ALHAO BOTHA

ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN ALDIZKARI OFIZIALA

BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA

2013ko ekainaren 12a, asteazkena — ZENBAKIA 67 NÚMERO — Miércoles, 12 de junio de 2013

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

CAFÉS LA BRASILEÑA, SA

COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, SL.

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

2953

Cafés La Brasileña, SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2013 2014 Cafés La Brasileña, SA enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002302011995.

AURREKARIAK

2013ko apirilaren 30ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek, 2013ko apirilaren 18an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EAO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EAO) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena.- Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

2953

Convenio colectivo para la empresa Cafés La Brasileña, SA

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013 2014 para la empresa Cafés La Brasileña, SA. Código convenio núm. 01002302011995.

ANTECEDENTES

El día 30 de abril de 2013 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 18 de abril de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko maiatzaren 9a.– Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

HITZARMEN KOLEKTIBOA 2013 - 2014

1. art.- Eremu funtzionala

Cafés la Brasileña, SA enpresako langileen arteko lan-baldintzak arautzea da enpresa-hitzarmen honen helburua.

2. art.- Pertsona-eremua

Hitzarmen honek berau indarrean hasten denean enpresan lan egiten duten langile guztiengan edo indarrean dirauen bitartean kontratatuta dauden langile guztiengan ditu ondorioak.

3. art.- Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2013ko apirilaren 1ean jarriko da indarrean, eta berez amaituko da, 2014ko martxoaren 31n amaitu ere, baina indarrean jarraituko dute bertan ezarritako arau guztiek akordio berria lortu arte.

Hitzarmena automatikoki salatuta geratuko da mugaeguna (2014ko urtarrilaren 31) iritsi baino lehen, eta une horretatik aurrera, bi alderdietatik edozeinek bestea epatu ahal izango du hura ordezkatuko duen hitzarmenari hasiera emateko.

Hitzarmenaren negoziazioak hasten direnetik, akordiorik lortzen ez bada ondorengo hamabi hilabetetan, bi alderdiek beren gain hartzen dute PRECO IIn ezarritako prozeduretara jotzeko konpromisoa, eta borondatez prozedura horiei men egingo diete bi alderdien arteko akordioz. Akordiorik ezean, hitzarmenean bildutako xedapenek aurreraeragina izango dute, harik eta hori aldatuko duen beste akordio bat iritsi bitartean.

4. art.- Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztirako indarrean dauden arauak aplikatuko dira.

5. art.- Irenstea eta konpentsazioa

Kontzeptu ekonomikoetan edo legezko bestelako edozein xedapenetan gerta daitezken gehikuntzek hitzarmen honetan eragingo dute hemen ezarritakoak gainditzen dituztenean soilik; izan ere, kontrakoa gertatuz gero, hitzarmen honen baldintzen barruan sartuko eta konpentsatuko baitira; baldintza horiek, batera eta osorik hartuta, indarrean daudenak baino handiagoak izango dira.

6. art.- Berme pertsonalak

Hitzarmen honetan hitzartutakoa globalki gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatutako dira, ildo honetan: hitzarmen hau indarrean sartu aurretik hemen ezarritakoa baino zenbateko handiagoa jasotzen zuten langileek ez dute gutxiago jasoko hitzarmen hau indarrean hastearen ondorioz.

7. art.- Ordainsari-kontzeptuak

Hitzarmen honetarako hitzartutako ordainsariaren kontzeptuak honakoak izango dira: oinarrizko soldata, eskuratutako eskubideak eta antzinatasuna. Soldatak hamabi hileko ordainketetan gehi aparteko lau ordainsarietan (martxoan, ekainean, irailean eta abenduan kobratzekoak) banatuko dira.

8. art.- Soldata-gehikuntzak

2013ko apirilaren 1etik 2014ko martxoaren 31ra bitartean, soldata-igoera ehuneko 2,9 izango da.

9. art.- Lanaldia

2013-2014ko ekitaldirako lanaldia urtean 1.730 ordukoa izango da.

Lan-egutegi bat ezartzen da hitzarmen honen indarraldirako, zeina Batzorde Mistoak egingo baitu.

Ekain eta uztaileko asteetan, goizeko ordutegiarekin, arratsaldeko txanda presentzialak ezarriko dira pertsona batentzat saileko, Vending,

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de mayo de 2013.– El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO 2013 - 2014

Art. 1.- Ámbito funcional

El presente convenio de empresa, tiene como objetivo regir las condiciones de trabajo entre Cafés La Brasileña, SA y su personal.

Art. 2.- Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en la empresa a la entrada en vigor del mismo o, a quien se encuentre contratado durante su vigencia.

Art. 3.- Ámbito temporal

El presente convenio comenzará a regir el 1 de abril de 2013 y su vigencia terminará el 31 de marzo de 2014, siendo su denuncia automática y manteniéndose en vigor todo su contenido normativo, hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo.

El convenio quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento el 31 de enero de 2014, pudiendo desde ese momento cualquiera de las partes emplazar a la otra para dar inicio al convenio que lo sustituya.

Si desde el inicio de las negaciones dl convenio no existiera un acuerdo en los doce meses siguientes, ambas partes asumen el compromiso de acudir a los procedimientos establecidos en el PRECO II, y se someterán voluntariamente a los mismos por acuerdo de ambas parte. La falta de acuerdo determinará la ultra actividad de las dispersiones contenidas en el convenio en tanto no se alcance un acuerdo expreso en otro sentido

Art. 4.- Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Art. 5.- Absorción y compensación

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos o de cualquier tipo de disposición legal, solo afectarán a este convenio cuando superen los aquí establecidos ya que en caso contrario serán absorbidos y compensados dentro de las condiciones de este convenio, que en su conjunto y globalmente consideradas, serán superiores a las vigentes.

Art. 6.- Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que, los trabajadores que antes de la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la que aquí se establece no vean disminuida la misma como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Art. 7.- Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos pactados para este convenio serán los siguientes: salario base, derechos adquiridos, antigüedad. Los salarios se distribuirán en doce mensualidades más cuatro gratificaciones extraordinarias a cobrar en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Art. 8.- Incrementos salariales

Del 1 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2014 la subida salarial será un 2,9 por ciento

Art. 9.- Jornada laboral

La jornada laboral para el ejercicio 2013-2014 será de 1.730 horas anuales.

Se establece un calendario laboral durante la vigencia del presente convenio que será elaborado oportunamente por la Comisión Mixta.

Durante las semanas de junio y julio con horario de mañana se establecerán turnos presenciales de tarde para una persona por

Ekoizpen eta Administraziokoen artean. Pertsona horien ordutegia urteko beste egunetakoaren berdina izango da, edo lanaldi murriztutakoak egokituz, goizekoaren eta 16:00etatik 18:00etarakoaren artean banatuta. 07:00etatik 15:00etara bitarteko ordutegiak ez du eraginik izango merkataritza-departamentuan.

Larunbatetan Vending-eko bezeroei zerbitzua emateko, departamentu horretako langileek ordutegia egokituko dute helburu horretarako.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan lanaldiaren banaketa irregularrari buruz aurreikusitakoaren arabera, bi alderdien iritziz, enpresak eskaintzen dituen zerbitzuen ezaugarriak direla eta, nahikoa da enpresaren antolaketa-beharrizanei erantzuteko. Enpresa soilik kasu honetan baliatuko da Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan aurreikusitako lanaldiaren banaketa irregularreko portzentajeaz: eskaintzen diren zerbitzuetatik edozeinen beharrizan justifikatua dagoenean. Horren berri emango zaio hitzarmeneko Batzorde Mistoari.

10. art.- Oporraldia

Dendetako langileek 192 lan-ordu izango dituzte 2013. urtean, edo lan egindako aldiaren arabera dagokien zati proportzionala. Horien kasuan, lan-egunak izango dira jai-egun ez diren astelehenetik ostiralera bitartekoak, biak barne. Gainerako langileek 195 lan-ordu izango dituzte, edo lanaldiaren arabera dagokion zati proportzionala, urteko lan-egutegitik eratortzen den bezala. Negozioaren premien arabera egingo da oporren egutegia, enpresako atal guztietako langileak eta enpresa ados jarrita.

Edonola ere, 2013. urtean ezin izango da 195 ordu baino gehiago erabili oporretarako fabrikako langileen kasuan, ezta 192 ordu baino gehiago dendetako langileen kasuan, lan-egutegiaren arabera.

Oporrak hartzeko mugaeguna 2014ko otsailaren 28a izango da. Data horretatik aurrera, hartzeke dauden egunak baliogabe geratuko dira, non eta hartzeke dauden egun horiek enpresaren berariazko borondateagatik edo enpresaren jardueragatik gertatu ez badira.

Egun horiek, ahal dela, eta ordu nahikoak baldin badaude, bi zatitan banatuko dira:

. 3 aste osorik, ahal dela ekainaren 1a eta irailaren 30a bitartean.

. 2 aste osorik, ahal dela urtarrilaren 1a eta maiatzaren 31 bitartean edo urriaren 1a eta azaroaren 30a bitartean.

Oporrak zenbatzeko aldiaren barruan, era berean, urtean jai-zubi bat hartzeko eskubidea ezartzen da dendetako langileentzat –hori hartzea posible denean, betiere–, eta horretarako kasuan kasuko egutegia ezarriko da, zeina nahitaez txandakakoa izango baita.

Printzipio gisa, eta dendetako langileek oporren txanda jakin bat aukeratzeko duten eskubiderako lehentasun bakar gisa, txanda jakin bat beste langile batek baino lehen hautatu zuen langileak aukera horretarako lehentasuna galtzen du gainerako lankideek hori bera baliatu arte.

11. art.- Gaixotasuna edo istripua

Gaixotasun arrunta, lan-istripua edo amatasun-baja izanez gero, langileari soldataren ehuneko 100 ordainduko zaio, gehienez ere 15 hilabetetan.

Oporren egutegia ezagututa, oporrak hasi aurretik langilea aldi baterako ezintasunean badago, dagokion oporraldia hartzeko eskubidea izango du, betiere 2014ko otsailaren 28a baino lehen itzuli eta oporrak ere data horren aurretik hartzen baditu.

Oporraldian langilea 7 egun edo gehiagoko eperako ospitaleratuz gero, ospitalean egon den denbora guztia opor gisa berreskuratzeko eskubidea izango du, betiere 2014ko otsailaren 28a baino lehen lanera itzultzen bada eta oporrak ere data horren aurretik hartzen baditu.

Langileak oporraldiaren barruan aldez aurretik diagnostikatutako lanbide-gaixotasun baten edo lan-istripuaren ondoriozko berrerortzea badu, bajan igarotzen dituen egunak opor gisa berreskuratzeko

Departamento entre los de Vending, Producción y Administración, siendo el horario de estas personas el correspondiente al resto del año o adecuando los de jornada reducida el suyo a dividirlo entre la mañana y de 16:00 h. a 18:00 por la tarde, no afectando el horario de 07:00 a 15:00 h. al departamento comercial.

Con el objeto de dar atención los sábados a los clientes de Vending, el personal de dicho departamento adecuará su horario a tal fin.

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 34.2 del ET sobre distribución irregular de la jornada, ambas partes consideran que dada las características de los servicios que presta la empresa, es suficiente para dar respuesta a las necesidades organizativas de la empresa. La empresa solo hará uso del porcentaje de distribución irregular de la jornada prevista en el Art. 34.2 del ET en caso de la necesidad justificada de cualquiera de los servicios que se prestan, dando cuenta de ello a la Comisión Mixta del convenio

Art. 10.- Vacaciones

El personal de tiendas disfrutará durante al año 2013 de 192 horas laborales, siendo considerados como tal los días no festivos de lunes a sábado ambos inclusive, o la parte proporcional correspondiente según periodo trabajado. El resto del personal disfrutará en ese periodo de 195 horas laborales, o la parte proporcional correspondiente según período trabajado, según se obtiene del calendario laboral del año. Se elaborará el calendario de vacaciones en función de las necesidades del negocio y de acuerdo entre trabajadores y empresa para los diferentes departamentos de la empresa.

En todo caso las horas destinadas a vacaciones no podrán superar las 195 horas para el personal de fábrica y 192 horas para el personal de tiendas para el año 2013, de acuerdo al calendario laboral.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones será el 28 de febrero de 2014, quedando sin efecto a esa fecha los días pendientes no disfrutados, salvo que esos días pendientes sean como consecuencia expresa de la voluntad de la empresa por motivos de su actividad.

Dichos días se dividirán, a ser posible, y si hay horas suficientes, en dos bloques:

. 3 semanas completas a poder ser entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

. 2 semanas completas a poder ser entre el 1 de enero y el 31 de mayo o entre el 1 de octubre al 30 de noviembre.

Se establece así mismo, dentro del periodo de cómputo de vacaciones y siempre que sea posible, el derecho al disfrute de un puente al año para el personal de tiendas, estableciendo para ello el correspondiente calendario, que necesariamente habrá de ser rotativo.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción del personal de tiendas a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de determinado turno, pierde esta primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de compañeros.

Art. 11.- Enfermedad o accidente

En caso de baja por enfermedad común, accidente laboral o baja maternal, se le abonará al trabajador el 100 por ciento del salario real hasta un máximo de 15 mensualidades.

Conocido el calendario de vacaciones si el trabajador/a estuviera en baja por IT previo al inicio de las vacaciones, se tendrá derecho al disfrute del periodo de vacaciones correspondiente, siempre que la incorporación y dicho disfrute tenga lugar antes del 28 de febrero de 2014.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador fuera hospitalizado por un plazo igual o superior a 7 días, se tendrá derecho a recuperar como vacaciones todo el periodo que hubiera estado hospitalizado, siempre que la incorporación al trabajo y el disfrute de las vacaciones fueran antes del 28 de febrero de 2014.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador tuviera una recaída de una enfermedad profesional o accidente laboral previamente diagnosticado, el trabajador/a tendrá derecho a recuperar como

eskubidea izango du, betiere 2014ko otsailaren 28a baino lehen lanera itzultzen bada eta oporrak ere data horren aurretik hartzen baditu.

12. art.- Lizentziak

Ordaindutako lizentziak honakoak dira:

. Ezkontzagatik, egutegiko 20 egun.

. Ezkontidea hiltzen bada, egutegiko 5 egun.

. 3 egun seme-alabak jaiotzeagatik; horietatik bi lanegunak izango dira.

. egutegiko 3 egun, seme-alaben, gurasoen, aiton-amonen, biloben eta anai-arreben (naturalak zein politikoak izanik) gaixotasun larriagatik, ospitaleratzea behar duen kirurgia-ebakuntzagatik edo heriotzagatik; egongo da lizentzia beste bi egun gehiago luzatzea gertaera horiek direla-eta langileak joan-etorria egin behar badu, edo gaixotasuna luzatuz gero. Artikulu honetan aipatzen den ospitaleratzea hiru egun baino gutxiagokoa bada, lizentzia ospitaleratze-egunen adinakoa izango da, hiru egun gehienez, hala ere. Lehen eguna ospitale edo osasun-etxean sartzearen eguna izango da.

. Egun bat, gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben (naturalak zein politikoak) ezkontzagatik.

. Egun bat etxez aldatzegatik

. Behar den denbora, langilea osasun-sare publikoko medikuaren kontsultara joateko, medikuntza orokorrekoa izan zein espezialista izan.

. Deskribatutako lizentzia ordainduak hartzeko, beharrezkoa izango da horiek hartzeko eskubidea sortzen duen arrazoia egiaztatzen duten agiriak aurkeztea.

. Ordaindu gabeko 3 egun natural norbere arazoetarako. Horiek hartzeko hiru egun lehenago ohartarazi beharko da enpresa. Horren gain, 24 ordu lehenago ohartarazita, hiru egun horiek hirugarren gradura arteko odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaideen heriotza edo larrialdi medikoagatik erabili ahal izango dira. Kasu horretan, enpresaren premiagatik enpresak lanpostua betetzerik ez badu, gertaera kausatzailea joateko ezinbesteko denbora hartzeko eskubidea izango du langileak.

. Hemen ezarritako lizentziak izatezko bikotekidea dutela behar bezala egiaztatzen duten langileei ere hedatuko zaizkie.

Gainerako kasu guztietan, indarrean dauden lan arloko arauek ezarritakoa bete beharko da.

13. art.- Lanbide-kategoriak

Lan-maila aldatuz gero, soldatarako, indarrean sartuko zen lanpostu berrian hastean.

14. art.-Osasun-azterketa

Indarrean dauden arauen arabera, enpresak bermatuko die bere langileei aldizka aztertuko duela euren osasun-egoera, lanak berez dituen arriskuen arabera. Azterketa horien artean odol- eta gernu-analisiak ere sartuko dira.

15. art.- Gidatzeko baimena

Lanerako gidatzeko baimena behar duen langileren bati hura erretiratuz gero, Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Mistoa batzartuko da, egoera hori egokitze aldera, eta behar diren neurriak hartzeko, egoera horren ondorioz lan-jarduera ez dadin murriztu.

16. art.- Gabonsaria

Edozein kausa dela eta, 60 eta 65 urte bitartean izanik erretiroa hartu eta dagoeneko enpresan lan egiten ez duten langileei ere emango zaie gabonetan enpresak langileei eman ohi dien gabonsaria.

17. art.- Asegurua

Enpresarekin lan-kontratua duten langileek aseguru bat izango dute, eta enpresak asegurua berritzean Aseguru Konpainiarekin sinatuta duen polizaren kopia entregatuko die. Aseguru horrek babesa bermatuko du honako kasuotan: heriotza natural edo istripuaren ondoriozkoa edo erabateko ezintasuna edo ezintasun iraunkorra gertatuz gero.

Hitzarmen honen indarraldirako, 20.000.- euroko banakako gutxieneko prima ezartzen da.

vacaciones los días que permanezca de baja, siempre que el alta y el disfrute de las vacaciones se produzcan antes del 28 de febrero de 2014.

Art. 12.- Licencias

Las licencias retribuidas que se establecen son:

. 20 días naturales por matrimonio.

. 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.

. 3 días por nacimiento de hijos, de los cuales dos serán laborales

. 3 días naturales por enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento de hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos naturales o políticos, éstos podrán ampliarse hasta dos más en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la enfermedad. Cuando la hospitalización a que se refiere este artículo sea inferior a tres días, la licencia corresponderá a los días de hospitalización con un máximo de tres, siendo el primero el día de ingreso en el hospital o centro sanitario.

. 1 día por matrimonio de padres, hijos, hermanos naturales y políticos.

. 1 día por traslado de domicilio habitual

. Por el tiempo necesario para asistir, por parte del trabajador, a consulta médica, tanto de medicina general, como de especialista en la red pública de salud.

. En las licencias retribuidas, anteriormente descritas, será necesario aportar la documentación necesaria que acredite el motivo que da derecho a las mismas.

. 3 días naturales por asuntos propios, no retribuidos para cuyo disfrute habrá de avisarse a la empresa con tres días de antelación. Así mismo con un aviso de 24 horas, podrán ser utilizados estos tres días por fallecimiento o urgencia médica de parientes hasta 3 grado de consaguinidad o afinidad. En este supuesto y cuando por la premura del tiempo la empresa no pudiera cubrir el puesto de trabajo, el trabajador/a tendrá derecho al tiempo imprescindible para asistir al hecho causante.

. Las licencias aquí establecidas se harán extensivas a aquellos trabajadores que de forma fehaciente prueben la unión de hecho con su pareja.

En todos los demás casos, se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente.

Art. 13.- Categorías profesionales

En caso de cambio de categoría laboral a efectos salariales, entraría en vigor al producirse la incorporación al nuevo puesto.

Art. 14.- Reconocimiento médico

De acuerdo a la normativa vigente la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, incluyendo éstos análisis de sangre y orina.

Art. 15.- Carnet de conducir

Caso de producirse la retirada del carnet de conducir a cualquier trabajador que deba poseerlo en función de su trabajo, se reunirá la Comisión Mixta del convenio colectivo, al objeto de adecuar dicha circunstancia, tomando las medidas oportunas, de cara a que la actividad laboral no se merme como consecuencia de dicha situación.

Art. 16.-Premio especial de Navidad

El aguinaldo que la empresa entrega a todos los trabajadores de plantilla por Navidad, se entregará así mismo, al personal que se hubiera jubilado, entre los 60 y los 65 años por cualquier circunstancia, y ya no prestase sus servicios en ella.

Art. 17.- Seguro

El personal con contrato laboral de la empresa tendrá un seguro del cual la empresa entregará una copia de la póliza que tiene suscrita con la Compañía de Seguros, a su renovación. Este seguro garantizará cobertura en los casos de muerte natural o accidental e invalidez absoluta y permanente.

La prima mínima individual se establece para el período de vigencia del presente convenio en 20.000.-euros.

18. art.- Aparteko orduak

Ez da aurreikusten aparteko orduak egoteko aukerarik. Dena den, Enpresaren eskariz, edozein arrazoirengatik, egiten badira, denbora librearekin konpentsatuko dira, 1,65 ordu emanez egindako aparteko ordu bakoitzeko.

19. art.- Lanpostuagatiko osagarria. Garbiketa-plusa

Haren zerbitzua garatzen duen lanpostuaren ezaugarrien arabera langileak jasotzen duen osagarria da. Osagarri funtzionala da, eta esleitutako lana benetan egitearen mende dago. Hori dela-eta, ez da finkagarria izango.

Lokalaren garbiketa egunero egiten duten dendetako langileei 12 ordainsaritan 59,26 euroko plusa ordainduko zaie.

20. art.- Batzorde paritarioa

Batzorde misto bat ezarriko da, hitzarmen hau interpretatzeaz eta ondo bete den egiaztatzeaz arduratuko den organo gisa.

Langileen ordezkariek eta enpresaren ordezkariek osatuko dute Batzorde Mistoa.

Batzordea bi alderdietatik edozeinek eskatuta batzartuko da, aldez aurretik deialdia egin eta gero, hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen izaera kolektiboko kontu guztiak aztertzeko.

Hitzarmen kolektiboaren interpretazioaz gainera, Batzorde Paritario horrek ondoren aipatzen diren gaietan esku hartuko du:

a) Hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzeari buruz sortzen diren gaiak aztertu eta ebazteko moduak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoari jarraituz.

b) Hitzarmena haren indarraldian egokitu edo, horrela badagokio, aldatzeko eginkizunak.

c) Lan-baldintzen aldaketa nabariei edo soldata-erregimenaren aplikazio-ezari buruzko galderak egiteko epea amaitzean suertatutako desadostasunak epaitzeko eta ebazteko epe eta baldintzak.

Haren jarduna hiru hilabeteko epean gauzatu beharko da gehienez, azkartasuna eta eraginkortasuna bermatzeko. Akordiorik lortu ezean, gatazkak ebazteko sistema ez judizialetara eramango dira desadostasunak, PRECOra, alegia.

21. art.- Sindikatu-bermeak

Langileen ordezkariek hilean 18 sindikatu-ordu izango dituzte, ordainduta, lan-arloko legeek agintzen dieten lana egiteko, baita sindikatuak deitzen dituen bileretara joateko ere.

22. art.- Txanda-kontratua

Martxoaren 15eko 5/2013 E.L.D.ren 8. artikuluan eta azken xedapenetako 5.ean aurreikusitakoaren arabera, zeinak ELD. hori indarrean sartu aurretik indarrean zeuden baldintzak mantentzearen salbuespenezkotasuna ezartzen baitie 2013ko apirilaren 1a arte izenpetutako enpresako akordioei, bi alderdiek adostu zuten 2013ko martxoaren 27an (eta ondoren Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorraren aurrean erregistratu zen) dekretu horretan eta finkatzen diren baldintza eta ezaugarrietan ezartzen diren eskakizunak betetzen dituzten langileen erretiro partziala ahalbidetu ahal izango duen akordioa, eta akordio hori hitzarmen honi eransten zaio.

23. art.- Diziplina-erregimena

Enpresarako diziplina-erregimentzat ezartzen da Arabako Elikagai Merkataritzaren sektorerako Hitzarmen Kolektiboan jasotzen dena.

24. art.- Funtsezko aldaketa langileen estatutuaren 41. artikuluan aurreikusten diren lan-baldintzetan

Lan-baldintzak aldatzeko egiten den edozein planteamendu kolektiboren aurrean –eta arauzko kontsulta-aldian ez badago alderdien arteko akordiorik–, PRECO IIn ezarritako prozeduretara jo behar da. Horren baitan ere akordiorik lortzen ez bada, enpresak

Art.- 18.- Horas extraordinarias.

No se contemplan la realización de horas extraordinarias En todo caso, si se realizasen por diferentes motivos a petición de la empresa, se compensarán con tiempo libre a razón de 1,65 horas normales por una hora extraordinaria.

Art.- 19.- Complemento de puesto de trabajo. Plus de limpieza

Es el complemento que percibe el trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende de la efectiva prestación del trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Al personal de tiendas que realice la limpieza diaria del establecimiento comercial se le abonará un plus de 59,26 euros por 12 pagas.

Art. 20.- Comisión paritaria

Se constituirá una comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

La Comisión Mixta estará compuesta por los delegados de personal, y la representación de la empresa.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes previa convocatoria al efecto, para entender de todos aquellos asuntos de carácter colectivo que puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

Además de la interpretación del convenio colectivo, esta Comisión Paritaria entenderá de aquellas cuestiones que a continuación se señalan:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación de interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

c) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.

El plazo de actuación de la Comisión paritaria, deberá realizarse en un plazo máximo de tres meses. A fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, y si en su seno no alcanzaran acuerdos, se someterán las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos, esto es el PRECO.

Art. 21.- Garantías sindicales

Los delegados de personal, tendrán 18 horas sindicales mensuales retribuidas, para ejercer la labor, que les encomienda la legislación laboral así como para asistir a las reuniones que les convoque el sindicato.

Art. 22.- Contrato de relevo

De acuerdo con lo previsto en el art. 8 y la disposición final 5ª del R.D Ley 5/2013, de 15 de marzo, que establece la excepcionalidad de mantener las condiciones en vigor anteriores a la entrada en vigor de este R.D Ley a los acuerdos colectivos de empresa suscritos hasta el 1 de abril de 2013, ambas partes acordaron con fecha 27 de marzo de 2013 con su posterior registro el día 12 de abril de 2013 ante la Tesorería General de la Seguridad Social el acuerdo que podrá permitir la jubilación parcial a los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el citado decreto y en las condiciones y características que se fijan, anexando dicho Acuerdo al presente convenio.

Art. 23.- Régimen disciplinario

Se establece como régimen disciplinario de la empresa el recogido en el convenio colectivo para el sector de Comercio de alimentación de Álava.

Art.24.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del ET

Ante cualquier planteamiento de modificación colectiva de condiciones de trabajo, y en caso de falta de acuerdo entre las partes en el preceptivo periodo de consulta, se acudirá a los procedimientos establecidos en el PRECO II. Si en su seno no se alcanzara un acuerdo,

bidezko diren erabakiak hartu ahal izango ditu, langileek erabakiok dagokien tokian aurkaratzeko duten eskabidearen kalterik gabe.

Xedapen Gehigarria

Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, Batzorde Mistoari ahalmena ematen zaio lanbide-sailkapen berri bat aztertzeko, baldin eta hobeto erantzungo badio enpresaren jardueraren beharrizanei eta langileek egin behar dituzten benetako eginkizunei.

Akordiorik lortzen bada, hitzarmeneko testuari erantsiko zaio.

Arestian idatzitakoarekin adostasuna erakusteko, Vitoria-Gasteizen izenpetzen da, 2013ko apirilaren 18an.

CAFÉS LA BRASILEÑA SA.

Hitzarmen kolektiboko oinarrizko soldatak	01/04/13 - 31/03/14		01/04/12 - 31/03/13	
LANBIDE-KATEGORIAK	Euro/hileko	Euro/urteko	Euro/hileko	Euro/urteko
Autosalmentako saltzailea	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Autosalmentako laguntzailea	1.216,25	19.460,00	1.181,97	18.911,56
Establezimenduko arduraduna	1.270,43	20.326,88	1.234,63	19.754,15
Mendekoa	1.153,54	18.456,64	1.121,03	17.936,47
Banatzailea	1.033,93	16.542,88	1.004,79	16.076,61
Administrazio-ataleko burua	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Kontularia	1.415,30	22.644,80	1.375,41	22.006,53
Administrazio-ofizialea	1.219,53	19.512,48	1.185,16	18.962,63
Administrazio-laguntzailea	1.148,15	18.370,30	1.115,79	17.852,60
Biltegiburua	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Xigortzailea	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Mantentze-lanetako arduraduna	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Lehen mailako ofizialea	1.170,36	18.725,76	1.137,38	18.198,10
Vending-birjartzailea	1.170,36	18.725,76	1.137,38	18.198,10
Paketatzailea	1.143,57	18.297,12	1.111,34	17.781,49
Peoia	961,95	15.391,20	934,84	14.957,37

CAFÉS LA BRASILEÑA, SA-KO ERRETIRO PARTZIALEKO AKORDIOA, ENPRESAKO ZUZENDARITZAREN ETA LANGILEEN LEGEZKO ORDEZKARIEN ARTEAN

Vitoria-Gasteizen, 2013ko martxoaren 27an

Hitzarmen honetan esku hartzen duten alderdiek nahikoa gaitasun juridiko aitortzen diote elkarri ERRETIRO PARTZIALEKO AKORDIO hau egilesteko, eta horren arabera adierazten dute

Lehenengoa.- Alderdi sinatzaileak bat datoz enplegua mantentzea eta sortzea bermatuko duten neurriak hartu behar direla baieztatzean; neurri horiek, betiere, berdin erantzungo diote plantillaren berriztatze bati, alde batetik, eta lanbide-garapeneko eta erretiroa eta txandakatzea eskuratzeko bideak eskaintzeari, bestetik, enpresaren lehiakortasunari laguntzeko eta langileen interesak uztartzeko. Hori dela eta, langileen legezko ordezkaritzak enpresako langileen erretiro partzialerako akordio bat eskatzen dio enpresari, aldi berean langile horien ordezkapena ahalbidetuko duena; hau da, haien ordez, langile berriak txertatuko dituena.

Bigarrena.- Gure ordenamendu juridikoan mailaz mailako erretiro-sistema malgu bat araupetzen da, ERRETIRO PARTZIALA deritzana, zeinak ahalbidetzen baitu langileak bere lan arloko zerbitzu-eskaintza efektiboa erretiro partzialeko egoera batekin bateragarri egitea, langilearen lanaldia eta jasotzen duen soldata portzentaje jakin batean murriztuz. Erretiro partzialeko egoera hori, hain zuzen ere, erretiro arrunt bihurtuko da langileak legez aurreikusitako gutxieneko adina betetzen eta jarduera-etete behin betikoa gertatzen den unean.

Hirugarrena.- Kontuan izanik ERRETIRO PARTZIALAren formula –2002ko urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuan eta 2012ko abenduaren 31n indarrean zegoen gainerako araudian jasotzen den araupetzearen arabera; dekretu hori ondoren 2010eko maiatzaren 20ko 8/2010 Errege Dekretuaren bidez aldatu zen–, bi alderdien iritziz, mekanismo egokia dela nola adin jakin bat betetzen duten langileen igurikimen legitimoa hala erretiro partzialeko egoerara igaro nahi duten langileenak asebetzeko (Cafés la Brasileña, SA enpresak, hain zuzen,

la empresa podrá adoptar las decisiones oportunas sin el prejuicio del derecho que asiste a los trabajadores para impugnarlas donde corresponda.

Disposición Adicional

Durante la vigencia del convenio, se faculta a la Comisión Mixta para estudiar una nueva clasificación profesional, siempre que responda mejor a las necesidades de la actividad de la empresa y a las funciones reales que los trabajadores deban realizar.

Caso de alcanzar acuerdo, se incorporará al texto del convenio.

Como prueba de conformidad de lo anteriormente escrito, se firma en Vitoria-Gasteiz a 18 de abril de 2013

CAFÉS LA BRASILEÑA S.A.

Sueldos base convenio colectivo	01/04/13 - 31/03/14		01/04/12 - 31/03/13	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Euros/mes	Euros/año	Euros/mes	Euros/año
Vendedor autoventa	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Ayudante autoventa	1.216,25	19.460,00	1.181,97	18.911,56
Encargado(a) establecimiento	1.270,43	20.326,88	1.234,63	19.754,15
Dependiente(a)	1.153,54	18.456,64	1.121,03	17.936,47
Repartidor(a)	1.033,93	16.542,88	1.004,79	16.076,61
Jefe de sección administrativa	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Contable	1.415,30	22.644,80	1.375,41	22.006,53
Oficial Administrativo	1.219,53	19.512,48	1.185,16	18.962,63
Auxiliar Administrativo	1.148,15	18.370,30	1.115,79	17.852,60
Jefe de almacén	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Tostador	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Encargado de mantenimiento	1.486,81	23.788,96	1.444,91	23.118,50
Oficial de primera	1.170,36	18.725,76	1.137,38	18.198,10
Reponedor de vending	1.170,36	18.725,76	1.137,38	18.198,10
Empaquetador(a)	1.143,57	18.297,12	1.111,34	17.781,49
Peón	961,95	15.391,20	934,84	14.957,3

ACUERDO DE JUBILACIÓN PARCIAL EN CAFÉS LA BRASILEÑA, SA ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

En Vitoria-Gasteiz, a 27 de marzo de 2013

Las partes intervinientes se reconocen mutuamente con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente acuerdo de jubilación parcial y en su virtud manifiestan

Primero.- Las partes firmantes coinciden en la necesidad de acometer medidas en garantía del mantenimiento y la generación de empleo que atiendan igualmente, a una adecuada renovación de las plantilla y que ofrezcan vías de desarrollo profesional y de acceso a la jubilación y relevo, que favorezcan la competitividad de la empresa y la conciliación de intereses de los trabajadores. Por ello, la representación legal de los trabajadores solicita de la empresa un acuerdo de jubilación parcial de los trabajadores de la empresa, que habilite así mismo su sustitución progresiva por nuevas incorporaciones.

Segundo.- Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial, la cual permite que el trabajador pueda compatibilizar su prestación laboral efectiva de servicios, reduciendo en un porcentaje determinado su jornada de trabajo y el salario que percibe, con una situación de jubilación parcial, que se convertirá en ordinaria en el momento en el que cumpla la edad mínima legalmente prevista y se produzca su cese definitivo en la empresa

Tercero.- Que teniendo en cuanta que ambas partes consideran que la fórmula de jubilación parcial, según la regulación contemplada en el Real Decreto 1131/2022, de 31 de octubre de 2002, modificado por el Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo de 2010, y demás normativa vigente a 31 de diciembre de 2012, es un mecanismo adecuado tanto para satisfacer las legitimas expectativas de los trabajadores que cumplan una determinada edad y desean acceder a la situación de jubilación parcial, como las de los trabajadores con

txanda-kontratu bat hitzartu ahal izango du langile horiekin, gutxienez erretiro partziala eskuratzen duen langileak lan egiteke uzten duen lanaldia osagarritzeko), bi alderdiek erabaki dute egoera horretara iristeko aukera modu ordenatuan araupetzeko barneko mekanismo bat negoziatzea eta adostea, bai eta egoera horretan aplikaziokoak izango diren baldintza orokorrak negoziatzea eta adostea ere.

Laugarrena.- Kontuan izanik edozein langile ERRETIRO PARTZIALera iristea ahalbidetzeko horretarako objektiboak diren baldintza jakin batzuk egotea beharrezkoa dela, baldintza horiek gabe eta alde bakarreko moduan ezin izango baita eskuratu erretiro partziala, esku hartzen duten alderdiek, elkarri horretarako nahikoa lege-gaitasun aitortzen diotelarik, Cafés la Brasileña, SA enpresan ERRETIRO PARTZIALEKO sistema normalizatzeko baldintzak negoziatu dituzte.

Azaldutakoagatik, alderdiak honako akordio hauek iritsi dituzte:

LEHENENGOA.- Honako ERRETIRO PARTZIALeko akordio hau sinatzen den datan sartuko da indarrean, Cafés la Brasileña, SA enpresan, eta 2019ko urtarrilaren 1a arte luzatuko du indarraldia.

BIGARRENA.- Enpresa horretako ERRETIRO PARTZIALeko akordioa aplikatzekoa izango zaio une bakoitzean ERRETIRO PARTZIALA eskuratzeko legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten enpresako langile guztiei, baina aparteko eranskin batean zehaztuko da, akordio honen indarraldia amaitu aurretik, adina eta erretiro partzial hori eskuratzeko gainerako erregelamenduzko baldintzak betetzeagatik eraginda/mesedatuta izan daitezkeen langileen zerrenda.

Horren ondorioz, ERRETIRO PARTZIALeko akordio hau aplikatzekoa izango zaio, hala indarreko legeriak eskatzen dituen baldintzak nola akordio honetan esplizituki jasotakoak biltzen dituztelarik, akordio honetara atxikitzeko borondate eta asmo sendo eta argia pertsonaleko departamentuari helarazten dioten langileei, arauzko eskabidearen bitartez eskatu ere, akordio horren indarraldiko edozein unetan.

Alderdiek adosten dute, edozein kasutan, akordio horretarako atxikipena BORONDATEZKOTASUNAK ezaugarrituko duela, eta hori honela ulertu behar da: horretarako baldintza objektiboak biltzen dituelarik, erretiro partzialeko egoera eskuratzea eskatzeko enplegatu bakoitzak duen aukera, akordio honetan arautzen diren baldintzetan, eta orduan enpresak eskabidea onartu beharko du; baina neurria aldi batean atzeratu ahal izango du, eskatzaileak betetzen duen postuaren izatasunaren eta erantzukizun mailaren arabera, bai eta txandakatzerako pertsona egokia identifikatu eta hautatu ondoren eta une bakoitzean dauden antolaketa-aukerak kontuan izanda ere. Postua amortizagarria denean, langileak aurkeztutako eskaria ukatu ahal izango du enpresak; baina kasu horretan baino ez.

HIRUGARRENA.- Erretiro partziala eskuratzeko baldintzak

a) Erretiro partziala eskuratzeko eskabidea

Erretiro partzialeko akordio hau aplikatzekoa zaio, aurreko puntuan ezartzen diren helburu objektiboak betetzen dituelarik, beren borondatez akordio horretara atxikitzen den eta hori idatziz eskatzen duen Cafés la Brasileña, SA enpresako langile-taldeari.

b) Erretiro partzialeko egoera eskuratzea

Cafés la Brasileña, SAren aldetik eskatzaileak aurkeztutako erretiro partzialeko egoera eskuratzeko eskabidea onartzeak, ezinbestean, kontratu-berriztapen hauek egitea eragingo du:

1.) Lanaldia murriztea

Erretiro partzialeko egoerara igarotzeak berekin ekarriko du eskabidea egiten duen langilearentzat "lanaldi partzialeko iraupen mugatuko" kontratu bat izenpetzea eredu ofizialean, legez ezarrita dagoen bezala, erretiro partzialeko egoera eskuratzearen hasieratik erretiratzeko adin arrunta (65 urte edo legez egokitu dakiokeena) betetzen duen unea arte, eta espresuki itundu beharko da lanaldi efektiboa murrizteko portzentajea, enpresaren hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren aldean hartuko duen murrizketa, alegia.

2.) Ordainsaria

Jaso beharreko soldataren aldean, aplikatzekoak izango zaizkie legez ezarrita dauden edo ezar daitezkeen kenkariak, hala Gizarte

los que Cafés la Brasileña, SA pudiese celebrar un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, han decidido negociar y consensuar un mecanismo interno para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a tal situación, así como, las condiciones generales que serán de aplicación durante la misma.

Cuarto.- Que habida cuenta que para posibilitar el acceso a la jubilación parcial de cualquier trabajador es necesario que concurran unas determinadas condiciones objetivas para ello, sin las cuales y de forma unilateral no se podrá acceder a la misma, las partes intervinientes reconociéndose recíprocamente capacidad legal suficiente para ello, han negociando las condiciones para la normalización del sistema de jubilación parcial en Cafés la Brasileña SA

Por lo expuesto, las partes han llegado a los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- El presente Acuerdo de jubilación parcial, en la empresa Cafés la Brasileña SA, entrará en vigor a la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 1 de enero de 2019.

SEGUNDO.- El Acuerdo de jubilación parcial en la citada empresa será de aplicación al personal de la empresa que reúna los requisitos legalmente exigibles en cada momento para acceder a la jubilación parcial detallándose en anexo aparte el listado de trabajadores/as que podrán verse afectados/beneficiados por el cumplimiento de la edad, y además requisitos reglamentarios para el acceso a la misma, antes de la finalización de la vigencia de este acuerdo.

En consecuencia, el presente Acuerdo de jubilación parcial será de aplicación al personal que reuniendo tanto los requisitos exigidos por la legislación vigente como los explícitamente contemplados en este acuerdo, traslade al departamento de personal, mediante la preceptiva solicitud, su firme e inequívoca voluntad e intención de adherirse al mismo en cualquier momento de su periodo de vigencia.

Las partes acuerdan, en todo caso, que la adhesión al mismo se caracterizará por su voluntariedad, entendida por la posibilidad que asiste a cada empleado que reúna los requisitos objetivos para ello, de solicitar acceso a la situación de jubilación parcial, en las condiciones reguladas en el presente acuerdo, debiendo entonces la empresa acceder a la solicitud con reserva de poder aplazar temporalmente la medida en función de la naturaleza y nivel de responsabilidad del puesto ocupado por el solicitante así como la identificación y selección de la persona adecuada para el relevo y la concurrencia de posibilidades organizativas exististe en cada momento. Tan sólo en supuestos en que el puesto sea amortizable podrá la empresa denegar la petición deducida por el trabajador.

TERCERO. Requisito de acceso a la jubilación parcial

a) Solicitud de acceso a la jubilación parcial

El presente acuerdo de jubilación parcial será de aplicación a la plantilla de Cafés la Brasileña, SA, relacionada en anexo aparte, que reuniendo los requisitos objetivos establecidos en el punto anterior, opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito.

b) Acceso a la situación de jubilación parcial

La aceptación por parte de Cafés La Brasileña SA de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las siguientes novaciones contractuales:

1ª) Reducción de la jornada de trabajo

El pase a la situación de jubilación parcial, conllevará para el trabajador solicitante la celebración de un contrato de " duración determinada a tiempo parcial " en modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que cumpliese la edad ordinaria de jubilación (65 años o la que legalmente pudiera corresponder), pactándose expresamente el porcentaje de reducción de jornada de trabajo efectiva, sobre la estipulada en el convenio colectivo de la empresa.

2ª) Retribución

Sobre el salario a percibir, les serán de aplicación las deducciones legalmente establecida o que pudieran establecerse, tanto

Segurantzaren kotizazioari dagozkionak nola pertsona fisikoen errentaren gaineko zergari dagozkionak, une bakoitzean indarrean dagoen tipoan, bai eta egoera horretara iristean indarrean egon daitezkeen beste edozein kenkari motatan ere.

3.) Lan-eskaintzaren erregimena

Erretiro partzialeko egoeran dauden langileek, betiere, orain arte egin izan duten lanaldiaren banaketa proportzionala mantendu ahal izango dute, edo beren lanaldi afektiboa urteko aldika kontzentratu, baina hori espresuki ezarriko da langilearekin egingo den akordio indibidualean, erretiro partzialaren unean.

4.) Erretiro partzialeko pentsioa eskatzea Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzailearen aurrean

Behin pertsonaleko departamentuak enplegatuari jakinarazten dionean erretiro-eskabidea onartu dela, enpresak bere burua engaiatzen eta behartzen du dagokion erretiro partzialeko eskabidea aurkeztera adostutako epeen barruan, Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzailearen aurrean, bai eta eska dakiokeen dokumentazioa eranstera ere eskabide horri.

5.) Baldintza suntsitzailea

Langileari egotz dakiokeen edozein arrazoi dela-eta langile horri erretiro partzialeko pentsioa onartzen ez bazaio, langile eskatzaileari ezin izango zaio akordio hau aplikatu, eta ondorioz baliogabea eta ondoriorik gabea izango da alderdien artean izenpetutako atxikitze-dokumentua, eta erretiro partzialeko prozesua abiatu aurretik zuen lan-egoerara itzuliko da, baldintza berdinetan.

Enpresa arduratuko da, betiere, langile txandagilearekin izenpetutako txandako lan-kontratuaren inguruan sor litekeen edozein gora-behera administratibo ebazteaz, eta ez da inoiz erasana gertatuko erretiro partziala hartzen duen langilea.

Langilearen aldetik kontratu ez-betetzerik egon ezean, erretiro partzialerako izenpetzen diren akordioek bere horretan iraungo dute erretiro partziala hartzen duen langileak erretiratzeko adin arrunta iristen duen arte.

LAUGARRENA.- GIZARTE-ONURAK

Erretiro partzialeko egoeran dagoen enplegatuak eskubidea eta sarbidea izango du lanaldi osoko enplegatuek une bakoitzean izan ditzaketen gizarte-onura beretara, eta, bidezko bada, kasuan kasuko proportzioa aplikatuko zaie.

BOSGARRENA.- TXANDA-KONTRATU BAT FORMALIZATZEA

Ezinbesteko baldintza izango da Cafés la Brasileña SAk aldi berean –hau da, erretiro partzialeko egoerara iristen den enplegatuarekin kontratu-berriztapena egitearekin batera– txanda-kontratu bat hitzartzea aurretik iraupen mugatuko kontratu baten bidez enpresari atxikitako langile batekin edo langabeziako legezko egoeran dagoen langile batekin.

Erretiro partzialari atxikitako txanda-kontratua, printzipioz, iraupen mugatu baterako ezarriko da, eta hasierako mugaeguna erretiro arrunterako data izango da enplegatu txandakatuak 65 urte betetzeagatik (horixe da erretiratzeko adin arrunta 2012ko abenduaren 31n).

SEIGARRENA.- ARAUDI-ALDAKETAK

Cafés la Brasileña SAko erretiro partzialeko akordio hau aurreko araudi aplikagarriaren arabera prestatu eta negoziatu da, hau da, 2013ko martxoaren 15eko 5/2013 ELDren indarraldiaren aurrekoaren arabera, eta atxikita geratuko da araudi aplikagarriak ezar litzakeen beharrezko zuzenbide absolutuaren aldaketetara, non eta ez diren itxuragabetzen alderdiek beren gain hartu dituzten elkarrekiko kontraprestazioak.

Etorkizuneko lege-aldaketek funtsean aldatzen badituzte erretiro partzialeko akordio honetan alderdiek beren gain hartzen dituzten konpromiso eta betebeharrak, kasu horretan alderdi sinatzaileei dei egingo zaie, gehienez ere 30 eguneko epe batean, erretiro partzialeko akordioa etetea edo jarraitzea erabakitzeko bidezko diren neurriak adosteko, bai eta akordioari atxikitako enplegatuen gaineko neurriak aztertzeko ere.

ZAZPIGARRENA.- XEDAPEN GEHIGARRIA

Erretiro partzialeko akordio honetan aurreikusten edo arautzen ez diren gaietan, 2013ko martxoaren 15eko 5/2013 ELDren indarraldiaren aurreko lege-araudian xedatutakoari jarraituko zaio.

las correspondientes as la cotización a la Seguridad Social como las correspondientes al impuesto sobre la renta de las personal físicas en el tipo vigente a cada momento así como cualquier otro tipo de deducción que pudiera tener en vigor al acceder a tal situación.

3ª) Régimen de la prestación laboral

El personal en situación de jubilación parcial, podrá mantener la distribución proporcional de jornada que viniese realizando o concentrar su tiempo de trabajo efectivo por periodos anuales, estableciéndose expresamente en el acuerdo individual con el trabajador en el momento de la jubilación parcial

4ª) Solicitud de la pensión de jubilación pericial ante la entidad gestora de la Seguridad Social.

Una vez le haya sido comunicada por el departamento de personal al empleado la aceptación de su solicitud de jubilación, la empresa se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados la correspondiente solicitud de jubilación parcial ante la entidad gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

5ª) Condición resolutoria

El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa imputable al trabajador, impedirá la aplicación del presente acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las parte, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación parcial.

La empresa se responsabilizará de resolver cualquier incidencia administrativa que se pudiera producir en relación al contrato de trabajo de relevo suscrito con el trabajador relevista, sin que en ningún momento resultase afectado el trabajador jubilado parcialmente.

En ausencia de incumplimiento contractual por parte del trabajador, loa acuerdos suscritos de jubilación parcial, se mantendrán hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del trabajador jubilado parcialmente.

CUARTO.- Beneficios sociales

El empleado en situación de jubilación parcial, tendrá derecho y acceso a los mismos beneficios sociales que tuviesen en cada momento los empleados a jornada competa, aplicándose, si fuese procedente la correspondiente proporción.

QUINTO.- Formalización de un contrato relevo

Será requisito indispensable que forma simultánea a la novación contractual con el empleado que accede a la situación de jubilación parcial, Cafés La Brasileña SA, concierte un contrato de relevo con un trabajador ya vinculado a la misma entidad mediante un contrato de duración determinada o bien con un trabajador que se encontrase en situación legal de desempleo.

El contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial se establecerá en principio `por duración determinada, con vencimiento inicial en la fecha de la jubilación ordinaria por cumplimiento de los 65 años, edad ordinaria de jubilación a 31 de diciembre de 2012, del empleado relevado.

SEXTO.- Cambios normativos

El presente acuerdo de jubilación parcial en Cafés la Brasileña SA, ha sido concebido y negociado en base a la normativa aplicable anterior a la vigencia del RDL 5/2013, de 15 de marzo de 2013, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las reciprocas contraprestaciones asumidas por las parte.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente acuerdo de jubilación parcial, se convocará a las partes formatees en un plazo máximo de 30 días para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad acuerdo de jubilación parcial por tales motivos, así como por los efectos sobre los empleados adheridos al mismo.

SÉPTIMO.- Disposición Adicional

En lo no previsto o regulado por el presente acuerdo de jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en la normativa legal anterior a la vigencia de RDL 5/2013, del 15 de marzo de 2013

Bi alderdiek hitzematen dute akordio hau erregistroan aurkeztuko dutela, bidezko diren agintari eta erakunde kudeatzaileen aurrean.

Eta, Cafés la Brasileña SAko langileen delegatuek aho batez iritsitako erretiro partzialeko akordio honen eduki eta irispidearekiko erabateko adostasuna erakusteko, akordio hori izenpetzen da hasieran aipatutako tokian eta datan.

Ambas parte se comprometen a la presentación a registro del presente acuerdo ante las autoridades y entidades gestoras procedentes

En prueba de total conformidad con el contenido y alcance del presente acuerdo de jubilación parcial alcanzado por unanimidad de los delegados de personal en Cafés La Brasileña SA, y se procede a su firma en el lugar y fecha al inicio reseñado.

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

2954

Compañía de Bebidas Pepsico, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2013-2014-2015 Compañía de Bebidas Pepsico, SL enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002052011981.

AURREKARIAK

2013ko apirilaren 8an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek, 2013ko otsailaren 28an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EAO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EAO) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoaklotuta.

Bigarrena.- Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko maiatzaren 24a.– Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO SL ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

ADMINISTRAZIOA-FABRIKAZIOA ETA ZERBITZUAK

1. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. ARTIKULUA. FUNTZIO-EREMUA ETA LURRALDE-EREMUA

Hitzarmen honek Etxabarri-Ibiñako Botilaratze Instalazioa hartuko ditu eraginpean.

2. ARTIKULUA. LANGILE-EREMUA

Compañía de Bebidas Pepsico SL enpresako langileak eraginpean hartzen ditu hitzarmen honek, baldin eta 1. artikuluan aipatu diren lantokietako batean jarduten badute eta soldata-taulak eranskineko soldata-kategorietan bilduta badaude.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

2954

Convenio colectivo para la empresa Compañía de Bebidas Pepsico, SL.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014-2015 para la empresa Compañía de Bebidas Pepsico, SL. Código convenio núm. 01002052011981.

ANTECEDENTES

El día 8 de abril de 2013 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 28 de febrero de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 24 de mayo de 2013.– El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, SL

ADMINISTRACIÓN-FABRICACIÓN Y SERVICIOS

CAPÍTULO 1º

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio será aplicable a la Planta Embotelladora de Etxabarri - Ibiña.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, los trabajadores y trabajadoras de Compañía de Bebidas Pepsico, SL que estén prestando sus servicios en cualquiera de los centros a que se refiere el artículo 1º y estén comprendidos dentro de las categorías salariales del anexo Tablas Salariales.