



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2011ko maiatzaren 25a, asteazkena

ZENBAKIA 63 NÚMERO

Miércoles, 25 de mayo de 2011

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

CAFÉS LA BRASILEÑA, SA

ARABAKO OKINDEGIEN INDUSTRIA ETA MERKATARITZARAKO SEKTOREA
SECTOR DE LAS INDUSTRIAS Y COMERCIO DE PANADERÍAS DE ÁLAVA.

Euskadiko Administrazioak

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

3119

Cafés La Brasileña, SA Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkaria. Honen bidez ebatzen da 2011-2012-2013 Cafés La Brasileña, SA Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01002302011995.

AURREKARIAK

2011ko apirilaren 27an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek sinatu zuten Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2011ko apirilaren 7ko sinatutako.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Administraciones Vascas

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

3119

Convenio Colectivo para la empresa Cafés La Brasileña, SA

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2011-2012-2013 para la empresa Cafés La Brasileña, SA Código Convenio núm. 01002302011995.

ANTECEDENTES

El día 27 de abril de 2011 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 7 de abril de 2011.

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 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos 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.

Honen ondorioz,

EBATZI DU

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko maiatzaren 9a.- Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

2011 - 2013 HITZARMEN KOLEKTIBOA

1. art.- Funtzio-eremua

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

2. art.- Langile 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 2011ko apirilaren 1ean hasiko da indarrean, berez amaituko da, 2013ko martxoaren 31n amaitu ere, eta indarrean jarraituko dute bertan ezarritako arau guztiek akordio berria lortu arte. Bi aldeek agindu dute 2013ko martxoaren 15a baino lehen hitzarmen hau berritzeko behar diren negoziazioak egingo dituztela.

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 daitezkeen 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: oinarritzko soldata, eskuratutako eskubideak eta antzinasuna. Soldatak hamabi hileko ordaintzetan gehi aparteko lau ordainsarrietan (martxoan, ekainean, irailean eta abenduan kobratze-koak) banatuko dira.

8. art.- Soldata-igoerak

Honako igoerak ezartzen dira:

. 2011ko apirilaren 1a eta 2012ko martxoaren 31 bitartean, ehuneko 4.

. 2012ko apirilaren 1etik 2013ko martxoaren 31ra bitarteko aldian Hitzarmeneko Batzorde Mistoa bilduko da, bigarren urteari dagozkion soldatak ezartzeko.

9. art.- Lanaldia

2011-2013 ekitaldirako lanaldia urtean 1.730 ordukoa izango da.

Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzeko lan-egutegi bat ezarri da. 2011-2012 ekitaldirako orri bat atxiki diogu, aparte. Batzorde Parekideak 2012-2013 ekitaldirako egutegia egingo du.

Ostiraleko lanaldiak trinkoa (08:00etatik 15:00etara) izaten jarraitu dezan, beharrezkoa bada, guardia ez-presentzialen txandak ezarriko dira Vending, Administrazio eta Merkataritza sailetan 18:00ak arte.

En su virtud,

RESUELVO

Primero.- Ordenar su inscripción 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 BOTA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de mayo de 2011.- Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO 2011 - 2013

Art. 1.- Ámbito Funcional

El presente Convenio de Empresa, tiene como objetivo regir las condiciones de trabajo entre Cafés La Brasileña, S.A. 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 2011 y su vigencia terminará el 31 de marzo de 2013, siendo su denuncia automática y manteniéndose en vigor todo su contenido normativo, hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo. Ambas partes se comprometen a entablar las negociaciones para su renovación antes del 15 de marzo de 2013.

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

Se establecen los siguientes incrementos:

. Para el período comprendido entre 01 de abril de 2011 al 31 de marzo de 2012 un 4 por ciento

. Para el período comprendido entre 01 de abril de 2012 al 31 de marzo de 2013 se reunirá la Comisión Mixta del Convenio para establecer los salarios correspondientes al segundo año

Art. 9.- Jornada Laboral

La jornada laboral para el ejercicio 2011-2013 será de 1730 horas anuales.

Se establece un calendario laboral para cada año de vigencia del presente Convenio. Para el ejercicio 2011-2012 se adjunta en hoja aparte. La Comisión Mixta elaborará el calendario para el ejercicio 2012-2013.

Con el objeto de mantener la jornada de los viernes en horario intensivo de 8,00 horas a 15,00 horas, en caso de que sea necesario, se establecerán turnos de guardia no presenciales en los departamentos de Vending, Administración y Comercial hasta las 18,00 horas.

Ekain eta uztailako asteetan, goizeko ordutegiarekin, arratsaldeko txanda presentzialak ezarriko dira pertsona batentzat saileko, Vending, Ekoizpen eta Administrazioen artean. Pertsona horien ordutegia urteko beste egunetako berdina izango da, edo lanaldi murriztutakoak egokituz, goizekoaren eta 16:00etatik 18:00etarakoaren artean banatuta. 7:00etatik 15:00etara bitarteko ordutegiak ez du eraginik izango merkataritza-departamentuan.

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

10. art.- Oporraldia

Dendetako langileek 198 lan-ordu izango dituzte 2011. 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 188 lan-ordu izango dituzte, edo lanaldiaren arabera dagokion zati proportzionala, urteko lan-egutegitik eratorzen den bezala. Negozioaren premien arabera egingo da oporren egutegia, enpresako atal desberdinetako langileak eta enpresa ados jarrita.

Edonola ere, 2011. urtean ezin izango da 188 ordu baino gehiago erabili oporretarako fabrikako langileen kasuan, ezta 198 ordu baino gehiago dendetako langileen kasuan, lan-egutegiaren arabera.

Oporrak hartzeko azken data otsailaren 28a izango da. Data horretan hartzeko dauden egunak baliogabe geratuko dira, hori enpresaren berriarazko borondateagatik edo enpresaren jardueragatik gertatu ez bada.

2011., 2012. eta 2013. urteetako eperako, opor-egunen kopurua egokitu egingo da, urteko lanaldia 1.730 ordukoa izan dadin.

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.

Horretaz gainera, posible baldin bada eta oporrak kontatzen diren epearen barruan, dendetako langileek urtean zubi bat hartzeko eskubidea izango dute. Horretarako dagokion egutegia ezarriko da. Egutegi hori txandakakoa izango da ezinbestean, eta hitzarmen honi erantsiko zaio, lan-egutegiaz eta oporren txandez gainera.

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.

Enpresak, langileen legezko ordezkariarekin adostuta, egutegi bat egingo du aurreko paragrafoan aipatzen diren txandekin, eta egutegi hau hitzarmen horri erantsiko zaio, txandak errespetatzeko xedearekin.

Lan-egutegia ezarrita, zerbitzuaren beharreetatik Enpresak txanda aldatetaren bat eskatzen badu, aldagaita hori idatziz adierazi beharko du.

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 otsailaren 28a baino lehen itzuli eta oporrak ere data horren aurretik hartzen baditu.

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

Langilea oporraldiaren barruan aldez aurretik diagnostikatutako lanbide-gaixotasun baten edo lan-istripuaren ondoriozko berrerortzea

Durante las semanas de junio y julio con horario de mañana se establecerán turnos presenciales de tarde para una persona por 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 7,00 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.

Art. 10.- Vacaciones

El personal de tiendas disfrutará durante al año 2011 de 198 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 188 horas laborales, o la parte proporcional correspondiente según periodo 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 188 horas para el personal de fábrica y 198 horas para el personal de tiendas para el año 2011, de acuerdo al calendario laboral.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones será el 28 de Febrero, 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.

Para el periodo del año 2011-2013 el número de días de vacaciones se adecuará a fin de que la jornada anual sea de 1730 horas anuales.

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 y se anexará al presente convenio, junto con el calendario laboral y el calendario de turnos de vacaciones.

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 ejerce el resto de compañeros.

La empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores elaborará un calendario con los turnos establecidos que se mencionan en el párrafo anterior, anexándose a este Convenio dicho calendario al objeto de respetar la rotatividad.

Establecido el calendario laboral, si por necesidades del servicio la Empresa solicitara cambio de turno, ésta vendrá obligada a poner por escrito el citado cambio.

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 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.

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.

Si durante el periodo de vacaciones, el trabajador tuviera una recaída de una enfermedad profesional o accidente laboral previamente

badu, bajaran igarotzen dituen egunak opor gisa berreskuratzeko eskubidea izango du, betiere 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 etxetik aldatzeagatik
- 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 arrazoiak 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, gertakari sortzailerara 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 arauak 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 aldikizko aztertuko duela euren osasun-egoera, lanak berez dituen arriskuen arabera. Azterketa horien artean odol- eta gerneru-analisiak ere sartuko dira.

15. art.- Gidatzeko baimena

Lanerako gidatzeko baimena behar duen langileren bati berori 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 aseguru berritzean Aseguru Konpainiarekin sinatuta duen polizaren kopia entregatuko die. Aseguru horrek babesa bermatuko du honako kasuetan: heriotza natural edo istripuaren ondoriozkoa edo erabateko ezintasuna edo ezintasun iraunkorra gertatuz gero.

Hitzarmen honen indarraldirako 20.000 euroko banakako gutxieneko prima ezartzen da.

diagnosticado, el trabajador tendrá derecho a recuperar como vacaciones los días que permanezca de baja, siempre que el alta y el disfrute de las vacaciones se produzcan antes del 28 de febrero.

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 consanguinidad o afinidad. En este supuesto y cuando por la premura del tiempo la empresa no pudiera cubrir el puesto de trabajo, el trabajador 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, entrará 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 los correspondientes 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 aparteko ordurik egitea aurreikusten. Dena den, Enpresaren eskariz, edozein arrazoiengatik, egiten badira, denbora librearekin konpentsatuko dira, 1,65 ordu emanez egindako aparteko ordu bakoitzeko.

19. art.- Lanpostuagatik 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 56,02 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 ordezkariak eta enpresaren ordezkariak osatuko dute Batzorde Mistoa.

Batzordea bi alderdietatik edo zeinek eskatuta batzartuko da, alde zuretik deialdia egin eta gero, hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen izaera kolektiboko kontu guztiak aztertzeke.

21. art.- Sindikatu-bermeak

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

22. art.- Txanda-Kontratua

Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateratuko 12. artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorritik, eskatzen duten langileen erretiro partziala ahalbidetu beharko du, dagokion txanda-kontratua egiteko beharreko formalitateak betez, Enpresak lanpostua betetzeko beharrik ez dagoela demostratzen ez bada eta, betiere, 2009ko martxoaren 31n indarrean zeuden arauak indarrean jarraitzen badute, aurreko hitzarmenean jaso zen bezala. Adostasunik ez badago, Hitzarmeneko Batzorde Mistora joko da.

23. Art.- Diziiplina Araubidea

Enpresako diziiplina-araubide gisa ezartzen da Janariaren Arabako Merkataritzaren sektorerako Hitzarmen Kolektiboa jasotakoa.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmenaren indarraldian lanbide-sailkapen berri bat aztertzeke eskumena ematen zaio Batzorde Mistuari, betiere enpresaren jardueraren beharretara eta langileek egin beharreko benetako egitekoetara hobeto egokitzeko bada.

Adostasuna lortzen bada, hitzarmenaren testuari gaineratuko zaio.

Aurrekoan idatzitakoarekin bat datozela adierazteko, honako hau sinatu dugu Gasteizen, 2011ko apirilaren 7an.

Art.- 18 Horas Extraordinarias

No se contemplan la realización de horas extraordinarias En todo caso, si se realizaren 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 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 56,02 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.

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. 12 de Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa vendrá obligada a facilitar la jubilación parcial se los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, a excepción de que la Empresa demuestre la no necesidad de cubrir el puesto de trabajo, y siempre que continúe en vigor la normativa vigente a 31 de marzo de 2009 como quedó reflejado en el Convenio anterior. En caso de discrepancia se acudirá a la Comisión Mixta del 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.

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 7 de abril de 2011.

CAFÉS LA BRASILEÑA S.A.	
-------------------------	--

Hitzarmen kolektiboaren oinarritzko soldatak

2011/04/01 – 2012/03/31

2010/04/01 – 2011/03/31

LANBIDE KATEGORIAK	€		€	
	Hilabetea	Urtea	Hilabetea	Urtea
Autosamentako saltzailea	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Autosamentako laguntzailea	1.170,27	18.724,33	1.125,26	18.004,16
Dendako arduraduna	1.222,41	19.558,49	1.175,39	18.806,24
Dendako saltzailea	1.109,93	17.758,87	1.067,24	17.075,84
Banatzzailea	994,84	15.917,49	956,58	15.305,28
Administrazio-ataleko burua	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Kontularia	1.361,79	21.788,58	1.309,41	20.950,56
Ofizial administraria	1.173,43	18.774,91	1.128,30	18.052,80
Administrari laguntzailea	1.104,74	17.675,84	1.062,25	16.996,00
Biltegiko burua	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Txigortzailea	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Mantentze-lanetako arduraduna	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Lehen mailako ofiziala	1.126,12	18.017,96	1.082,81	17.324,96
Vending betetzailea	1.126,12	18.017,96	1.082,81	17.324,96
Pakete-egilea	1.100,34	17.605,45	1.058,02	16.928,32
Peoia	925,58	14.809,27	889,98	14.239,68

CAFÉS LA BRASILEÑA S.A.	
-------------------------	--

Sueldos Base Convenio Colectivo	01/04/11 - 31/03/12		01/04/10 - 31/03/11	
	€		€	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mes	Año	Mes	Año
Vendedor Autoventa	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Ayudante Autoventa	1.170,27	18.724,33	1.125,26	18.004,16
Encargado(a) establecimiento	1.222,41	19.558,49	1.175,39	18.806,24
Dependiente(a)	1.109,93	17.758,87	1.067,24	17.075,84
Repartidor(a)	994,84	15.917,49	956,58	15.305,28
Jefe de sección administrativa	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Contable	1.361,79	21.788,58	1.309,41	20.950,56
Oficial Administrativo	1.173,43	18.774,91	1.128,30	18.052,80
Auxiliar Administrativo	1.104,74	17.675,84	1.062,25	16.996,00
Jefe de almacén	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Tostador	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Encargado de Mantenimiento	1.430,60	22.889,65	1.375,58	22.009,28
Oficial de primera	1.126,12	18.017,96	1.082,81	17.324,96
Reponedor de vending	1.126,12	18.017,96	1.082,81	17.324,96
Empaquetador(a)	1.100,34	17.605,45	1.058,02	16.928,32
Peón	925,58	14.809,27	889,98	14.239,68

