

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Cafés La Brasileña, SA. Hitzarmen kolektiboa, 2025-2026

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Cafés la Brasileña, SA enpresentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101441012025.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziatzio enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintzari honi dagokio, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatu eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko ekainaren 30a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

Cafés La Brasileña, SA. Hitzarmen kolektiboa, 2025-2026

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 2025eko apirilaren 1etik 2026ko 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, 2026ko 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 n ezarritako prozeduretarako 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 gaunditzen badituzte bakarrik. Aldiz, gaunditzen 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 antzintasuna. Soldatak honela egongo dira banatuta: hamabi hileko soldata gehi aparteko lau ordainsari (martxoan, ekainean, irailean eta abenduan kobratzekoak).

8. artikulua. Soldata-igoerak

2025eko apirilaren 1etik 2026ko martxoaren 31ra, soldata-igoera ehuneko 3,55 izango da.

9. artikulua. Lanaldia

2025-2026 ekitaldietako lanaldia urtean 1.723 ordukoa izango da.

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

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

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

Adierazi behar da Vitoria-Gasteizko Independentzia kaleko izkina kaleko denda eta Posta kaleko denda 9:30etik 20:00etara daudela irekita, etenik gabe, astelehenetik ostiralera. Larunbatetan 10:00etatik 14:00etara eta 17:00etatik 20:30era.

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 ehunekoak, eta enpresak horren berri eman beharko dio hitzarmeneko batzorde mistoari.

10. artikulua. Oporraldia

2025. urtean, dendetako langileek 202 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 207 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, 2025. urtean fabrikako langileek ezingo dituzte 207 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 hartze dauden egunak baliogabe geratuko dira, baldin eta ez hartzearen arrazoia enpresaren berariazko borondatea edo enpresaren jardura izan ez bada.

2025-2026ko aldiko, urte bakoitzeko lan-egutegian benetan lan egindako 1.723 lanordu aplikatu ondorengo 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 txandakoa 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 errearen 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.
- 5 egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) edo langilearekin etxebizitza berean bizi den eta hura benetan zaindu behar duen beste edozein pertsonaren istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoagatik.

Lizentzia berak jardungo du etxeko ospitaleratzeetan.

- Egun bat gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben (naturalak zein politikoak) ezkontzagatik.
- Egun bat etxer 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. Ezin izango da ezkontzagatiko edo izatezko bikoteagatiko lizentzia behin eta berriz hartu.

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 20.000,00 eurokoa da.

18. artikulua. Aparteko orduak

Ez da aurreikusten aparteko orduak egiteko baldintzarik. Dena den, enpresak eskatuta eta edozein arrazoirengatik 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 74,50 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 legezko ordezkariak osatuko dute.

Batzordea bi alderdietatik edozeinek eskatuta bilduko da, aldez 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 erabakitzeko moduak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoa betez.

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

c) Kontsulta-aldia amaitu ondoren lan-baldintzen aldaketa nabarmenak edo soldata-erregimena ez aplikatzeak sortutako desadostasunak ezagutzeko eta erabakitzeko 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 judizialera eramango dira desadostasunak; (Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa) PRECOra, alegia.

21. artikulua. Sindikatu-bermeak

Langileen ordezkariak ordaindutako 18 sindikatu-ordu izango dituzte hilero lan-arloko legeek 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, Errege Lege Dekretu 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: Errege Lege Dekretu 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. Diziplina-erregimena

Enpresako diziplina-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 II (Lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioa) 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 ORPRICEk ezarritako prozedura hartuko da kontuan.

27. artikulua. Ordutegiaren erregistroa. Egiaztapena eta kontrola

Urteko lanaldia betetzen dela banaka egiaztatu eta kontrolatuko da. Enpresak bermatuko du langile bakoitzaren eguneroko lanaldiaren erregistroa indarrean dagoen legediaren arabera egingo dela; horretarako, enpresaren ezaugarrietara egokitutako erregistro-sistema bat erabiliko da, langile bakoitzaren lanaldia hasteko eta amaitzeko ordu zehatza jasotzen dituen.

Enpresak lau urtez gordeko du langileen erregistroa; aldi horretan datuak langileen legeko ordezkarien eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren esku egongo dira. Gainera, langile bakoitzak bere erregistro-datuetaarako sarbide eskusiboa izango du.

Langile guztiek bete behar dituzte eskatutako datuak modu frogagarrian eta kontratuaren fede onarekin bat etorritik; zeregin hori laneko betebehartzat joko da. Langileak ez badu betetzen lanaldia behin eta berriz erregistratzeko betebeharra, datuak faltsutzen baditu edo beste pertsona batzuk datu horiek faltsutzerara bultzatzen baditu, sartutako datuen egiazkotasuna zalantzan utziz, enpresak betebeharrak betetzeko eskatu ahal izango du eta beretzat gortzeko du indarrean dagoen legeriaren edo hitzarmen kolektiboaren arabera dagozkion diziplina-neurriak hartzeko eskubidea.

CAFÉS LA BRASILEÑA S. A.		
HITZARMEN KOLEKTIBOKO OINARRIZKO SOLDATAK	2025/04/01 – 2026/03/31	
	EURO HILEAN	EURO URTEAN
Autosalmentako saltzailea	1.869,04	29.904,59
Autosalmentako laguntzailea	1.528,91	24.462,62
Establezimenduko arduraduna	1.597,02	25.552,36
Saltzailea (a)	1.450,07	23.201,19
Banatzzailea	1.299,73	20.795,65
Administrazio-ataleko burua	1.869,04	29.904,59
Kontularia	1.779,15	28.466,40
Ofizial administraria	1.533,04	24.528,63
Administrari laguntzailea	1.443,31	23.092,98
Biltegiko burua	1.386,79	22.188,56
Txigorgailua (a)	1.869,04	29.904,59
Mantentze-lanetako arduraduna	1.869,04	29.904,59
Lehen mailako ofiziala	1.471,23	23.539,65
Vending-apal-betetzailea	1.471,23	23.539,65
Paketatzailea	1.437,55	23.000,78
Peoia	1.209,24	19.347,82