



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acuerdo sobre la modificación de los artículos 7 y 13 del Convenio Colectivo de la empresa "Cristian Lay, SA". (2022062489)*

Visto el texto del Acta de 16 de junio de 2022 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "Cristian Lay, SA"-código de convenio 06100342012017-, publicado en el DOE n.º 84, de 4 de mayo de 2022, en la que se recogen los acuerdos relativos a la modificación de los artículos 7 y 13, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

**Primero.** Ordenar la inscripción de la citada Acta en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 25 de julio de 2022.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



## ACTA MODIFICACION DEL COVENIO COLECTIVO

CRISTIAN LAY, SA.

En Jerez de los Caballeros, a 16 de junio de 2022, siendo las 12 horas, se reúne la mesa negociadora con el fin de proceder a la modificación del convenio colectivo de la empresa Cristina Lay, SA, atendiendo al requerimiento realizado por la Dirección General de Trabajo, compuesta por:

Representantes de los Trabajadores: Alfonso Delgado Corbacho, Javier Merchán Cordobés, Francisco Jose Lanchazo Flores, Pedro Garcia Mesa y Jose Ángel Guzmán Hernández.

Asistidos por parte del sindicato UGT: Teresa Hernández.

Representantes de la empresa.- Rafael Carrascal Morillo y Sara Amaya Méndez.

Orden del día.- Acuerdo de modificación del convenio colectivo atendiendo al requerimiento realizado por la Dirección General de Trabajo con fecha 18 de abril de 2.022, notificado a esta parte por correo certificado con fecha 25 de mayo de 2.022, que quedara redactado de la siguiente forma y que es firmado por todos los comparecientes:

### **Artículo 7. Contratación.**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los contratos indefinidos son la regla general tanto para las nuevas contrataciones como para dotar de estabilidad a los trabajadores que tengan contrato de duración determinada o temporal. No obstante, a lo anterior, podrán contratar al personal con la modalidad de contratos de carácter eventual ajustándose a la legislación vigente.

#### 1. Contrato Fijo o indefinido.

Las partes firmantes acuerdan que los puestos de trabajo existentes en la empresa cuyas funciones se vienen desarrollando durante todos los días laborales del año, sean ocupados por trabajadores fijos de plantilla, sin perjuicio de lo dispuesto a continuación. Esta será la modalidad normal de contratación por la empresa.

Dada las necesidades de atender a incrementos puntuales de producción, las partes podrán optar por otro tipo de contrataciones que no tengan este carácter de indefinido

#### 2. Contratación de duración determinada:

Son trabajadores/as contratados por tiempo determinado los que se contraten por circunstancias de producción o sustitución de persona trabajadora.



A estos efectos las trabajadoras/res contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

#### 2.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Son trabajadores/as eventuales aquellos contratados para atender el incremento ocasional e imprevisible de actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos contemplados en el artículo 16.1 del E.T.

Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

La duración de este contrato será de 6 meses, pudiéndose ampliar la duración máxima mediante una sola prórroga del contrato hasta un año.

#### 2.2. Contrato para la sustitución de persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

#### 2.3. Contrato a tiempo parcial.

El trabajador/a se entenderá a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos períodos de tiempo.

Tales contratos tendrán una duración mínima de 20 horas semanales u 80 horas mensuales, salvo en los supuestos de contratación de una jornada completa a la semana. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.



El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

#### 2.4. Contrato de relevo.

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley, se cumplimentarán las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador o trabajadora afectada lo solicite.

El contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

Simultáneamente se realiza un contrato de relevo con otro trabajador que reúna los requisitos establecidos en la ley para este puesto.

#### 2.5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Los contratos de trabajo para la obtención de la práctica profesional se registrarán por la normativa general vigente en cada momento. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será como mínimo: el 80 % el primer año, y el 90 % el segundo, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### 2.6. Contrato de formación en alternancia.

Los contratos de trabajo para la formación en alternancia se registrarán por la normativa general vigente en cada momento.

### **Artículo 13. Licencias Retributivas.**

- a) Enfermedad del trabajador. El trabajador/a deberá comunicar de manera inmediata la situación de enfermedad padecida a su superior jerárquico, debiendo presentar el parte de baja en el plazo de 2 días naturales al Dpto. de RR.HH. Igualmente, deberá presentar semanalmente los partes confirmatorios de baja y el parte de alta de enfermedad, cuando se produzca, en el plazo máximo de 24 horas, que, en este último caso, coincidirá con la reincorporación a su trabajo.



En el caso de que el trabajador/a tenga que asistir a consultorio médico, el permiso quedará reducido al tiempo imprescindible para la asistencia, debiéndose presentar ante su inmediato superior el justificante médico acreditativo con posterioridad a dicha consulta.

Si por causa de enfermedad, el trabajador se ausenta 1 día completo, es obligatorio presentar un parte de baja y alta, no es admisible un parte multifunción. De no presentarse el documento de baja y alta, se procederá a descontar el día.

- b) Cuatro días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de 1º grado de consanguinidad y hermanos (2º grado) y para cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas (1º grado de afinidad). Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.
- c) Tres días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica ó fallecimiento de parientes de 1º grado de afinidad (excepto cónyuges) y 2º grado de consanguinidad (excepto hermanos). Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de 2º grado de afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Cuando dicho permiso coincida en día no hábil, dicho permiso comenzara desde el día hábil siguiente

Ver Cuadro de Permisos Anexo con indicaciones específicas

- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- f) Veinte días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas. Se podrá comenzar a disfrutar, a su elección, los días inmediatamente anteriores a la celebración de tal evento. Se deberá comunicar con una antelación de 30 días, mediante documentos acreditativos del mismo, consistentes en copia de expediente o proclamas eclesiásticas, o en su defecto, documento acreditativo del expediente de matrimonio civil o publicación correspondiente.
- g) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad y afinidad y hermanos, que deberá coincidir con el día de celebración.
- h) Un día por traslado de domicilio. El trabajador deberá comunicarlo a su superior inmediato jerárquico con un plazo de antelación de 7 días.



- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o con algún tipo de discapacidad físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- j) Cuidado del lactante: Se le reconoce al trabajador el derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo durante los nueve primeros meses del bebé, a contar desde el nacimiento de los hijos, que podrá fraccionarse en dos periodos. Podrá acumularse el periodo de lactancia a la baja maternal o paternal computándose 14 días laborables consecutivos.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13 horas del día 16 de Junio de 2022.

Fdo: Mesa Negociadora

Fdo: La Empresa



1º Grado	Padres	4	5
	Hijos	4	5
2º Grado	Nietos	3	4
	Hermanos	4	5
	Abuelos	3	4
	AFINIDAD		
	Parentesco	N.º DIAS	N.º DIAS
		Sin desplazamiento	Con desplazamiento
1º Grado	Cónyuge	4	5
	Suegros	3	4
	Yerno/Nuera	3	4
2º Grado	Abuelos Políticos	2	4
	Cuñados directos	2	4

El permiso por hospitalización familiar podrá ser disfrutado de manera discontinua previo aviso a la empresa sin que transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante y siempre que el familiar permanezca ingresado.

• • •

