

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Cafés La Brasileña, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020-2021 para la empresa Cafés La Brasileña, SA. Código convenio número 01002302011995.

**ANTECEDENTES**

El día 31 de octubre de 2018 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 17 de septiembre de 2018.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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, 22 de noviembre de 2018

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Cafés La Brasileña, SA****Convenio colectivo 2018-2021****Artículo 1. Ámbito funcional**

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

**Artículo 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.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio comenzará a regir el 1 de abril de 2018 y su vigencia terminará el 31 de marzo de 2021, 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 2021, 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 negociaciones 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 partes. 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.

**Artículo 4. Normas supletorias**

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

**Artículo 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.

**Artículo 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 y trabajadoras 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.

**Artículo 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, y la prima ligada al mantenimiento del absentismo, por debajo del 5 por ciento con carácter colectivo e individual.

**Artículo 8. Incrementos salariales**

Se establece un incremento salarial para el año 2018-19 de vigencia del convenio, de un 1,1 por ciento.

Para los periodos 2019-20 y 2020-21, el incremento será del 1,5 por ciento para cada año.

Plus de mejora sobre absentismo durante la vigencia del convenio:

Para el periodo 2018-19 se crea un fondo del 0,6 por ciento de la masa salarial bruta de la empresa, que se percibirá proporcionalmente con carácter anual y de manera colectiva, siempre que el por ciento del absentismo total de la empresa se mantenga en un 5 por ciento o por debajo de este dígito con los siguientes criterios:

a) Si el índice general de absentismo de maneta colectiva se mantiene en los parámetros del 5 por ciento, cada trabajador/a percibirá un 0,6 por ciento sobre su salario anual bruto fijado en el convenio colectivo.

b) Si se supera con carácter general el 5 por ciento de absentismo, pero en el cómputo individual cada trabajador/a se mantiene en estos parámetros o por debajo de ello, se abonará el plus de mejora establecido en el presente artículo con el límite 0,6 por ciento del salario anual fijado por convenio.

Para los periodos 2019-20 y 2020-21, el fondo ligado al índice de absentismo será la cantidad que resulte de minorar al 110 por ciento del IPC de cada año, la cantidad del 1,5 por ciento manteniéndose iguales el resto de parámetros.

En el cálculo del índice de absentismo no se tendrá en cuenta los periodos de ausencia por permiso de maternidad y paternidad.

#### **Artículo 9. Jornada laboral**

La jornada laboral para los ejercicios 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021 será de 1723 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 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 y los domingos a los clientes de Vending, el personal de dicho departamento adecuará su horario a tal fin.

Con carácter general las tiendas mantendrán los horarios y turnos establecidos en el calendario anual de lunes a sábado a las 14 horas, con las excepciones establecidas.

Cabe indicar que la tienda de la calle Independencia esquina calle Paz de Vitoria-Gasteiz, permanece abierta al público desde la 9:30 hasta las 20:00 horas de manera ininterrumpida de lunes a viernes. Los sábados de 10:00 a 14:00 y de 17:00 a 20:30 horas.

Asimismo, y como viene siendo habitual en los años anteriores, durante el mes de diciembre y hasta el día 6 de enero se abrirán al público, de 17:00 horas a 20:30 horas los sábados no festivos por la tarde, las tiendas que la Dirección determine.

Estos horarios se cubrirán con personal propio adscrito a tiendas.

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 artículo 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.

#### **Artículo 10. Vacaciones**

El personal de tiendas disfrutará durante al año 2018 de 204 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 213 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 trabajadoras y empresa para los diferentes departamentos de la empresa.

En todo caso las horas destinadas a vacaciones no podrán superar las 213 horas para el personal de fábrica y 204 horas para el personal de tiendas para el año 2018, de acuerdo al calendario laboral.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones será el 28 de febrero de cada año, 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 los periodos 2019-20 y 2020-21 las horas de vacaciones serán las que correspondan después de aplicar las 1723 horas efectivas de trabajo en el calendario laboral de cada año. Se informará de esta cantidad al personal de la empresa en cada periodo.

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/a en la elección de determinado turno, pierde esta primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de compañeros.

#### **Artículo 11. Enfermedad o accidente**

En caso de baja por enfermedad común, accidente laboral o baja maternal, se le abonará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real hasta un máximo de 12 mensualidades.

Una vez programadas las vacaciones si el trabajador/a tuviera un proceso de incapacidad temporal con o sin hospitalización, que coincida total o parcialmente con el periodo de vacaciones, este tendrá derecho a recuperar los días de vacaciones no disfrutadas.

#### **Artículo 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/as, de los cuales dos serán laborales.
- 3 días naturales por enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento de hijos/as, padres-madres, abuelos/as, nietos/as y hermanas/os 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.

La misma licencia operará en los casos de hospitalización domiciliaria.

- 1 día por matrimonio de padres-madres, hijos/as, hermanas/os naturales y políticos.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.

– Por el tiempo necesario para asistir, por parte del trabajador/a, 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/a tendrá derecho al tiempo imprescindible para asistir al hecho causante.

– Las licencias aquí establecidas se harán extensivas a aquellos trabajadores y trabajadoras 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.

#### **Artículo 13. Categorías profesionales**

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

#### **Artículo 14. Reconocimiento médico**

De acuerdo a la normativa vigente la empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras 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.

#### **Artículo 15. Carnet de conducir**

Caso de producirse la retirada del carnet de conducir a cualquier trabajador/a 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.

#### **Artículo 16. Premio especial de Navidad**

El aguinaldo que la empresa entrega a todos los trabajadores y trabajadoras 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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.

#### **Artículo 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 60,88 euros por 12 pagas.

En caso de IT el complemento solo se abonará si la baja es inferior al mes.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 22. Contrato de relevo**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8 y la disposición final 5ª del RD 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 RD 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 y trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos en el citado decreto y en las condiciones y características que se fijan, anexando dicho acuerdo al presente convenio.

**Artículo 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.

**Artículo 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, la empresa podrá adoptar las decisiones oportunas sin el perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores y trabajadoras para impugnarlas donde corresponda.

**Artículo 25. Procedimiento de inaplicación del convenio**

Será de aplicación lo dispuesto en el vigente artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1195 de 24 de marzo que aprueba el texto del refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo vigente en cada momento.

Las partes se comprometen a resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio y solventarlas de manera efectiva, de acuerdo al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales PRECO, en base, preferentemente, al procedimiento de la mediación.

**Artículo 26. Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los periodos de consultas relacionados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**

Las partes signatarias de este convenio colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los convenios colectivos por el nuevo artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores redactado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados, a instancia del empresario, los periodos de consulta a que hacen referencia el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo; y el 82.3 sobre la inaplicación del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que regule el PRECO – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca- y el ORPRICE\*

**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 y trabajadoras 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 25 de abril de 2018

**Cafés La Brasileña, SA**

SUELDOS BASE CONVENIO COLECTIVO	01/04/17 - 31/03/18		01/04/18 - 31/03/19	
	€		€	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	MES	AÑO	MES	AÑO
Vendedor/a autoventa	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Ayudante autoventa	1.235,82	19.773,12	1.249,41	19.990,56
Encargado(a) establecimiento	1.290,86	20.653,76	1.305,06	20.880,96
Dependiente(a)	1.172,09	18.753,44	1.184,98	18.959,68
Repartidor(a)	1.050,56	16.808,96	1.062,12	16.993,92
Jefe/a de sección administrativa	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Contable	1.438,07	23.009,12	1.453,89	23.262,24
Oficial Administrativo/a	1.239,15	19.826,40	1.252,78	20.044,48
Auxiliar Administrativo/a	1.166,62	18.665,92	1.179,45	18.871,20
Jefe/a de almacén	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Tostador/a	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Encargado/a de Mantenimiento	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Oficial de primera	1.189,19	19.027,04	1.202,27	19.236,32
Reponedor/a de vending	1.189,19	19.027,04	1.202,27	19.236,32
Empaquetador(a)	1.161,96	18.591,36	1.174,74	18.795,84
Peón/a	977,42	15.638,72	988,17	15.810,72