



RESOLUCIÓN de 22 de septiembre 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 del artículo 7 del Convenio Colectivo de la empresa "Sikno Jewellery, SL". (2022062868)

Visto el texto del Acta de 28 de junio de 2022 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "Sikno Jewellery, SL"-código de convenio 06100742012022-, publicado en el DOE n.º 111 de 10 de junio de 2022, en la que se recogen los acuerdos relativos a la modificación del artículo 7 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el 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, 22 de septiembre de 2022.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO SIKNO JEWELLERY, SL

En Jerez de los Caballeros, a 20 de junio de 2.022, siendo las 11 horas, se reúne la mesa negociadora con el fin de proceder a la modificación del convenio colectivo de la empresa Sikno Jewellery, SL, atendiendo al requerimiento realizado por la Dirección General de Trabajo, compuesta por:

Los miembros del Comité de Empresa (R.T.):

- Yolanda Barranca Andrades, DNI n.º. 80053993-D.
- Jose Antonio Salguero Zahinos, DNI n.º. 80056550J.
- Juan Carlos Galvan Berjano, DNI n.º. 80053883Z.
- Ana Isabel Villafaina Diaz , DNI n.º. 80057605X.
- Pilar Valverde Ramajo, DNI n.º. 80048330G.

Asistidos por parte de Jose Lorite Hernández y Lourdes Gamero Pedrero, con DNI 32.850.942-L y 08.852.622-Z (sindicato C.S.I.F.)

Por parte de la empresa (R.E.), Rafael Carrascal Morillo, con DNI 30.200.212-Q.

Orden del Día. Acuerdo de modificación del convenio colectivo atendiendo al requerimiento realizado por la Dirección General de Trabajo con fecha 10 de junio de 2.022, notificado a esta parte por correo certificado con fecha 13 de junio 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.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas del día 16 de junio de 2.022.

Fdo: Comité de Empresa
Mesa negociadora

Fdo: LA EMPRESA

