

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Cafés La Brasileña, SA lantokiko hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020-2021 Cafés La Brasileña, SA enpresaren-tzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002302011995.

AURREKARIAK

2018ko urriaren 31n aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko irailaren 17an sinatu zuten lan hitzarmen kolekti-boaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege De-kretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2018ko azaroaren 22a

Arabako lurralde ordezkaria
ÁLVARO IRADIER ROSA

Cafés La Brasileña, SA

Hitzarmen kolektiboa, 2018-2021

1. artikulua. Funtzio-eremua

Hitzarmen kolektibo honek Cafés La Brasileña SA enpresaren eta bertako langileen arteko lan-baldintzak arautzen ditu.

2. artikulua. Langile-eremua

Hitzarmena indarrean jartzen den unean enpresako langile diren guztiei eta haren indarraldian kontratatuta daudenei eragingo die hitzarmen kolektibo honek.

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau 2018ko apirilaren 1etik 2021eko martxoaren 31ra arte egongo da indarrean. Automatikoki joko da salatutzat, eta ezarritako arau guztiek indarrean jarraituko dute akordio berri bat lortu arte.

Hitzarmena automatikoki salatutzat joko da bere indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago; hau da, 2021eko urtarrilaren 31n. Egun horretatik aurrera, bi alderdietako edozeinek besteari dei egin diezaioke hitzarmen kolektibo berria negoziatzen hasteko.

Alderdiek ez badute akordiorik lortzen hitzarmen berriaren negoziazioak hasi eta hamabi hilabete epean, biek hitzematzen dute PRECO II en ezarritako prozedurera joko dutela eta, ados jarrita, horiei borondatez men egingo dietela. Akordiorik lortu ezean, hitzarmenean bildutako xedapenak aurreraeragina izango dute berriaz besterik adosten duten arte.

4. artikulua. Ordezko arauak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, indarrean dauden lan-arloko legeak hartuko dira kontuan.

5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea

Kontzeptu ekonomikoetan edo bestelako edozein legeko xedapenetan egin litezkeen gehikuntzek eragina izango dute hitzarmen honetan, baina hemen ezarritakoak gainditzeko badituzte bakarrik. Aldiz, gainditzeko ez badituzte, hitzarmen honetako baldintzetan xurgatuko eta konpentsatuko dira, oro har eta batera hartuta indarrekoak baino hobeak izango baitira.

6. artikulua. Berme pertsonalak

Baldintza pertsonalak, osorik hartuta, hitzarmen honetan adostutakoak baino hobeak badira, errespetatu egingo dira; hau da, hitzarmen hau indarrean sartu aurretik hemen ezarritakoa baino soldata handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie soldata hori murriztuko hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

7. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak

Hauek dira hitzarmen honetarako adostutako ordainsari-kontzeptuak: oinarritzko soldata, eskuratutako eskubideak eta antzinasuna. Soldata honela egongo dira banatuta: hamabi hileko soldata gehi aparteko lau ordainsari (martxoan, ekainean, irailean eta abenduan kobratzekoak), eta absentismoa ehuneko 5etik behera edukitzeko hobaria, kolektiboa zein banakakoa.

8. artikulua. Soldata-igoerak

Hitzarmenaren indarraldian, ehuneko 1,1eko soldata-igoera ezartzen da 2018-2019ko aldirako.

2019-2020ko eta 2020-2021eko aldietarako, igoera ehuneko 1,5ekoa izango da urte bakoitzean.

Hitzarmenaren indarraldian absentismoa hobetzeko plusa:

2018-2019ko aldirako, enpresaren soldata-masa gordinaren ehuneko 0,6ko funtsa sortuko da. Proportzionalki jasoko da, urtero eta taldean; beti ere, enpresaren absentismoaren guztizko ehunekoa ehuneko 5ekoa edo txikiagoa bada, irizpide hauen arabera:

a) Absentismoaren indize orokorra (taldearena) ehuneko 5eko parametroetan egon bada, hitzarmen kolektiboan zehaztutako urteko soldata gordinaren ehuneko 0,6 jasoko du langile bakoitzak.

b) Oro har absentismoaren ehuneko 5 gainditzen bada baina langile bakoitzaren banakako zenbaketa parametro horietan edo hortik behera egon bada, artikulua honetan ezartzen den hobekuntza-plusa abonatu da, hitzarmenean finkatutako urteko soldataren ehuneko 0,6ko mugarekin.

2019-2020ko eta 2020-2021eko aldietarako, honela kalkulatu da absentismoaren indizeari loturiko funtsa: ehuneko 1,5eko kopurua kenduko zaio urte bakoitzeko KPlaren ehuneko 110i, eta gainerako parametroek berdin jarraituko dute.

Absentismoaren indizea kalkulatzeko, ez dira kontuan hartuko amatasunagatiko eta aitatasunagatiko baimenen ondoriozko absentzia-aldiak.

9. artikulua. Lanaldia

2018-2019, 2019-2020 eta 2020-2021 ekitaldian urteko lanaldia 1.723 ordukoa izango da.

Lan-egutegi bat ezarriko da hitzarmen honen indarraldirako, eta batzorde mistoaren ardura izango da hura prestatzea.

Goizez lan egiten den ekaineko eta uztailako asteetarako arratsaldeko txanda presentzialak antolatuko dira, vending-, ekoizpen- eta administrazio-departamentuetako langile bana lanera joan dadin. Langile horien ordutegia urteko beste egunetako berbera izango da; lanaldi murritua dutenek beren ordutegia moldatu beharko dute, eta goizez eta arratsaldeko 16:00etatik 18:00etara lan egin beharko dute. Bestalde, 7:00etatik 15:00etara arteko ordutegiak ez dio eragingo merkataritza-departamentuari.

Vending-departamentuko langileek beren ordutegia egokitu beharko dute larunbatetan eta igandeetan, makineta bezeroei zerbitzua eman ahal izateko.

Oro har, urteko egutegian ezartzen diren ordutegiei eta txandei eutsiko zaie dendetan, astelehenetik larunbatera (14:00etan), xedatutako salbuespenekin.

Adierazi beharra dago Gasteizko Independentzia kalearen eta Bakea kalearen arteko izkinan dagoen denda irekita egoten dela 09:30etik 20:00etara, etenik gabe, astelehenetik ostiralera. Larunbatetan, 10:00etatik 14:00etara eta 17:00etatik 20:30era izaten da.

Era berean, eta aurreko urteetan ohikoa izan denez, abenduan eta urtarrilaren 6ra arte, jaiegunak ez diren larunbatetan 17:00etatik 20:30era irekiko dira Zuzendaritzak zehazten dituen dendak.

Dendetara atxikitako langileekin estaliko dira ordu horiek.

Lanaldia irregular banatzeari buruz dagokionez, bi alderdiek uste dute, enpresak eskaintzen dituen zerbitzuen ezaugarriak direla-eta, nahikoa dela Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan aurreikusitakoa. Enpresak eskaintzen dituen zerbitzuetatik edozeinetan premia justifikatua dagoenean bakarrik baliatu ahal izango da Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan aurreikusitako lanaldia irregular banatzeko ehunekoa, eta enpresak horren berri eman beharko dio hitzarmeneko batzorde mistoari.

10. artikulua. Oporraldia

2018. urtean, dendetako langileek 204 lanordu hartu ahal izango dituzte edo lan egindako aldiaren arabera dagokien zati proportzionala. Kasu honetan, lanordutzat joko dira lanegunetan eta astelehenetik larunbatera (biak barne) lanean emandakoak. Gainerako langileek 213 lanordu hartu ahal izango dituzte edo lan egindako aldiaren arabera dagokien zati proportzionala, urteko lan-egutegiaren baitan. Oporren egutegia negozioaren premiak kontuan hartuta egingo da, eta enpresa eta departamentuetako langileak ados jarrita.

Edonola ere, eta lan-egutegiaren arabera, 2018. urtean fabrikako langileek ezingo dituzte 204 ordu baino gehiago erabili oporretarako, eta dendetako langileek 202 ordu baino gehiago ere ez.

Oporrak hartzeko muga-eguna urte bakoitzeko otsailaren 28a izango da. Data horretan hartzeke dauden egunak baliogabe geratuko dira, baldin eta ez hartzearen arrazoia enpresaren berariazko borondatea edo enpresaren jarduera izan ez bada.

2019-2020ko eta 2020-2021eko aldietarako, urte bakoitzeko lan-egutegian benetan lan egingako 1.723 lanordu aplikatu ondorengoa izango dira opor-orduak. Aldi bakoitzean emango zaie enpresako langileei kopuru horren berri.

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

- 3 aste osorik, ahal dela ekainaren 1aren eta irailaren 30aren artean.
- 2 aste osorik, ahal dela urtarrilaren 1aren eta maiatzaren 31ren artean edo urriaren 1aren eta azaroaren 30aren artean.

Halaber, oporretarako ezarritako epealdian eta ahal bada, dendetako langileek urtean zubi bat hartzeko eskubidea izango dute. Horretarako dagokion egutegia ezarriko da, eta nahitaez txandakakoa izango da.

Dendetako langileek opor-txanda jakin bat aukeratzeko duten eskubideari dagokionez, zera ezartzen da printzipio eta lehentasun bakar gisa: opor-txanda jakin bat aukeratzeko lehentasuna izan duen langileak lankideek eskubide hori bera baliatu arte itxaron beharko du berriz ere lehentasuna izateko.

11. artikulua. Gaixotasuna edo istripua

Gaixotasun arruntagatik, lan-istripuagatik edo amatasunagatik baja hartzen duten langileen kasuan, soldata errealtaren ehuneko 100 ordainduko zaie, gehienez ere 12 hilabetez.

Behin oporren egutegia antolatuta dagoenean langileren batek aldi baterako ezintasuna izaten badu (ospitaleratuta edo gabe), eta denbora-tarte hori osorik edo partzialki bat baldin badator oporraldiarekin, langile horrek hartu ez dituen opor-egunak hartzeko eskubidea izango du.

12. artikulua. Lizentziak

Hauek dira ordaindutako lizentziak:

- Egutegiko 20 egun ezkontzeagatik.
- Egutegiko 5 egun ezkontidearen heriotzagatik.
- 3 egun (horietatik bi lanegunak) seme edo alaba bat jaiotzeagatik.
- Egutegiko 3 egun, seme-alaben, gurasoen, aitona-amonen, biloben eta anai-arreben (naturalak zein politikoak) gaixotasun larriagatik, ospitaleratzea eskatzen duen ebakuntzagatik edo heriotzagatik. Lizentzia hau beste bi egun luzatu ahal izango da gehienez, baldin eta gertaera horiek direla-eta langileak joan-etorria egin behar badu edo gaixotasuna luzatu egiten bada. Artikulu honetan aipatzen den ospitaleratzea hiru egun baino gutxiagokoa bada, lizentzia ospitaleratze-egunetarako bakarrik izango da (hiru egun gehienez). Lehen eguna ospitalean edo osasun-zentroan ospitaleratu duten eguna izango da.

Lizentzia berak jardungo du etxeko ospitaleratzeetan.

- Egun bat gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben (naturalak zein politikoak) ezkontzagatik.
- Egun bat etxez aldatzeagatik.
- Behar adina denbora langilea osasun-sare publikoko medikuaren kontsultara joateko (dela medikuntza orokorrekoa dela espezialista).

— Deskribatutako lizentzia ordainduak hartu ahal izateko, langileek dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko dute lizentzia hori hartzeko arrazoia zein den frogatzeko.

— Egutegiko 3 egun, ordaindu gabeak, norberaren eginbeharretarako. Egun horiek hartu nahi dituenak hiru egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari. Horrez gain, 24 ordu lehenago jakinarazita, hiru egun horiek hirugarren mailara arteko odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaideen heriotzagatik edo osasun-larrialdiagatik erabili ahal izango dira. Kasu horretan, presak direla-eta enpresak lanpostua betetzerik ez badu, langileak eskubidea izango du gertakarira joateko behar adina denbora hartzeko.

— Izatezko bikotekidea dutela behar bezala egiaztatzen duten langileek ere baliatu ahal izango dituzte hemen jasotako lizentziak.

Gainerako kasu guztietan indarrean dauden lan-arloko arauak ezarritakoa bete beharko da.

13. artikulua. Lanbide-kategoriak

Langileren bat lanbide-kategoriak aldatuz gero, lanpostu berrian lanean hasten denean hasiko zaio ordaintzen soldata berria.

14. artikulua. Osasun-azterketa

Indarreko araudia betez, langileen osasun-egoera aldian-aldian aztertuko dela bermatzen du enpresak. Osasun-azterketa hori lanpostu bakoitzak dakartzan arriskuen arabera izango da, eta langile guztiei odol- eta gernu-analisiak egingo zaizkie.

15. artikulua. Gidabaimena

Lanerako gidabaimena behar duen langileren bati hura kentzen badiote, hitzarmen kolektiboaren batzorde mistoa bilduko da konponbide bat bilatzeko eta behar diren neurriak hartzeko, arazo horren ondorioz lan-jarduerak ez dezan behera egin.

16. artikulua. Gabonetako sari berezia

Enpresak urtero-urtero emango die gabonsaria langileei, bai eta, edozein arrazoi dela eta, 60 eta 65 urte artean izanik erretiroa hartu eta dagoeneko enpresan lan egiten ez duten langile ohiei ere.

17. artikulua. Asegurua

Enpresarekin lan-kontratua duten langileek aseguru bat izango dute. Enpresak, aseguru berritzen duen bakoitzean, aseguru-etxearekin izenpetu duen polizaren kopia entregatuko die langileei. Aseguru horrek estaldura bermatuko du kasu hauetan: heriotza naturala edo istripu batek eragindakoa, eta erabateko ezintasun iraunkorra. Hitzarmen honen indarraldirako ezarritako banakako gutxieneko prima 20.000 eurokoa da.

18. artikulua. Aparteko orduak

Ez da aurreikusten aparteko orduak egiteko baldintzarik. Dena den, enpresak eskatuta eta edozein arrazoiengatik aparteko orduak egiten badira, denbora librearekin konpentsatuko dira: 1,65 ordu aparteko ordu bakoitzeko.

19. artikulua. Lanpostuagatiko osagarria. Garbiketa-plusa

Langileak bere jarduera burutzen duen lanpostuaren ezaugarrien arabera jasotzen duen osagarria da. Osagarriak izaera funtzionala du eta esleitutako lanpostuan dagokion jarduera burutzearen mende dago osagarri hori jaso ahal izatea; beraz, ez da finkagarria izango.

Lokala egunero garbitzen duten dendetako langileei 60,88 euroko plusa ordainduko zaie 12 ordainsaritan.

Aldi baterako ezintasunetan, baja hilabetetik beherakoa bada bakarrik abonatu da gehigarria.

20. artikulua. Batzorde parekidea

Batzorde misto bat eratuko da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeaz eta ondo betetzen ote den egiaztatzeaz arduratu dadin.

Langileen ordezkariak eta enpresaren legeko ordezkariak osatuko dute.

Batzordea bi alderdietatik edozeinek eskatuta bilduko da, alde aurretik deialdia egin eta gero, hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sor litezkeen izaera kolektiboko kontu guztiak aztertzeko.

Hitzarmenaren interpretazioaz gain, batzorde parekideak gai hauetan esku hartuko du:

a) Hitzarmen kolektiboa aplikatu eta interpretatzerakoan sortutako gatazkak ezagutzeko eta horietaz erabakitzeak moduak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoa betez.

b) Hitzarmena indarrean dagoen bitartean hura egokitzeak edo, hala badagokio, aldatzeko eginkizunak.

c) Kontsulta-aldia amaitu ondoren lan-baldintzen aldaketa nabarmenak edo soldata-erregimena ez aplikatzeak sortutako desadostasunak ezagutzeko eta erabakitzeak moduak eta baldintzak.

Batzorde parekideak gehienez hiru hilabeteko epea izango du erabakia hartzeko, azkartasuna eta eraginkortasuna bermatze aldera. Akordiorik lortu ezean, gatazkak konpontzeko sistema ez judizialerara eramango dira desadostasunak; PRECOra, alegia.

21. artikulua. Sindikatu-bermeak

Langileen ordezkariak ordaindutako 18 sindikatu-ordu izango dituzte hilero lan-arloko legeak agintzen dieten lana egiteko eta sindikatuek deitutako bileretara joateko.

22. artikulua. Txanda-kontratua

Martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuaren 8. artikuluan eta azken xedapenetako 5.ean aurreikusitakoarekin bat eginez (horietan, salbuespen gisa, ELD hori indarrean sartu aurretik indarrean zeuden baldintzak mantentzen dira 2013ko apirilaren 1a arte izenpetutako enpresako akordioetan), 2013ko martxoaren 27an bi alderdiek akordio bat egin zuten, 2013ko apirilaren 12an Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorren aurrean erregistratu zutena: ELD horretan eta ezarritako baldintzetan eta ezaugarrietan zehaztutako eskakizunak betetzen dituzten langileek erretiro partziala hartu ahal izango dute. Akordio hori hitzarmen honi erantsita dago.

23. artikulua. Diziiplina-erregimena

Enpresako diziiplina-erregimentzat ezartzen da Arabako elikagaien merkataritzaren sektoreko hitzarmen kolektiboan jasotakoa.

24. artikulua. Aldaketa nabarmena langileen estatutuaren 41. artikuluan jasotako lan-baldintzetan

Kolektiboari lan-baldintzak aldatzeko proposamenik egiten bada, eta arauzko kontsulta-al-dian alderdiak ados jartzen ez badira, PRECO In ezarritako prozeduretara jo beharko da. Horrela ere akordiorik lortzen ez bada, enpresak beharrezkotzat jotzen dituen erabakiak hartu ahal izango ditu, baina horrek ez dio kalterik egingo langileek erabakiok dagokien tokian aurkatzeko duten eskubideari.

25. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 82.3 artikuluan eta horri buruzko indarreko araudian xedatua aplikatuko da.

Bi alderdiek hitzematzen dute hitzarmenean aurreikusitako lan-baldintzak ez aplikatzeko sor daitezkeen desadostasunak ebatzi egingo dituztela eta modu eraginkorrean konponduko dituztela, laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioaren arabera (GEP/PRECO), eta ahal izanez gero bitartekotza-prozeduraren bidez.

26. artikulua. Desadostasunak konpontzeko prozedura Langileen Estatutuaren 41.6 eta 82.3 artikuluetan jasotako kontsulta-aldietan

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek, irailaren 17ko 35/2010 Legeak emandako idazketa duen Langileen Estatutuaren 85.3.c) artikulua berriak hitzarmen kolektiboari eskatzen dien gutxieneko edukia biltzearen, zera adostu dute:

Enpresaburuak eskatuta kontsulta-aldiak hasten badira hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko (Langileen Estatutuaren 41.6 artikulua) edo horiek ez aplikatzeko (LEko 82.3 artikulua), gai horien inguruan akordio bat negoziatzeko eskumena duten alderdiak ez badira ados jartzen, eta enpresaburuak ez baditu bertan behera uzten bere asmoak, PRECOk (Euskal Autonomia Erkidegoko laneko gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioa) eta Orpriccek ezarritako prozedura hartuko da kontuan.

Xedapen gehigarria

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean batzorde mistoak eskumena izango du lanbide-sailkapen berri bat aztertzeko, baldin eta hobeto erantzungo badie enpresaren jardueraren beharrezanezi eta langileek egin behar dituzten eginkizun errealei.

Akordiorik lortuz gero, hitzarmeneko testuari erantsiko zaio.

Hitzartutako guztiarekin ados daudela adierazteko dokumentu hau izenpetu dute Gasteizen, 2018ko apirilaren 25ean.

Cafés La Brasileña SA

HITZARMEN KOLEKTIBOAREN ARABERAKO OINARRIZKO SOLDATAK	17/04/01 - 18/03/31		18/04/01 - 19/03/31	
	EURO		EURO	
	HILA	URTEA	HILA	URTEA
Autosalmentako saltzailea	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Autosalmentako laguntzailea	1.235,82	19.773,12	1.249,41	19.990,56
Dendako arduraduna	1.290,86	20.653,76	1.305,06	20.653,76
Dendako saltzailea	1.172,09	18.573,44	1.184,98	18.959,68
Banatzzailea	1.050,56	16.808,96	1.062,12	16.993,92
Administrazio-ataleko burua	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Kontularia	1.438,07	23.009,12	1.453,89	23.262,24
Ofizial administraria	1.239,15	19.826,40	1.252,78	20.044,48
Administrari laguntzailea	1.166,62	18.665,92	1.179,45	18.871,20
Biltegiko burua	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Txigortzailea	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Mantentze-lanetako arduraduna	1.510,73	24.171,68	1.527,35	24.437,60
Lehen mailako ofiziala	1.189,19	19.027,04	1.202,27	19.236,32
Vending-betetzailea	1.189,19	19.027,04	1.202,27	19.236,32
Pakete-egilea	1.161,96	18.591,36	1.174,74	18.795,84
Peoia	977,42	15.638,72	988,17	15.391,20