocar la persona treballadora per restablir la prestació dels seus serveis a partir del tercer any de prestació de serveis com a fix discontinu per un període d'ocupació no inferior a la mitjana resultant.

Dins de la garantia d'ocupació es computen tant el temps efectiu de serveis com els descansos computables com treball, vacances, festes, permisos i les suspensions legals del contracte de treball.

Els períodes d'ocupació garantits s'executaran de manera continuada dins de l'any natural. Aquests períodes continuats es poden interrompre durant la seva execució, d'acord amb les facultats directives de l'empresari, sense necessitat de cap autorització, per una sola vegada i per un temps màxim de 15 dies. L'empresa, en aquests casos, ha d'avisar prèviament la persona treballadora, per escrit (annex I), amb una antelació mínima de 15 dies naturals.

L'execució continuada dels períodes garantits d'ocupació que estableix el paràgraf anterior ho és sens perjudici que l'empresa pugui fer crides d'aquestes persones treballadores, per un temps d'una durada inferior fora d'aquella execució continuada, períodes que no afecten la garantia mínima i continuada anual.

Les persones treballadores han de conèixer, si escau, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys 15 dies d'antelació a la conclusió prevista de prestació de serveis.

Els representants legals dels treballadors han de disposar d'una relació de les persones treballadores fixes discontinues que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits, amb la indicació de la durada d'aquests períodes.

2) Crida de les persones treballadores fixes discontinues

Totes les persones treballadores fixes discontinues han de ser cridades cada vegada que s'hagin de dur a terme les activitats per a les quals hagin estat contractades. La crida per a l'execució continuada del període garantit l'ha de formalitzar l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies a la data d'incorporació. Així mateix, les empreses estan obligades a avisar amb 15 dies d'antelació a l'acabament del període d'ocupació.

S'estableixen les condicions següents a l'hora de fer la crida:

- a) L'empresa ha de cridar les persones treballadores quan s'iniciïn les activitats, si bé, en consideració al volum de feina al centre laboral, disposa per a la convocatòria d'un marge de 30 dies naturals des de la data habitual d'incorporació de la persona treballadora.
- b) No obstant això, l'empresa pot retardar la crida fins més enllà dels 30 dies que s'estableixen en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit a la persona treballadora abans que transcorrin els 30 dies des de la data habitual de crida, i li ha d'indicar la data concreta en què s'ha de produir la reincorporació a la feina.

L'exercici per part de les empreses de les facultats que estableixen els paràgrafs anteriors no suposa en cap cas minva ni perjudici a la





garantia mínima d'ocupació.

La crida s'ha de fer per ordre d'antiguitat a l'empresa dins de cada especialitat i la seva interrupció a la inversa. El mateix criteri regeix si l'empresa acorda prolongar l'activitat de la persona treballadora, una vegada complerta la garantia d'ocupació de les altres persones treballadores de la mateixa especialitat, sempre que aquell o aquella no tinguin suspès el contracte per temps igual o superior al de la prolongació, i la persona treballadora està obligada a acceptar-ho. El temps que s'hagués prolongat l'ocupació de la persona treballadora, si no s'hagués suspès el contracte, s'estimarà com a computable a l'efecte de consolidar la garantia d'ocupació, si no la té reconeguda.

c) En el supòsit excepcional de trasllat d'un fix discontinu o fixa discontinua a un altre centre de treball, la persona treballadora conservarà l'antiguitat, a l'efecte de crida que tenia al centre de treball d'origen. La direcció de l'empresa ha d'informar la representació legal dels treballadors del trasllat esmentat, així com de les causes que el motiven.

Es presumeix que la crida no s'ha efectuat:

- a) Una vegada transcorreguts 30 dies naturals des de la data habitual de la convocatòria sense que s'hagi produït la crida ni la comunicació a què es refereix el subapartat *b* del paràgraf segon d'aquest apartat.
- b) Si quan arriba la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, aquesta no es produeix.
- c) Quan la persona treballadora es vegi precedida per la contractació d'un altre o una altra de menys antiguitat en la seva mateixa especialitat.

3) Normes comunes i principis

En aquests supòsits i a partir de les dates en què s'ha de produir la crida, segons els casos, la persona treballadora pot reclamar en procediment per acomiadament davant de la jurisdicció competent.

Les empreses han de lliurar als representants legals dels treballadors una còpia de la crida de les persones treballadores fixes discontinues remesa a l'Oficina d'Ocupació (segons el model que recull l'annex I).

A les treballadores o treballadors fixos discontinus se'ls computen, a tots els efectes, els períodes efectivament treballats.

La liquidació de les quantitats degudes per la interrupció del contracte s'ha de fer sempre en un rebut salarial ordinari o liquidació d'havers. Un cop produïda la interrupció del contracte, en concloure el període d'ocupació concertat, els rebuts de liquidació que les persones treballadores fixes discontinues hagin signat tenen valor alliberador exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, tret que el contracte de treball s'hagi extingit de manera definitiva per alguna de les causes que preveu l'Estatut dels treballadors.

A partir del 30 de març del 2022, s'aplica, amb caràcter supletori en el que no preveu aquest article, l'article 16 de l'Estatut dels treballadors a la seva redacció donada pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, i molt concretament la possibilitat que els treballadors fixos discontinus a què fa referència aquest article del Conveni col·lectiu es puguin contractar a temps parcial.

No obstant això, la jornada laboral en còmput setmanal de les persones treballadores contractades com a fixes discontinues a temps parcial ha de ser com a mínim del 50% de la jornada setmanal a temps complet que preveu aquest Conveni col·lectiu. La jornada així acordada ho és de manera continuada sense possibilitat de fraccionar-la.

Quant a la cotització al règim corresponent del Sistema de la Seguretat Social de la modalitat de contractació que preveu l'apartat anterior és la dels treballadors fixos discontinus a què es refereix l'article 16 de l'Estatut dels treballadors.

Els criteris relatius a la relació de la contractació de les persones treballadores fixes discontinues a temps parcial són els següents:

- 1r. En els centres de treball a partir de 50 persones treballadores, queda fixat en un 10% de feina fixa discontinua a temps parcial a cada centre de treball.
- 2n. En els centres de treball a partir de 25 persones treballadores i fins a 50, queda fixat en un 15% de feina fixa discontinua a temps parcial a cada centre de treball.
- 3r. Per als centres de treball a partir de 10 persones treballadores i fins a 25, el percentatge de plantilla serà del 20% de feina fixa discontinua a temps parcial a cada centre de treball.
- 4t. Els centres de treball de fins a 10 persones treballadores de mitjana anual queden exempts dels percentatges esmentats.

ARTICLE 16. CONTRACTES DE TREBALL DE DURADA DETERMINADA.

A l'efecte del que preveuen l'article 15.1.a del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i l'article 2.1 del Reial decret 2720/1998, de





18 de desembre, a més dels continguts generals i a fi d'afavorir les empreses en una posició més competitiva al mercat i per poder donar una millor resposta a les exigències de la demanda, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni acorda expressament identificar com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de les empreses del sector, que es puguin cobrir amb contractes per a la realització d'obres o serveis determinats, els següents:

Campanyes genèriques i/o específiques, fires, exposicions, promocions de productes o serveis, vendes promocionals i/o especials, rebaixes, aniversaris i qualsevol altra activitat que contribueixi a donar una millor resposta a les exigències de la demanda dins del procés d'adaptació de les empreses afectades per aquest conveni, davant l'oferta comercial derivada de la competència al sector.

A aquest efecte, es pacta de manera expressa que les empreses poden contractar les persones treballadores a l'empara del que preveu l'apartat anterior i, obligatòriament, segons el model de contracte, aprovat amb aquesta finalitat, que consta a l'annex III. En el model de contracte esmentat es recullen les obres, els serveis i les activitats possibles objecte de contractació que s'han d'identificar en el moment de la signatura, en els termes que s'hi preveuen. La inobservança del requisit esmentat dona lloc a un contracte en frau de llei.

A través d'aquesta modalitat contractual i en un sol contracte de treball, es pot contractar una persona treballadora per fer més d'una de les tasques descrites, amb una durada incerta no superior a tres anys. En cas que el contracte inicial se subscriuï per un període inferior al màxim establert, es pot permetre una pròrroga o més, amb un màxim, si escau, de tres pròrrogues, sense que la durada incerta inicial pugui excedir dels 36 mesos.

Si cap de les parts denuncia el contracte dins del termini inicialment convingut o del de la pròrroga o les pròrrogues, s'entén prorrogat automàticament per un altre període, amb el límit màxim de la durada prevista per a aquest tipus de contracte.

A l'acabament del contracte, la persona treballadora tindrà dret a una compensació econòmica equivalent a 14 dies de salari per any de serveis o bé a la proporció que resulti si el període treballat és inferior.

Els contractes a què fa referència aquest article 16, d'acord amb la disposició transitòria tercera, punt 1, del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que s'hagin subscrit abans del 31 de desembre del 2021, es regeixen en la seva integritat pel que preveu l'article esmentat.

Els contractes indicats que s'hagin subscrit des del 31 de desembre del 2021 fins al 30 de març del 2022, d'acord amb la disposició transitòria quarta del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, es regeixen pel que regula l'article esmentat, si bé la seva durada no pot ser superior a sis mesos.

La modalitat contractual que preveu l'article 16 vigent d'aquest conveni col·lectiu sectorial de comerç per a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a partir del 31 de març del 2022, inclòs, queda, a tots els efectes legals, sense efecte, i són nuls de ple dret qualsevol tipus de contracte que se subscriuï a l'empara de l'article esmentat a partir de la indicada data.

ARTICLE 17. CONTRACTES EVENTUALS.

Els contractes subscrits a l'empara de l'article 15.1.b de l'Estatut dels treballadors es poden dur a terme al llarg de tot l'any i fins a una durada màxima de nou mesos dins d'un període de dotze mesos, quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin.

Quan aquests contractes finalitzin, la persona treballadora té dret a una compensació equivalent a 14 dies de salari per any de servei o a la proporció que en resulti si el període treballat és inferior a l'any.

Els contractes eventuais per circumstàncies del mercat a què es refereix aquest article 17, d'acord amb la disposició transitòria tercera, punt 2, del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, de garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que s'hagin subscrit abans del 31 de desembre del 2021, es regeixen en la seva integritat pel que preveu l'article esmentat.

Els contractes referits que s'hagin subscrit des del dia 31 de desembre del 2021 fins al 30 de març del 2022, d'acord amb la disposició transitòria quarta del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, es regeixen pel que regula l'article esmentat, si bé la seva durada no pot ser superior a sis mesos.

La modalitat contractual que preveu l'article 17 vigent d'aquest Conveni col·lectiu sectorial de comerç per a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a partir del 31 de març del 2022, inclòs, queda, a tots els efectes legals, sense efecte, i qualsevol tipus de contracte subscrit a l'empara de l'article esmentat a partir de la data indicada serà nul de ple dret.

ARTICLE 18. CONTRACTE D'INTERINITAT.

A l'empara de l'article 15.1.c del text refós de l'Estatut dels treballadors i de l'article 4 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, sobre contractes d'interinitat, es convé que es puguin subscriure, per suplir les absències que preveuen aquestes normes i les derivades d'excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o altres absències anàlogues; en aquests casos han de constar el nom o noms de les persones treballadores i els períodes objecte de la substitució i la causa o les causes que la motiven —se'n poden acumular successivament diverses en un sol contracte.

A partir del 31 de març del 2022, els contractes d'interinitat es passaran a denominar *contractes de substitució* i es regularan d'acord amb el que preveu l'article 15.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors a la seva redacció donada pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, de garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

ARTICLE 18 bis. CONTRACTE PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ.

A partir del 31 de març del 2022, únicament es poden subscriure contractes d'una durada determinada per circumstàncies de la producció d'acord amb l'article 15.2 del text refós de l'Estatut dels treballadors, per causes imprevisibles, per causes generades per oscil·lacions de la demanda i per causes previsibles, en els termes i les condicions que preveu el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

ARTICLE 18 Ter. CONTRACTE DE TEMPS PARCIAL.

Cal atènyer-se a la regulació que estableix, a tots els efectes, l'article 12 vigent de l'Estatut dels treballadors, a la redacció donada pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació de treball.

Tant la distribució com la determinació del temps de treball de les persones treballadores a temps parcial s'ha d'efectuar per les mateixes regles que per a les persones treballadores a temps complet.

Es pot fixar un pacte d'hores complementàries de fins al 30% de la jornada setmanal que fixa el contracte.

La utilització d'aquestes hores complementàries, perquè siguin de degut compliment per part de la persona treballadora, s'ha d'avisar amb 5 dies d'antelació.

Les hores complementàries pactades s'han de fixar al principi o al final de la jornada diària.

ARTICLE 19. CONTRACTES DE FORMACIÓ.

En el cas que el contracte de formació no s'ajusti al que estableix la legislació vigent sobre això, el treballador o la treballadora té dret a percebre el salari corresponent per la funció que dugui a terme.

S'estableixen les condicions següents per als contractes de formant:

- a) El contracte de formació, que té una durada màxima de dos anys i una mínima de sis mesos, es redueix a la meitat per als formants que estiguin en possessió d'un títol o diploma expedit per l'Escola de Formació Professional o equivalent, i sempre que el títol o diploma esmentat no pugui donar lloc a la contractació en pràctiques, tot això d'acord amb l'article 11.2.a de l'Estatut dels treballadors. L'activitat desenvolupada per la persona treballadora ha d'estar relacionada amb les activitats formatives. Aquesta formació s'ha de justificar quan finalitzi el contracte.
- b) El nombre de formants per centre de treball que les empreses poden contractar no pot ser superior al que es fixa a l'escala següent:
- Fins a 5 persones treballadores, 1 formant.
 - De 6 a 10 persones treballadores, 2 formants.
 - D'11 a 25 persones treballadores, 3 formants.
 - De 26 a 40 persones treballadores, 4 formants.
 - De 41 a 50 persones treballadores, 5 formants.
 - De 51 a 100 persones treballadores, 8 formants.
 - De 101 a 250 persones treballadores, 10 formants o el 8% de la plantilla.
 - De 251 a 500 persones treballadores, 20 formants o el 6% de la plantilla.
 - Més de 500 persones treballadores, 30 formants o el 4% de la plantilla.

Per calcular el nombre de persones treballadores, s'exclouen les vinculades per contracte de formació.



c) Perquè es pugui contractar una persona treballadora com a formant, el centre de treball ha d'estar atès personalment pel seu titular, cònjuge o fill/s d'aquest i, si no n'hi ha, ha de ser atès per un dependent o una dependenta o ajudant; en cas contrari, la persona formant ha de percebre, com a mínim, el salari que fixa aquest conveni per a l'ajudant.

Als centres de treball que estiguin atesos personalment pel seu titular, cònjuge o fill/s d'aquest, només es pot contractar un o una formant; en el supòsit que es contracti un nombre més elevat de formants, la resta haurà de percebre el salari d'ajudant, en funció de les hores efectivament realitzades, tret que en els centres esmentats hi hagi persones treballadores amb categoria d'ajudant o dependent.

d) Els contractes esmentats només es poden realitzar dins de les categories que inclouen els grups professionals I, II i III, tots dos inclosos.

e) S'estableix, per a les persones formants, un període de prova de 15 dies feiners.

f) En empreses de més de 50 persones treballadores s'ha de crear una comissió paritària, entre les representacions empresarial i sindical, amb la finalitat d'avaluar el seguiment i l'evolució de l'activitat de les persones formants.

g) La retribució de les persones formants és la que s'estableix en els nivells específics que recull aquest conveni, descomptant-ne la part proporcional corresponent al temps de formació teòrica, que no pot ser en cap cas inferior a la que preveu l'article 11.2.f del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors. De cap manera, el salari de la persona formant més gran de 18 anys pot ser inferior al 80% del que es fixa per a les persones treballadores del grup I i ha de ser sempre en proporció amb les hores realitzades.

Per a les persones treballadores formants que tinguin menys de l'edat esmentada, el seu salari no pot ser inferior al salari mínim interprofessional corresponent a la seva edat, sempre en la proporció esmentada.

h) Quan s'hagi produït en un centre de treball algun acomiadament reconegut per l'empresa com a improcedent o ho sigui per declaració judicial d'alguna persona treballadora compresa en els grups professionals, I, II i III, l'empresa no podrà contractar una persona treballadora formant per cobrir aquesta vacant per al centre de treball esmentat fins que hagin transcorregut dotze mesos. Això només és possible en el supòsit que l'empresa hagi subscrit, després de l'acomiadament esmentat, un altre o altres contractes de treball.

A partir del 31 de març del 2022, els contractes formatius tenen per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri en els termes que estableix l'apartat 2, o l'acompliment d'una activitat laboral designada a adquirir una pràctica professional adequada als nivells d'estudis corresponents, en els termes que estableix l'apartat 3 de l'article 11 del text refós de l'Estatut dels treballadors a la seva redacció donada pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

A partir de la data esmentada, en tot el que aquest article no ha previst caldrà atènyer-se, amb caràcter supletori, al contingut del nou article 11 que regula l'article primer del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, que modifica l'anterior article 11 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

ARTICLE 20. GARANTIA D'OCUPACIÓ.

Cada centre de treball ha de complir els percentatges mínims de plantilla estable següents (contractes fixos ordinaris i fixos discontinus a jornada completa):

- Centres de treball de 6 a 10 persones treballadores de mitjana anual: 20%.
- Centres de treball d'11 a 30 persones treballadores de mitjana anual: 50%.
- Centres de treball de més de 30 persones treballadores de mitjana anual: 60%.
- Centres de treball de més de 50 persones treballadores de mitjana anual: 70%. de garantia d'ocupació.
- Els centres de treball de menys de 6 persones treballadores de mitjana anual queden exempts d'aquests percentatges.
- En empreses de més de 100 persones treballadores i amb diversos centres de treball, el percentatge de persones treballadores fixes a jornada completa es pot considerar en el conjunt de tota l'empresa, en comptes de fer-ho per centre de treball, i en aquest cas es fixa com a topall mínim el 60% de la plantilla fixa.

S'entén per mitjana anual de plantilla el quocient de dividir el nombre total de jornades durant el període comprès entre l'1 d'abril i el 31 de març de l'any precedent entre el nombre d'hores de jornada màxima anual que preveu l'article 32 d'aquest conveni col·lectiu.

Per calcular els percentatges esmentats, no es computen els contractes d'interinitat, els de relleu, els formatius i els de substitució per anticipació de l'edat de jubilació d'acord amb el que preveu aquest conveni col·lectiu.



Aquestes normes no s'apliquen en cap cas als centres de treball durant els tres primers anys d'activitat. Quan per qualsevol circumstància aliena a les empreses aquest percentatge es redueixi, aquestes empreses estaran obligades a regularitzar la situació esmentada com més aviat millor.

Les empreses que tenen més de 50 persones treballadores estan obligades a ocupar un nombre de persones treballadores discapacitades no inferior al 2% de la plantilla. Tot això d'acord amb el que estableix el Reial decret 1/2013, de 29 de novembre.

3r. Facultar i autoritzar el secretari d'actes, el lletrat Antonio Font Mas, perquè pugui fer tots els tràmits, accions, escrits i gestions que siguin necessaris conforme a dret, a fi de procedir a la sol·licitud en el registre d'aquest acord normatiu, per la via corresponent, inclosa la telemàtica o la que, si escau, se li pugui indicar, i perquè se'n pugui sol·licitar la publicació posterior al BOIB als efectes generals oportuns, tot això amb la finalitat de desplegar les conseqüències jurídiques que se'n derivin. El lletrat indicat accepta en aquest acte, en els seus propis termes, la facultat i autorització esmentades.

I, perquè així consti i sense més assumptes per tractar, s'aixeca la sessió, a les 12.00 hores, en el lloc i la data *ut supra*.

