

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako ostalaritza-industrietaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2018-2019-2020 Arabako ostalaritza-industrietarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000755011981.

AURREKARIAK

2018ko azaroaren 15ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioziordeko enpresari ordezkariek SEA Empresas Alavesas eta ASHOVI Asociación Hostelería Vitoria eta ordezkarizozialek UGT eta CCOO, 2018ko urriaren 23an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu 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 etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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 Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2018ko azaroaren 22a

Arabako lurralde ordezkarria
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Arabako ostalaritza-industriatarako lan-hitzarmen kolektiboa
2018-2020**

I. kapitulua

Xedapen Orokorrak

1. artikulua. Aplikazio-eremua: pertsonak, funtzioak eta lurraldea

Hitzarmen kolektibo hau Arabako Ostalaritzaren sektoreko enpresa eta langile guztiei aplikatuko zaie, eta, beraz, bere aplikazio eremuan daude ostalaritza klasikoarekin lotutako jarduerak eta baita ostalaritza berriko, aisialdiko eta turismoa zerbitzuak eta formak ere.

Ostalaritzaren sektorean daude, titulartasuna (pertsona fisikoak edo juridikoak, eta baita edozein talde publiko, erdi-publiko edo pribatu ere) eta beren helburuak kontuan hartu gabe, establezimendu edo instalazio finko edo mugikorretan, estali edo estali gabeetan eta etenik gabe edo noizean behin honako jarduera hauek egiten dituzten enpresak:

- Hoteletan, ostatuetan, egoitzetan, ostalaritzako zerbitzuren bat duten apartamentuetan, bainuetxeetan, aterpetxeetan, moteletan, landa-alojamenduetan, kanpinetan, eta oro har ostatu-zerbitzua ematen duten establezimendu guztietan ostatu ematea. Aisialdi, kirol, animazio eta lasaitze-zerbitzuak ere sartzen dira, baita terma, edertasun, osasun eta antzeko zerbitzuak ere, ostalaritza-enpresek ematen badituzte, ostalaritza-jarduera nagusiaren osagarri gisa.

- Era berean, kontsumorako prest dauden produktuen zerbitzuak eskaintzen dituzten enpresak ere gaineratzen dira, esate baterako honako hauek: jatetxeak, catering establezimenduak, kolektibitateak, janari azkarreko establezimenduak, pizzeriak, hanburgeseategiak, ogitartekoak egiten dituztenak, krepeak egiten dituztenak, etab.

- Kafetegiak, tabernak, garagardotegiak, izozki-dendak, txokolategiak, dastatzekoak, te-saloiak, bufettak eta antzekoak.

- Dantatzeko aretoez gain eta diskotekez gain, kafe-antzokiak, tabloak eta antzekoak, eta baita kasinoetako eta bingoetako janari- eta edari-zerbitzuak.

- Era berean, billarrak, dibertimenduzko aretoak eta ziberkafetegiak edo dibertimendurako eta aisialdirako beste zerbitzu batzuk.

Aipatutako zerrenda ez da oso zehatza, eta, beraz, handitu eta osatu daiteke bertan azaltzen ez diren eta etorkizuneko edo egungo jarduera ekonomikoen sailkapenean azaltzen diren jarduerekin. Zerrendan halakorik gaineratu ahal izateko, alde aurretik Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako V. Lan Hitzarmenaren (V. ALEH) batzorde negoziatzaileak horri buruzko ituna egin beharko du.

Aldeen erabakia. Hitzarmen hau adostu dute, enpresa aldetik, SEA Arabako Enpresak enpresaburuen elkarteek eta "Hostelería Vitoria" ASHOVI Ostalaritzako Enpresaburuen Arabako Elkarteak; eta, langileen aldetik, UGT eta CCOO sindikatuek, guztiek Langileen Estatutuko 87. artikuluan xedatutako gaitasuna eta legezotasuna dutelarik.

2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau 2018ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean, eta 3 urteko iraupena izango du, hau da, 2020ko abenduaren 31n amaituko da, argitaratzen den eguna edozein izanda ere, eta automatikoki deuseztatuko da, aldeek eskatu beharrik gabe, 2020ko abenduaren lehen egunetik aurrera.

Alderdi biek, Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua xedatzen duenari jarraikiz, hitzarmen honen 30 hilabeteko aurreraeragina ezartzea adosten dute, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera. Hori horrela izanik ere, hitzarmen hau indarrean egon bitartean lan arloko araudian gerta daitekeen aldaketa baten ondorioz hitzarmen kolektiboen aurreraeragin mugagabea ezartzen bada, oro har, zuzenean aplikatuko zaio hitzarmen kolektibo honi.

Halaber, alderdiek erabaki dute hurrengo hitzarmenaren inguruko negoziazioan 24 hilabetez akordiora iristen ez bada, Hitzarmen Kolektiboetako Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduratan (PRECO) aurreikusitako neurriak abian jarri ahal izango dira, negoziazioa desblokeatzeko.

3. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itunduriko baldintza ekonomikoek eta gainerako baldintzek osotasun zatiezin bat osatuko dute, eta, baldintzen aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

4. artikulua. Berme pertsonalak

Baldintza pertsonal onuragarrienak errespetatuko dira, oro har kontuan hartuta hitzarmen hau gainditzen dutenak.

5. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta bertako edukiaren aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatuko diren legezko xedapen orokorretan xedatutakoaren arabera ebatziko da: Langileen Estatutuak, Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako V. Lan Hitzarmena, etab. Legezko araudiagatik, administrazioko ebazpenagatik, goragoko eremuko negoziazioagatik, erabaki judizialagatik, bakarkako gatazkan edo gatazka kolektiboan haren itunetako baten bat homologatzen ez bada, aldatzen bada edo baliogabetzen bada, gainerako testuak indarrean jarraituko du, homologatu gabeko edo baliogabetutako klausulak izan ezik.

Aurreko kasuan, batzorde negoziatzaileak homologatu ez diren, aldatu diren edo baliogabetu diren klausulak berriz idazteko konpromisoa hartu du, eta negoziazio hori gauzatzen den bitartean, arau berriaren edukia aplikatuko da.

II. kapitulua

Lanaldia eta atsedenaldiak

6. artikulua. Lanaldia

Ezartzen den lanaldia edo lanpostuan lanean egingo den denbora urtean 1.746 ordukoa da, hitzarmena indarrean dagoen hiru urteetako bakoitzerako. Enpresetan egutegi bat landuko da, eta bertan honako hauek azaldu beharko dira: eguneko lanaldia, asteko atsedena, oporraldia eta, hala badagokio, ordainduriko jaiegunak, azken horiek enpresaren eta batzordearen artean negoziatuko dira soilik.

Lanaldi partzialeko langileen soldata-kalkulua egin ahal izateko, eta bakarrik horretarako, 1.746 orduko urtek lanalditik eratorzen den asteko lanaldi teorikoaren arabera ezarriko da haien eguneko lanaldia astero.

Ez da egiazko lantzat hartuko langileak beste zeregin batzuetarako erabiltzen duen denbora, esate baterako honako hauek: ogitartekoa etenik gabeko lanaldian, bazkaria, eta abar, edo egiazko lan erreala eteten duen beste edozer gauza. Aurrekoa gorabehera, itundutako egiazko lanaldia baino lanaldi txikiagoa egiten duten langileei errespetatu egingo zaie.

7. artikulua. Ordainduriko jaiak eta errekueraezinak

Lan-egutegi ofizialean ordainduriko eta errekueraezin gisa ezartzen diren egunetan lan egiten bada, egunak beren artean metatu ahal izango dira, eta langileak nahi duen egunean baliatu ahal izango ditu, betiere zerbitzuaren beharrak bermatuta.

8. artikulua. Asteko atsedena

Hitzarmen honen indarraldian, alderdiek adostu dute ostatu ematen duten enpresetako langileek, enpresa horien kafetegietan, jatetxeetan eta sukaldeetan zerbitzuak ematen dituztenak barne, astean ondoz ondoko 2 atsedeen-egun baliatzea, eta hilean behin larunbatean eta igandean izatea.

Sektoreko gainerako enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langileei dagokienez, atsedeen hori 1,5 egunekoa izango da, eta hilean behin asteburuan izango da (larunbata/igandea—igandea/astelehena).

Artikulu honetan xedatutakoa gorabehera, ostalaritza sektoreko enpresek langileen legezko ordezkariekin, edo, halakorik ez badago, langile guztiekin adostu ahal izango dute asteko atsedenen sistema aldatzea: bi egun jarraituak izan beharrez, bi alditan zatikatzea, 1,5 egun eta egun erdi, edo bi egun bereizi. Erabaki horiek Arabako ostalaritza-hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaizkie, bertan araututakoa betetzen duten egiaztatzeko.

Asteko atsedinari dagokionez, langile batzuek baliatzen dituzten eta aurreikusitako atsedeen-egun horiek gainditzen dituzten baldintza pertsonal onuragarriak errespetatuko dira.

9. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 30 eguneko oporraldia edo oporraldiak izango dituzte, soldata errearen arabera ordainduak eta horien baitan gehienez bost jaiegun ofizial izango dira. Hitzarmen-soldata kobratuz gero, oporren diru-kopurua ezin izango da honako kontzeptu hauen batura baino txikiagoa izan: oinarritzko soldata, antzinasuna, gauzako osagarria eta, hala badagokio, ostatu-osagarria.

Oporrak baliatzeko aldia edo aldiak eta oporrak zatiak izatea ala ez, biek adostu bezala finkatuko da, honako arau hauen arabera.

— Ekainaren 1etik irailaren 30era bitarte etenik gabeko 20 eguneko aldia ezartzen da, betiere hilabete horien barruan Enpresaren antolamenduzko beharrak beteta.

— Soberan geratzen diren gainerako 10 egunak ere etenik gabe baliatuko dira urtearen beste aldi batean eta, betiere, Enpresaren eta lanaren antolamenduzko beharrak beteta.

— Nolanahi ere, enpresak edo jarduera-atal batek establezimendua edo atala oporretarako eta gutxienez 15 egunetarako ixten baldin badu, langileak ixte-aldi horretan baliatu beharko ditu bere oporrak, betiere ixtea behar bezala gutxienez bi hilabeteko aurrerapenarekin iragarri baldin bada.

— Ordainduriko jaiegun ordaingarri eta ez berreskuragarriak langilearen urteko oporraldian edo oporraldietan metatu ahal izango dira, edo beste aldi batzuetan baliatu ahal izango dira, etenik gabe edo zatika eta beti egutegiko egunetan. Hala badagokio, egun horiek oporretan baliatzeari dagokionez, zerbitzuaren beharrak betetzeak lehentasuna izango du.

Oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago, haurdunaldia, erditzea eta edoskitze naturala ez den beste gertakizun batengatik, edo oporraldia Langileen Estatutuaren 48. artikuluan 4., 5. eta 7. apartatuetan ezarritako lan-kontratuaren etenaldiarekin batera gertatzen bada, eta ondorioz, langileak opor guztiak edo haien zati bat oporrei dagokien urte naturalean hartu ezin baditu, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira. Ildo horretan, oporraldian egon bitartean edozein arrazoi dela-eta ospitaleratutako langileek, baldin eta abenduaren 31 baino lehen alta hartzen badute, ospitalizazioaren egunak baliatzeko eskubidea izango dute, betiere oporretarako ezarritako egun kopuruaren muga errespetatuta.

10. artikulua. Probaldia

Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako V. Lan Hitzarmenaren berezko gai eskusiboa izanik, eta Langileen Estatutuaren (LE) 84. artikuluekin bat etorritik, bertan xedatutakoari jarraituko zaio; hona hemen hark dioena.

Lan-harreman arrunt baten menpe dauden lan-kontratueta hitzartu daitezkeen probaldia, denbora zehaztu gabekoa, finkoa edo finkoa etenekin, edo aldi baterako edo denbora jakin baterakoa, beti idazki bidez izenpetu beharko da eta honako gehieneko iraupen muga hauen arabera izango da:

KONTRATUAREN IRAUPENA	PROFESIONAL-TALDEAK ETA EREMU FUNTZIONALAK		
	EREMU GUZTITAKO LEHENENGO TALDEA ETA BOSGARREN EREMUKO BIGARREN TALDEA	EREMU GUZTITAKO BIGARREN TALDEA, BOSGARREN EREMUKO IZAN EZIK	EREMU GUZTITAKO HIRUGARREN TALDEA
Mugagabea, finkoa eta aldizkako finkoak	90 egun	60 egun	45 egun
Hiru hilabete baino gehiagoko aldi baterako lana.	75 egun	45 egun	30 egun
Hiru hilabeterainoko aldi baterako lana.	60 egun	30 egun	15 egun

Probaldia finkatutako egunak egutegiko egun gisa zenbatuko dira beti.

Zuzendaritzetako langileen probaldia. Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako V. Lan Hitzarmenaren 16. artikuluan azaltzen diren lanbide-talde eta -kategorietako bati ez dagozkion zuzendaritzako lanpostuak betetzeko egiten diren lan-kontratu arruntetan, probaldiak sei hilabeteko iraupena izan dezake, betiere kontratuak iraupen mugagabea, iraupen finkoa edo finkoa etenekin baldin badu, edo iraupen jakina izatekotan, lau hilabetekoa izango da.

Probaldia balio gabetzea. Probaldia ezartzen duen itunak bere balioa galduko du langileak lehenago funtzio berberak bete baldin baditu enpresan, edozein kontratazio-modalitatearen pean, eta betiere hura gainditu baldin bazuen.

Denbora partzialeko lan-kontratuak. Denbora partzialerako egindako lan-kontratueta aurreko artikuluetan jasotako aldien arabera probaldiak hitzartu daitezke, Langileen Estatutuaren 12. artikuluan xedaturikoaren arabera.

Hala ere, kontratu horiek asteko egun guztietan egingo ez diren lanetarako egiten baldin badira, probaldia ezin izango da egiazko hogeita hamar lanegun baino gehiagokoa izan, iraupen mugagabea baldin badu, edo egiazko hogeitaz laneguneko kontratuak iraupen jakina baldin badu.

Prestakuntza-kontratuak. Probaldia ezin izango da hilabetetik gorakoa izan erdi-mailako titulua duten langileekin sinatutako praktikaldiko kontratuen kasuan, ezta bi hilabetetik gorakoa ere, goi-mailako titulua duten langileekin sinatutako kontratuen kasuan. Praktika-kontratu amaitu ondoren langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango du beste probaldi bat hasi, eta praktiken iraupena kontuan hartu beharko da antzintasuna zenbatzeko.

Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratueta, probaldiak ezin izango du hilabete baino gehiago iraun. Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratu amaituta, langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango zaio beste probaldi bat hasi, eta kontratuaren iraupena aintzat hartuko da antzintasuna zenbatzeko.

Probaldia etetea. Probaldian zehar langilea aldi baterako ezintasuneko, amatasuneko, haurdunaldi arriskutsuagatik edo adopzioagatik edo harreraren harteagatik egoeran baldin badago, oporraldiaren zenbaketa ez da etengo bi alderdien arteko idazki bidezko berriazko akordioa egiten ez bada, bai lan-kontratu sinatzerakoan, bai artikulua honetan azaltzen diren egoeretako bat gertatzen denean.

Arau orokorrak. Probaldian honako arau orokor hauek aplikatuko dira:

- Enpresak eta langileak probaren xedea osatzen duten esperientziak egin beharko dituzte.

• Probaldiak irauten duen bitartean, langileak bere lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da, inolako aurreabisurik edo kalte-ordainik gabe.

• Probaldia amaitu ondoren, alderdietako inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzintasunerako zenbatuko da.

V. ALEHren lanbide-sailkapen sistemako lanbide-taldeak

Honen jarraian gaineratzen da indarrean dagoen V. ALEHren lanbide Talde eta Kategorien zerrenda, hitzarmen honetan jasotako lan-kontratuen probaldien iraupen-erregimenaren aplikazioa errazteko:

Lehenengo arlo funtzionalaren lanbide taldeak-

Harrera- Kontseilaritza, Harreman Publikoak, Administrazioa eta Kudeaketa:

1 lanbide taldea:	Harreraburua 2. Harreraburua Merkataritzako burua Administrazioburua Lehen atezaina
2 lanbide taldea:	Harreragilea Atezaina Administratiboa Jendarteko harremanak; harreman publikoak Komertziala Laneko arriskuei aurrea hartzeko teknikaria. Harrerako eta/edo atezaintzako laguntzailea Telefonista Administrari laguntzailea
3 lanbide taldea:	Harrerako eta atezaintzako laguntzailea.

Bigarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-

Sukaldea eta Ekonomatua:

1. lanbide-taldea	Sukaldeburua Bigarren sukaldeburua Cateringeko burua
2. lanbide-taldea	Kontu-saileko burua Sukaldaria Gozogilea Ekonomatuko arduraduna Sakaldeko laguntzailea Ekonomatuko laguntzailea
3 lanbide taldea:	Sakaldeko / ekonomatuko laguntzailea

Hirugarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-
Jatetxea, aretoa, taberna eta antzekoak, kolektibitateak eta catering-pista

1 lanbide taldea:	Jatetxeko edo aretoko burua Jatetxeko edo aretoko bigarren burua Catering-operazioen burua Zentroko gerentea
2 lanbide taldea:	Sektoreko burua Zerbitzaria Tabernaria Sommelierra Catering-aretoko burua Cateringeko gainbegiralea Kolektibitateen gainbegiralea Sukaldaritza modernoko gainbegiralea Cateringeko prestatzaile edo muntatzailea Catering-taldeko gidaria Sukaldaritza modernoko prestatzailea
3. lanbide-taldea	Zerbitzari laguntzailea Catering-taldeko laguntzailea Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea Kolektibitateen laguntzailea Cateringeko prestatzaile edo muntatzaile laguntzailea Sukaldaritza modernoko laguntzailea

Laugarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-
Pisuak eta garbiketeta

1. lanbide-taldea	Gelazainburu edo arduradun nagusia Gelazainburuordea edo ataleko arduraduna
2. lanbide-taldea	Solairuetako zerbitzaria
3. lanbide-taldea	Solairuetako eta garbiketako laguntzailea

Bosgarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-
Mantentze-zerbitzuak eta laguntza-zerbitzuak

1. lanbide-taldea	Catering-zerbitzuko burua Mantentzearen eta laguntza-zerbitzuen arduraduna Mantentzearen eta cateringeko zerbitzu teknikoaren arduraduna (flota edo instalazioaren eta eraikinen)
2 lanbide taldea:	Ataleko arduraduna Mantentze-laneko eta laguntza-zerbitzuko espezialista Mantentze-laneko eta cateringeko zerbitzu tekniko espezialista (flota edo instalazioak eta eraikineak)
3. lanbide-taldea	Mantentze-laneko edo zerbitzuko laguntzailea.

Seigarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-
Zerbitzu osagarriak

1. lanbide-taldea	Zerbitzuen arduraduna
2. lanbide-taldea	Zerbitzuetako teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako tituladun beste batzuk) Zerbitzuetako espezialista (soroslea edo lehen sorospeneko espezialista, turismoko edo aisialdiko animatzailea, kirol-monitorea, disc-jockeyak). Masajista, kiromasajista, estetizista, espezialista termala edo bainuetxekoa, hidroterapeuta eta bezeroarentzako arretako espezialista.
3. lanbide-taldea	Zerbitzuetako laguntzailea, bezeroarentzako arretako laguntzailea eta igerilekuko edo bainuetxeko laguntzailea.

III. kapitulua

Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak

11. artikulua. Ordainsari-kontzeptuak oro har

A. Soldata-kontzeptuak.

a). Oinarrizko Soldata.

b). Osagarriak:

Antzinasun-plusa

Gau-plusa.

Igande eta jaiegunetako plusa.

Aparteko orduak.

Uztaileko eta Eguberritako haborokinak, urriaren 31ko bonusa.

B. Kalte-ordainen kontzeptuak eta/edo gehikinak.

– Urruntasun-plusa.

– Arropa eta/edo oinetakoen konpentsazio-plusa

C. Beste kontzeptu batzuk.

– Gauzako osagarria.

– Ostatua.

Nominan gaineratuko dira honako datu hauek: langile bakoitzaren lanbide-kategoria, maila, edo dagokion lanbide-taldea.

Urruntasun-plusa hitzarmenaren testuan finkatzen da.

12. artikulua. Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan ezarritako maila eta denboraldi bakoitzerako zehazturikoa da.

13. artikulua. Antzinasuna

Antzinasuneko diru-kopuruen ehunekoak oinarrizko soldataren gainean aplikatuko dira, eta honako hauek izango dira:

– Enpresan 3 urte betetzean, ehuneko 3.

– Enpresan 6 urte betetzean, ehuneko 8.

– Enpresan 9 urte betetzean, ehuneko 16.

Antzinasuna zehazteko hasiera-data enpresan lanean hasten den eguna izango da, prestakuntzarako ikastaldia barne hartuta, eta onartu eta hurrengo hilabetetik aurrera zenbatuko dira igoerak.

14. artikulua. Gaueko plusa

Gaueko 24:00ak eta goizeko 06:00ak bitarteko tartean lan egindako orduak hitzarmeneko oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 25eko igoera izango dute. 22:00ak eta 24:00ak bitartean lan egindako orduak ohiko lanorduaren balioa izango dute.

Gaueko ordua kalkulatzeko formula honako hau izango da:

$$\frac{\text{Oinarrizko soldata} \times 12 + \text{ehuneko } 25}{\text{Urteko lanorduak}}$$

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu aurreko 12 hilabeteetan (oporraldiak eta Langileen Estatutuaren 45. artikuluan jasotako arrazoiertako baten ondoriozko etenaldiak kenduta) zerbitzua erregulartasunez, ohiko moduan edo gehienetan 22:00etatik 24:00etara ematen zuten langileek, bi ordu horietatik lanordu arruntaren balioa baino ordainsari handiagoa jasotzen bazuten, gau-plus gisa, haien enpresetan jarraituko dute gehigarri hori jasotzen; izan ere, beste kontzeptuek xurgatu edo konpentsatu ezin dezaketen osagarri pertsonal bat ordainduko zaie, eta, hitzarmena argitaratu ondoren, zerbitzuak benetan, erregulartasunez, ohiko moduan edo gehienetan aipatu bi orduetan ematen jarraitzen duten bitartean soilik sortu eta ordainduko da osagarria.

Era berean, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, lanaldi osoa gauez egiten duten langileek, hau da, zerbitzua gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara ematen dutenek, osagarri pertsonala jasotzeko eskubidea izango dute, zenbateko berekoa, xurgatu edo konpentsatu ezin daitekeena, aurreko lerrokadan aipatutakoa.

Hitzarmenaren indarraldiko urteetan, Gabon Gauean edo Urtezahar Gauean, eta Eguberri Egunean edo Urteberri Egunean ohiko lana egiten duten langileek 51,76 euroko plusa jasoko dute aipatutako gau edo egun bakoitzeko. Plus horren ordainketarako honako hau hartuko da kontuan:

- Gabon Gauean eta Urtezahar Gauean plusa gaueko hamarretatik aurrera sorraraziko da. Gau horietan eta ordu horretatik aurrera zerbitzuak ohiko lanaldia baino lanaldi txikiagoan ematen badira, plus horren zenbatekoa hainbanatu egingo da.
- Eguberri Egunean eta Urteberri Egunean ere zerbitzuak ohikoa baino lanaldi txikiagoan ematen badira, plus horren zenbatekoa ere hainbanatuko da.

15. artikulua. Aparteko orduak

Sektoreko enpresetan egiten diren ohiko aparteko ordu guztiak kenduko dira. Aparteko orduak hitzarmenaren eranskinean jasotzen den zenbatekoarekin ordainduko dira gutxienez. Zenbateko horretaz gain, kontuan hartuko dira antzintasuna edo hitzarmen-soldata baino soldata handiagoa.

Lehentasunez eta enpresaren eta langilearen arteko akordio bidez, egindako aparteko orduen ordainketa laneko denbora librearekin ordezkatu ahal izango da.

Era berean, eta biek adostuta, aparteko orduak metatu eta enpresak eta langileak finkatutako unean baliatu ahal izango dira.

16. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa

Plus bat ezartzen da igandeetan edo jaiegunetan eta lanaldi osoan egindako lanagatik: soldata maila bakoitzari dagokion oinarrizko soldataren ehuneko 2. Lanaldia murrizten bada, proportziozko zatia ordainduko da.

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu aurreko 12 hilabeteetan (oporraldiak eta Langileen Estatutuaren 45. artikuluan jasotako arrazoiertako baten ondoriozko etenaldiak kenduta) zerbitzua erregulartasunez, ohiko moduan edo gehienetan igandeetan eta/edo jaiegunetan ematen zuten langileek, ondorioz haien soldata mailari dagokion oinarrizko soldataren ehuneko 2tik gorako ordainsaria jasotzen bazuten, igande eta jaiegunetako plus gisa, haien enpresetan jarraituko dute gehigarri hori jasotzen; izan ere, beste kontzeptuek xurgatu edo konpentsatu ezin dezaketen osagarri pertsonal bat ordainduko zaie. Zerbitzuak benetan, erregulartasunez, ohiko moduan edo gehienetan igandeetan eta/edo jaiegunetan ematen jarraitzen duten bitartean soilik sortu eta ordainduko da osagarria.

17. artikulua. Aparteko haborokinak

Langile guztiek izango dute urtean aparteko bi haborokin jasotzeko eskubidea, uztailean eta Eguberritan, soldata errearen arabera, eta, hala badagokie, antzinasuneko 30 egun dagokien zenbatekoan handitua. Paga horiek ezin izango dira honako kontzeptu hauen batura baino txikiagoak izan: Oinarrizko Soldata, Antzinasuna eta Gauzazko Osagarria, dagokion lanbide Mailaren arabera; edo, III. eta IV. Mailen kasuan, III. eranskineko soldata-taulan zehaztutako zenbatekoen arabera. Artikulu honen arabera, soldata errealtzat hartzen da langile batek hileko baten kontzeptuengatik jasotzen duen guztia. Paga horiek osorik kobratuko dira, AEko (aldi baterako ezintasuna) egoera kontuan hartu gabe.

18. artikulua. "Urriaren 31ko bonusa"

"Urriaren 31ko bonus" izeneko ordainsari-kontzeptu eksklusiboa, bakarra, berariazkoa, uniformea, eta urtean behin ematen dena egun horretan ordainduko da, aparteko pagen sortzapenerako eta ordainketarako irizpide berak izango ditu (adib.: azaroaren 1etik urriaren 31ra bitarte, eta logikoa denez, kontuan hartu gabe soldata erreala, antzinasuna edo beste edozein kontzeptu), eta hileru hainbanatu ahal izango da; honako zenbateko hau izango du:

- Hitzarmen honen indarraldian III. mailaren soldata-taulako aparteko pagaren zenbateko bera izango du, hitzarmeneko maila, talde eta kategoria guztietarako eta lanaldi osoan. Zerbitzuak lanaldi partzialean ematen dituzten langileen kasuan, "Bonus" horren zenbatekoa lan-harremanaren hasieran zuten "Gizarte Segurantzaren alta ematearen agirian" adierazitako lanaldiaren ehunekoaren baliokidea izango da.

19. artikulua. Gauzazko osagarria

Mantenurako gauzazko osagarria ordezkatu edo konpentsatu ahal izango da, soldata-taulan kontzeptu horretarako zehazten den zenbatekoaren bitartez. Zenbateko hori Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei ordainduko zaie, hala badagokie, enpresaren jarduera edozein izanik ere. Gauzazko osagarri hori gutxienez bi plater eta postreaz osatuko da, eta janaria ohikoa eta duina izango da.

20. artikulua. Urruntasun plusa

Sektoreko langileei urruntasun-plusaren kontzeptua jasotzeko eskubidea bermatuko zaie. Kilometroko 0,26 euro 2018.urtean eta 0,27 euro 2019.urtean ordainduta egunero joan eta etortzeko bidaia eginda ondorioztatzen dena izango da plusaren zenbatekoa, betiere hiri-garraioa ez badauka edo enpresak berezko lokomozio-neurriak jartzen ez baditu.

Urruntasunaren kalkulua langilearen etxebizitzatik egingo da eta enpresa herrigunetik kanpo baina ezartzen den udalerraren mugen barruan dagoenean aplikatuko da soilik.

21. artikulua. Soldata-igoera

2018 eta 2019ko ekitaldietan, soldatak III. eranskineko soldata-taulan zehazten direnak izango dira.

2020. urteari dagokionez, soldata-igoera urte horretako lehen hiruhilekoan negoziatuko da, ehuneko 4,05 eta KPIk 2017an (ehuneko 1,2), 2018an eta 2019an estatu mailan benetan izandako balioen baturaren arteko diferentzietatik abiarazita.

Soldata ez aplikatzeko araubidea. Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak ez dituzte nahitaez eta ezinbestez aplikatu beharko horiek aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek.

Hitzarmen honetako soldata-araubidetik aske egon nahi duten enpresek idatziz jakinarazi beharko diote beren asmoa Ostalaritzaren Arabako Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari –PRECO-ren egoitzan du helbidea, Gasteizko Landaberde kaleko 35.ean– eta salbuespen horrek eragiten dien langileen ordezkari; eta langileen ordezkariak akordio bat lortzera gonbidatuko dituzte.

Soldata ez aplikatzeko, enpresak eta langileen legezko ordezkariak ados jarri beharko dute; adierazitako akordioa batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio, arauzko epearen barruan. Batzorde Paritarioak epe berean akordioa atzera botatzea erabaki ahal izango du hartutako erabakian irregulartasunak daudela ikusten badu.

Jakinarazpenaren berri eman eta 10 eguneko epean langileen legezko ordezkariak ados jartzen ez badira, edo enpresan langileen ordezkariak ez badago, enpresak, epe berean, soldata ez aplikatzeko eskatu ahal izango dio Batzorde Paritarioari eta batzorde horrek enpresak eskaera egin eta hurrengo 20 eguneko epean erantzun beharko du. Batzorde Paritarioak hartutako erabakia loteslea izango da. Eskaerarekin batera enpresaren egoera balioesteko behar den adina dokumentu aurkeztu beharko dira.

Batzorde Paritarioaren erabakiak batzorde hori osatzen duten ordezkarien gehiengoaren erabakiak kontuan izanda hartuko dira. Batzorde Paritarioaren ordezkariak ados jartzen ez badira, eraginpeko enpresak PRECO IIko gatazkak konpontzeko edozein prozeduraren menpe utzi ahal izango du espedienteak. Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak prozedura horietako zati interesdunak izango dira.

Eskatutako salbuespena baimentzen bada, urtebetean izango du eragina, eta baimen berria eskatu beharko da salbuespena luzatzeko, behar izanez gero.

IV. kapitulua

Zenbait kontzeptu

22. artikulua. Lanbide sailkapena

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langileak Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako V. Lan Hitzarmenean ezarritako Lanbide-Taldeetan sailkatuko dira, eta lanbide-taldeak eta -kategoriak definitzeko irizpideak sexu bateko edo besteko langileentzako arau orokorren arabera izango dira.

Estatu mailako negoziazio-prozesuan gai horri buruz egin daitezkeen aldaketak artikulua honetan gaineratutzat hartuko dira, eta beraz, hitzarmenaren eremuan aplikagarriak izango dira.

Ostalaritzako Lan Ordenamendu iraungiaren kategoriak lanbide talde berrietara (aipatutako Lan Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak egindakoak) egokitu direla kontuan hartuta, adierazitako ebazpenean dauden kategoriak hitzarmen Probintzial honetan egokitzeari buruz xedatzen dena bete da, adierazitako baliokidetzak lanbide arlo eta taldean asimilazioak ezartzeko asmoari erantzuteko direla argi utziz, eta beraz, funtzionalak izango dira bakarrik, eta hura hitzarmen honen II. eranskineko homogeneizazio-taularen bitartez ezartzen da.

Ostalaritzako laguntzailea, hasi berria: lan-esperientziarik gabe kontratatutako IV. taldeko langileek urteko 17.568 euroko ordainsari gordina jasoko dute 12 hilabetez. Urtebetetik beherako lan-esperientzia egiaztatzen badute, 12 hilabeteko aldi hori murriztu egingo da, egiaztatutako esperientzia-aldiko hilabete kopurua kenduz. Baldintza horietan egiten diren kontratazio berriak lanaldi osokoak izango dira beti; kanpo geratuko dira garbiketa-lanetarako kontratatzen direnak eta ostalaritza arloan graduko lanbide-heziketako titulua edo hortik gorako mailakoa dutenak. Baldintza horietan kontratatutako langileak, lanean hasi berriak, bidegabe kaleratzen badira, kalte-ordainaren zenbatekoa IV. taldeari dagokion hitzarmeneko soldataren ehuneko 100 hartuko da erreferentziatzat.

23. artikulua. Jaiotza eta ezkontza

Emakumezko langilea edo langilearen emaztea erditzen bada, enpresak 88,46 euro ordainduko ditu kontzeptu horrengatik 2018 urtean.

Langilea ezkontzen bada, enpresak 57,24 euro ordainduko ditu 2018 urtean, betiere langileak bere zerbitzuak ematen jarraitzen baldin badu.

24. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldata errealean ordainduriko honako lizentzia eta baimen hauek baliatzeko eskubidea izango dute:

- a) Langilearen ezkontzagatik, egutegiko 20 egun.
 - b) Seme-alaba jaiotzeagatik, egutegiko 3 egun, eta horietako 2 lanegunak izan beharko dira.
 - c) Ezkontidearen, gurasoen, seme-alaben, neba-arreben eta aitona-amonen heriotzagatik, egutegiko hiru egun; 2 egun gehiago 200 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, eta egun bat gehiago heriotza probintziatik kanpo 300 km baino urrunago gertatzen bada.
 - d) Seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik, 1, 2 edo 3 egun, ezkontza langilea bizi den hirian, 200 kilometro baino urrunago edo probintziatik kanpo 300 kilometro baino urrunago den.
 - e) Ezkontidearen, gurasoen, seme-alaben, anai-arreben eta aitona-amonen gaixotasun larriagatik, ospitalizazioagatik, ebakuntzagatik edo etxetik botatzeagatik, egutegiko 2 egun, eta 2 egun gehiago 200 km baino urrunago gertatzen bada. Bidaia probintziatik kanpora 300 km baino urrunagora baldin bada, egun 1 gehiago. Ospitalizazioaren edo ebakuntzaren kasuan, eraginpeko ahaidea ospitalean dagoen bitartean gauzatu ahal izango da baimena, eta baimena amaituko da ahaideari alta ematen diotenean edo ospitalizazioa amaitzen denean.
 - f) Azterketetara edo oposizioetara joateko, behar den denbora, aldeztatik justifikatuta.
 - g) Egun bat, seme-alaben jaunartzeagatik edo bataioagatik.
 - h) Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
 - i) Langileen Estatutuaren (LE) 37.4 artikuluko edoskitzeagatik lanaldiaren murrizketa egun osoetan metatu ahal izango da. LEaren 37. artikuluko 4. eta 5. idatz-zatietan aurreikusten diren ordutegia zehaztea eta edoskitzeagatik baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak finkatzea bere lanaldi arruntaren barnean, langileari dagokio. Edoskitzeagatik baimena eta lanaldi-murrizketa baliatzeko aldia amaitzen direnean, langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio hamabost eguneko aurrerapenarekin bere ohiko lanaldira itzultzeko asmoa duela.
 - j) Egun 1 norbere arazoak pertsonalki artatzeko; lanetik irten ahal izango da ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe, eta egiazko lanalditzat hartuko da. Horrenbestez, langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez 3 eguneko aurrerapenarekin, eta beti zerbitzuaren beharrak beteta.
 - k) Ordainduriko lizentzia bat baliatu ahal izango da osasun publikoko medikuaren kontsultara edota espezialistaren kontsultara joateko, behar bezala justifikatuta; seihilekoan gehienez 10 ordu izango dira horretarako, eta ezin izango dira seihileko batekoak beste batean metatu.
- Ezkontzako elkarteak izan ala ez, b), c), d), e) eta g) idatz-zatietan baimenak kidetasun-maila guztietarako izango dira; horretarako, izatezko Bikoteen Erregistroak emandako Erregistratze Egiatagiria aurkeztuta egiaztatu beharko dute, izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean ezarritakoaren arabera.

25. artikulua. Senideak zaintzeko eszedentzia

Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez 2 urteko eszedentzialdia baliatzeko eskubidea izango dute bigarren mailarainoko odolkidetasunezko edo kidetasunezko senide bat zaintzeko, adinagatik, istripu batengatik edo gaixotasunagatik edo baliaezintasunagatik bere kabuz baliatu ezin den eta ordainduriko lanik egiten ez duen senidea izanik.

Idatz-zati honetan aipatzen den eszedentzia zatika hartu ahal izango da, eta langileen —gizon zein emakumeen— banakako eskubidea da. Hala ere, enpresa berean lan egiten

duten bi langilek edo gehiagok subjektu sortzaile beragatik eskubide hori sorrarazten badute, enpresaburuak denek aldi berean baliatzeko eskubidea mugatu ahal izango du, enpresaren funtzionamenduaren arloko egiaztatutako arrazoiengatik.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari.

Eszedentziako gehieneko denboran zehar (bi urte), langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

26. artikulua. ABE egoera. –

Lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak, lanetik kanpoko istripuak eta gaixotasun arruntak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko kasuetan, enpresek ordainduko dituzte Gizarte Segurantzaren prestazioak, langileari bere ordainsariaren ehuneko 100 bermatuta, baina soilik Gizarte Segurantzak prestazioak ematen dituen kasuetan, eta bajaren lehen egunetik 180. egunera arte.

Nolanahi ere, eta kontraprestazio gisa, langileak bere kabuz edo bere ordeztarritako beste baten bitartez baja-partea eman beharko dio enpresari, ezarritako legezko epeen barruan.

Gaixotasun edo laneko istripu beragatik medikuaren baja eragiten duten bakoitzean errespetatuko zaie eskubide hori langileei, adierazitako mugaraino. Gaixotasun edo istripu desberdina gertatzen den bakoitzean zenbaketa berriz ere hasiko da.

Prestazio osagarri horien ondorioz denboraldi horretan langileak jasoko dituen soldata likidoek ez dituzte inolaz ere gaindituko hitzarmen honen arabera eta ohiko lanaldian langile berari, Enpresan egiten duen lan-jarduera egiten badu, legozkiokeen soldata likidoak.

27. artikulua. Istripuetarako aseguru-poliza

Enpresek istripu-aseguru bat bermatuko diete beren langile guztiei, ezaugarri hauekin:

- Heriotzaren kasuan 24.000 euroko kalte-ordaina.
- Lan guztietarako Ezintasun Iraunkor Osoaren eta Erabatekoaren kasuan, 30.000 euroko kalte-ordaina.
- Baliaezintasun Iraunkor Partzialaren kasuan, Aseguru Etxeak duen Baliaezintasunentzako baremoaren arabera.
- Miokardio-infartua izateko arriskua gaineratzen da, infartua lanaldian gertatzen denerako; heriotzaren kasurako kalte-ordain berbera.
- Estaldura bizitza profesionalerako izango da, eta baita pribaturako ere.

Horrenbestez, enpresek dagozkien polizak kontratatuko dituzte Merkataritza Konpainia Aseguratzailerekin, arriskua estaltzeko. Enpresak kopia bat emango dio interesdunari edo, hala badagokio, kontratatua duenaren egiaztagiria.

28. artikulua. Berme sindikalak eta atal sindikalak

Ezin izango da langilerik kaleratu edo diskriminatu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueretan parte hartzeagatik.

Sindikatu bateko probintzia, nazio, estatu edo eremu mailako zuzendaritza-organismoetan kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten langileak nahitaezko eszedentziarako

eskubidea izango du karguak dirauen denbora-tarterako. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

Enpresek langileen ordezkarietara edo enpresa batzordeetara emango diete lankideei aplikatu ahal izango zaizkien zigor larri edo oso larrien berri.

Bai langileen ordezkarietara bai enpresa batzordeetara, iragarki-taula bat izango dute enpresako langileen oharrek edo komunikatuak zabaltzeko.

Atal sindikal gisa enpresaren baitan antolatuzko eskubidea aitortzen zaie sindikatueta afiliaturiko langileei, betiere alde aurretik afiliatuen kopuruari buruzko informazioa eman beharko dute.

Atal sindikalek batzorde bat edo idazkari bat izendatuko dute, eta atal sindikaleko zuzendaritza bere gain hartuko du.

Sindikatu bereko gutxienezko afiliatu kopuru bat beharko da enpresan atal sindikal bateko ordezkari bat izateko, eta honako baremo hau ezartzen da horretarako:

ENPRESA	AFILIATUAK	DELEGATUAK
10 langileraino	5	1
15 langileraino	7	1
25 langileraino	10	1
50 langileraino	15	1
50 langiletik gorakoak	20	1

Sei langile baino gutxiagoko enpresetan langileek hautatutako ordezkari bat izendatuko da zuzendaritzarekin dituzten harremanetarako.

Langileek enpresan bertan Batzarrak egiteko eskubidea izango dute. Atal sindikalek deituko dituzte batzarrak eta gai-zerrenda eta deialdia bermatuko dute, gutxienez hogeita lau orduko aurrerapenarekin, eta dena Ordezkarietara edo Enpresa Batzordeetara legez aitorturiko eskubideak alde batera utzi gabe.

Sindikatuetaordezkarietara ezin izango dute beren jardun sindikalaren erantzukizuna izan, ez beren ordezkarietara aldian indarrean dagoen Legearen esparruan ez kargua utzi ondoren.

Enpresak hiru hilean behin enpresaren martxari eta egoerari buruzko informazio orokorra emango die sindikatuetaordezkarietara.

Langileen ordezkarietara edo enpresa-batzordeetako kideek hilean ordu kopuru bat izango dute beren funtzio sindikalak betetzeko, hain zuzen ere:

- Hamabost ordu, 100 langile arteko enpresetan.
- Hogeitau ordu, 101 eta 250 langile bitarteko enpresetan.
- Hogeitau hamar ordu, 251 eta 500 langile bitarteko enpresetan.
- Hogeitau hamabost ordu, 501 eta 750 langile bitarteko enpresetan.
- Berrogeitau ordu, 750 langiletik gorako enpresetan.

Era berean, langileen ordezkarietara edo batzordeetako kideek hilean 8 orduko kreditua gehitu diezaiekete 15 ordu horietara, eta urteko zenbaketan kontuan hartuko dira.

Enpresa batzordeetako kideetara edo langileen ordezkarietara lan-kontratu guztiak berrikusteko ahalmena izango dute. Enplegu-erregulazioko espedienteetan, horien garapenerako behar diren orduak baliatuko dituzte, eta lan egin gabeko ordu gisa zenbatuko dira.

29. artikulua. Laneko arropa eta oinetakoak

Enpresek arropa eta oinetakoak eman beharko dizkiete beren langileei, eta lantokian bakoitzak berea nahitaez erabiliko du. Aldi baterako langileei ere emango zaizkie, betiere kontratuak 3 hilabete baino gehiago irauten baldin badu. Halakorik ematen ez duen enpresaren kasuan, urteko hilabete bakoitzean 12.41 euro 2018 urtean ordainduko ditu konpentsazioaren kontzeptupean.

Enpresaren eta langileen edo ordezkarien artean adostuta, arroparen eta oinetakoen kopurua, iraupena eta epeak zehaztuko dira, eta soilik enpresaren instalazioetan eta lanaldian erabili ahal izango dira.

Langilea izango da arroparen eta oinetakoen erabilera egokiaren erantzule, eta bere ardura izango da horiek zaintzea eta txukun edukitzea, gordailu gisa jasoko ditu eta enpresa uzten badu itzuli egingo ditu.

Laneko arropak jasotzeari dagokionez, artikulua honetan zehazturiko kontzeptuagatik jaso daitekeena gastuen ordain gisa jasoko da (LEaren 26.2 art.), eta Gizarte Segurantzaren kotizazioa ordaintzetik salbuetsita egingo dira.

30. artikulua. Intimitaterekiko eta askatasunarekiko errespetua

Langileek beren intimitatea errespetatua izateko eta beren duintasuna behar bezala kontuan hartua izateko eskubidea dute, sexu-arrazoiengatik eraso fisikoen edo hitzezkoen aurkako babesa kontuan hartuta.

Ekintzen edo ez-egiteen bitartez, eskubide horren aurkako erasoak gertatzen diren enpreetan, zigorrei buruzko indarreko araudian xedaturikoa beteko da.

Enpresa batzordeak, edo langileen ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak, eraginpeko langilearen intimitate-eskubidea bermatuko dute, horren nortasuna isilpean gordetzen saiatuz.

31. artikulua- Prestakuntza

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek, mugen askatasunak dakarren erroka komunitarioaz ohartuta, eta sektorea ahal den profesionaltasun handienarekin hornitzeko nahian, Administrazio Publikoari eta beste erakunde batzuei, prestakuntzaren bitartez, lanbide-garapen osorako hobekuntzako eta lanbide-kualifikazioko behar adina ikastaro izateko langileek duten eskubidea eskatzeko konpromisoari aurre egingo diotela adierazi dute. Horrenbestez, sektorean garatuko den prestakuntzak EAEko Etengabeko Prestakuntzari buruzko Akordioan ezarritako eskakizunei eta egon daitekeen beste edozein eskakizuni erantzungo die, haren jarduera-eremua kontuan hartu gabe.

32. artikulua. Elikagaien manipulatuak

Beren lan-jarduera dela-eta elikagaiak prestatzerakoan, ekoizterakoan, eraldatzerakoan, lantzerakoan, ontziratzerakoan, biltegitatzerakoan, garraiatzerakoan, banatzerakoan, saltzerakoan, hornitzerakoan eta zerbitzatzerakoan elikagaiekin zuzeneko harremana duten langile guztiek elikagaien manipulazioari buruzko araudi higieniko-sanitarioa behar bezala beteko dute.

Manipulatuak Txartela lortzeko eta berritzeko prestatutzara eta izapideetara lanaldian joan behar izanez gero (prestatuntza ekintzak), horretarako erabilitako denbora ordainduriko baimentzat hartuko da.

Prestakuntza, irakaspen eta izapide horiek lanalditik kanpo egiten badira, erabilitako denbora honela kontsideratuko da:

- Txartelaren hasierako lorpenean (prestatuntzaren egiaztagiria), ehuneko 50 ordaindutako baimen gisa.

- Txartelaren berrikuntzan, ehuneko 100 ordaindutako baimen gisa.

33. artikulua. Laneko osasuna

Hitzarmen honen eraginpeko Enpresa eta langile guztiek Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea betetzeko konpromisoa hartzen dute. Enpresa guztiek horretarako beren Mutuen edo Erakundeen bitartez beren langileei urtean behin mediku-azterketa bat egiteko konpromisoa hartzen dute.

34. artikulua. Iraupen jakin bateko kontratuak

A. Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 12. eta 15. artikuluetan eta 2720/1998 Errege Dekretuan xedatutakoarekin bat, hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen den egunean indarrean dauden edo lehenago formalizatu diren kontratuak –merkatuko gorabeherak, lan-pilaketak edo eskaera-ugalketak direla-eta egindakoak– arautuko direla itundu eta adostu da.

Kontratu hori ondorengo arauen pean egongo da hitzarmenaren indarraldian:

- - Modalitate horretan 6 hilabeteko iraupen-muga gainditu ahal izango dute kontratu mota horren pekoen kopuruak plantillaren ehuneko 50 gainditzen ez duen enpresak edo lantokiak soilik, eta beraz, egoera hori mugatzailea izango da, aipatutako kontratuaren indarraldiaren hasieran.
- - Kontratu horiek gehienez 12 hilabeteko iraupena izango dute, 18 hilabeteko aldi batean, kausa horiek gertatzen diren unean zenbatzen hasita.
- - Horrelako kontratuak amaitzen direnean, hitzartutako epea igaro delako, lan egindako urte bakoitzeko 12 egunen baliokidea den kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean arlo horretan gerta daitezkeen lege-aldaketak galarazi gabe; aldaketa horiek zuzenean aplikatuko dira onartzen diren unetik aurrera. Kalte-ordain hori enpresaburuak gauzatutako kontratu-amaieretan bakarrik emango da, eta hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen denetik aurrera

B. Langileen Estatutuaren 15. artikuluan 1.a) idatz-zatian araututa dauden obra- edo zerbitzu-kontratuak, 2720/1998 Errege Dekretuaren arabera, kontratuaren xede den obra edo zerbitzua amaitu delako kontratuak amaitzen direnean, lan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko kalte-ordaina ordainduko da, 15.1.b artikuluan arauturiko kontratuen sortzapen- eta argitaratze-baldintza berberekin, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean arlo horretan gerta daitezkeen lege-aldaketak galarazi gabe; aldaketa horiek zuzenean aplikatuko dira onartzen diren unetik aurrera.

Kalte-ordain hori jasotzetik salbuetsita daude bitarteko lan-kontratuak eta prestakuntzako kontratuak.

35. artikulua. Kontratuaren amaiera kausa objektiboengatik eta kaleratze kolektiboa

Kausa objektiboengatik kontratuak amaitzen direnean, 2/2015 Legegintzako EDaren 52.c eta 51. artikuluetan aurreikusitakoaren babespean, eta lan-kontratuen legezko amaierarako kausak arrazoï teknikoetan, antolamenduzkoetan edo produkzioetan oinarritzen badira, adierazitako artikuluetan aurreikusitako kalte-ordaina zerbitzuko urte bakoitzeko 20 egunera aldatuko da, urtebete baino gutxiagoko aldiak hilabetetan hainbanatuta, eta gehienez 12 hilekoetan.

36. artikulua. Mugigarritasun geografikoa

Langileen Estatutuan mugigarritasun geografikoari buruz 40.1 artikuluan aipatzen diren gastuengatik konpentsazioari dagokionez, horien guztizko zenbatekoa zehaztuko da, soilik lekuz aldatzeetan eta enpresak eskatzen duenean.

Gastuen diru-kompentsazio osoa, soldata-mailaren arabera, ondokoa izango da:

I. maila	27 soldata
II. maila	29 soldata

III. maila	31 soldata
IV. maila	33 soldata

Estatutuaren 40.4 artikuluan arauturiko aldi baterako lekuz aldatzeei dagokienez, langileak soldatez gain, dieten kontzeptupean 80,40 euro 2018 urtean eta 82,02 euro 2019 urtean jasoko ditu eta lekuz aldatzea hasteko eta amaitzeko egiten dituen bidaien gastuak ordainduko zaizkio, eta baita hiruhileko atsedengatiko gastuak ere. Gastu horiek ez dira langileari eragiten zaion kostu erreala baino txikiagoak izango.

Adierazitako dieten kontzeptuko zenbatekoa jasotzetik salbuetsiak daude prestakuntza, birziklatzea, lanbide hobekuntza, espezializazio edo antzeko beste edozein arrazoi dela-eta lekuz aldatu diren langileak. Kasu horietan, enpresak eta langileak adosten dutena beteko da.

37. artikulua. Plantilla finkoak zehaztea

Hitzarmen honen eremuan egon daitekeen langabezia-indize handia kontuan hartuta, eta langabezia-indizea murrizten lagunduko duen kontratazio-politikan parte hartzeko, 2011ko abenduaren 31 baino lehen, enpresek urteko batez bestekoaren proportzioko plantilla finkoaren ehuneko bete beharko dute, honako eskala honen arabera:

0 langiletik 5era = ehuneko 15

6 langiletik 15era = ehuneko 30

16 langiletik 30era = ehuneko 55

31 langiletik (e) ra = ehuneko 65

Eskala hori aplikatzetik salbuesten dira honako hauek:

- Praktiketako edo Prestakuntzako eta Ikaskuntzako kontratuak
- Ordezkapeneko edo bitarteko kontratuak.
- Aldi baterako edo noizbehinkako enpresak edo lantokiak.

Urteko batez bestekoari dagokionez, ez dira kontuan hartuko behar bezala kontratatu diren langile "estrak".

Enpresa bat zatitzen baldin bada eta bere plantilla beste enpresa batzuetan zatitzen baldin badu, enpresa bakoitzak hasierako enpresan finkatua zegoen langile finkoen ehuneko berari eutsi beharko dio.

Zenbaketa praktikoari dagokionez, langile bat unitate bat izango da, eta zatiketa gertatzen bada, edo koefizientea 0,75 edo handiagoa baldin bada ere, langilea unitate bat izango da.

38. artikulua. Prestakuntzako kontratuak

Horri dagokionez, Langileen Estatutuaren 11. Artikuluan eta V. ALEHren seigarren eta hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituko zaio.

Praktiketako kontratua

- Soldata tauletako IV. mailaren ordainsariaren ehuneko 100
- Ordainsari hori lanaldi osoko langileentzat izango da, eta lanaldia murrizten bada, ordainsariaren zati proportzionala aplikatuko da.

- Kontratu-modalitate horrek gehienez urtebete iraungo du.

Heziketarako eta prestakuntzarako kontratuak

- Soldata tauletako IV. mailaren ordainsariaren ehuneko 85

- Ordainsari hori jardunaldiaren ehuneko 85 jardun aktiboan egin duenarentzat da, langileak duen adina duela. Lan-jarduna laburragoa bada, soldata hori proportzionalki murriztuko da.
- Kontratu-modalitate horrek gehienez urtebete iraungo du.

39. artikulua- Aldi baterako laneko enpresetako langileentzako garantia; azpikontratazioen jarraipenerako batzordea

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako lan Enpresen (ABLE) zerbitzuak kontratatzen dituztenean, zerbitzura jarritako langileek ordainsari-baldintzak baliatzen dituztela bermatuko dute, Hitzarmen Kolektibo honen lanaldiaren arabera kalkulatuta, eta duten izaeragatik Aldi Baterako Lan Enpresetako langileei aplika dakiekeen hitzarmen honetako beste hainbat baldintza baliatu ahal izango dituzte.

Betebehar hori espresuki azalduko da aldi baterako lan enpresaren eta enpresa erabiltzailearen artean egindako lagatze-kontratuan.

Hitzarmen honen sinatzaileek konpromisoa hartzen dute hitzarmena indarrean dagoen bitartean sektoreko enpresen ohiko jarduera osatzen duten zerbitzuen azpikontratazioaren (kanpora ateratzearen) jarraipenerako batzorde bat eratuko dutela, azpikontratutako langileen lan-baldintzei buruzko datuak biltzeko eta horiek enpresek zuzenean kontratatutako langileen lan-baldintzekin parekatzen saiatzeko.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean Langileen Estatutuaren 42. artikuluan gerta daitezkeen aldaketak, ostalaritza sektoreko obra edo zerbitzuen azpikontratazioarekin zerikusia dutenak (ez enpresa-subrogazioari lotutakoak), zuzenean aplikatuko dira indarrean jartzen diren unetik aurrera.

40. artikulua. Lanari uztea alde aurretik abisatzea

Enpresaren zerbitzua utzi nahi duten langileek, haien lanbide-kategoria eta kontratua edozein direla ere, 15 eguneko aurrerapenarekin eman beharko diote horren berri enpresari idazki bidez. Aurreabisatzeko epe hori ez betetzeak abisurako atzeratutako egun bakoitzeko kontratu-balioko egun bateko soldataren zenbatekoa dagokion likidaziotik kentzeko eskubidea emango dio enpresari.

Itundutako soldataren aldizkako ordainketan bi hilabete edo gehiagoko atzerapenaren edo ez ordaintzearen kasuan lanari uzteko aurreabisurako eperik ezin izango da eskatu.

41. artikulua. Diziplina erregimena

Enpresako zuzendaritzak langileek egiten dituzten laneko hutsegiteak zigortu ahal izango ditu, Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako V. Lan Hitzarmenaren VIII. kapituluaren ezarritako hutsegiteen eta zigorren mailaketaren arabera.

Estatu mailako negoziazio-prozesuan gai horri buruz egin daitezkeen aldaketak artikuluan honetan gaineratutzat hartuko dira, eta beraz, hitzarmenaren eremuan aplikagarriak izango dira.

42. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa eratzen da –egoitza soziala PRECO du, Gasteizko Landa-berde kaleko 35.eko beheko solairuan–, eta hark argituko ditu, aurretiaz eta nahitaez, hitzarmena interpretatzean sor daitezkeen zalantza guztiak.

Gehienez ere hitzarmen hau sinatu duten enpresaburuen 4 ordezkari eta sindikatuen beste 4 ordezkari osatuko dute Batzordea, eta horiek beren aholkularien laguntza izan dezakete; aholkulariek hitza izango dute, baina botoa ez. Era berean, Batzorde Paritarioari aurkezten zaizkion zalantza eta kontsulta guztiei dagokienez, horiek 72 lanorduko epean erabakitzen saiatuko da.

Hitzarmen kolektiboaren interpretazioaz gainera, batzorde paritario horrek ondoren aipatzen diren gaietan esku hartuko du:

- Hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzeari buruz sortzen diren gaiak aztertu eta ebazteko moduak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoari jarraituz.
- Hitzarmena haren indarraldian egokitu edo, horrela badagokio, aldatzeko eginkizunak.
- Lan-baldintzen aldaketa nabarierie edo soldata-erregimenaren aplikazio-ezari buruzko galderak egiteko epea amaitzean suertatutako desadostasunak epaitzeko eta ebazteko epe eta baldintzak.
- Lan-baldintzen aldaketa nabarmena edo, hala erabakiz gero, hitzarmen kolektiboaren soldata-erregimena ez aplikatzea dela-eta, enpresan langileen legezko ordezkariarik ez badago.
- Batzorde paritarioak gehienez 3 hilabeteko epean egin beharko ditu bere jarduerak. Batzordearen bizkortasuna eta eraginkortasuna bermatzeko, hala badagokio, eta akordiorik lortuko ez balitz, PRECOk gatazkak ebazteko dituen sistema ez judizialerara bideratuko dira desadostasunak.

Xedapen gehigarriak

Lehena. Enpresek 27. artikuluko arriskuak estali beharko dituzte aseguru-poliza baten bitartez, hilabeteko epean, Hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen denetik zenbatzen hasita; egun horretan hartuko dute beren gain betebeharrak.

Bigarrena. Hitzarmen hau 2018ko lehenengo egunean indarrean jartzearen ondorioz, erabaki da berezko soldata-kontzeptuek bakarrik izango dutela adierazitako egunera arteko atzeraeragina, honako hauek izan ezik: asteko atsedeneri buruzko 8. artikulua, probaldiari buruzko 10. artikulua, urteberriko plusari buruzko 14. artikulua, urruntasun-plusari buruzko 20. artikulua, lizentzieri eta baimeneri buruzko 24. artikulua, eta kontratuen kalte-ordaineri buruzko 35. artikulua. Horiek guztiek hitzarmena argitaratzen denetik aurrera izango dute eragina.

Hirugarrena. Irensteari eta konpentsazioari buruz 3. artikulua ezartzen duena alde batera utzi gabe, eta hitzarmen honen indarraldian, beren kontzeptu guztiengatik eta beren kategoriarako edo lanbide talderako hitzarmen honen tauletan finkatzen direnak baino ordainsari handiagoak dituzten langileei dagokienez, igorarako hileko gutxienerako berme gisa ezartzen dira III. eranskineko soldata tauletako maila bakoitzerako finkatutako diru-kopuruak.

Laugarrena. 1996. urtean antzinasuna 9 urtera mugatu zen, eta urte horretan muga hori baino antzinasun handiagoa zuten langileei, gehiegizko gisa ondorioztatutako kopurua Soberrako Antzinasun Plus Pertsonal (APP) gisa eta "Ad personam" kategoriarekin finkatu zitzairen. Horri dagokionez, irensteari eta konpentsazioari buruzko 3. artikulua alde batera utzi gabe, antzinasuneko soberakin hori konpentsaziotik eta irenstetik kanpo geratzen da, eta beraz, ehuneko 1eko iguera-erregimenaren pean dago.

Bosgarrena. Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu aurreko 12 hilabeteetan gaueko lanaren plusa (14. artikulua) edo 22:00ak eta 24:00ak bitartean lan egiteagatik ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei dagokienez, ohiko kopurutik gorako zenbateko hori (osagarri pertsonala) oinarritzko soldataren ehuneko 25 bider 12 hilabete eta emaitza hitzarmenean ezarritako urteko lanaldiko ordutan banatuz lortzen den zenbatekoa dela jasota uzten da, 2011-2014 aldiko hitzarmenean ezarrita zegoen bezala.

Era berean, hitzarmen hau ALHAOn argitaratu aurreko 12 hilabeteetan igande eta jaiegunetako plusa (16. artikulua) edo zerbitzua erregularatasunez igande eta jaiegunetan lan egiteagatik ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei dagokienez, aipatu ohiko kopurutik gorako zenbateko hori (osagarri pertsonala) 31,97 euroren eta soldata mailari dagokion oinarritzko soldataren ehuneko 2ren arteko aldea izango dela jasota uzten da.

I. Eranskina

XII. kapitulua, V. ALEH (Ostalaritzaren Sektorerako Estatu mailako V. Lan Hitzarmena)

Hitzarmenezko subrogazioa kolektibitateen edo gizarte-sukaldaritzaren azpisektorean Enpresari-aldaketaren bermeak

57. artikulua. Sarrera

Kapitulu honek enpresa mailako subrogazioa bermatzea du helburu, kolektibitateen enpre-setako ondorengotzako edo ordezkotzako kasuetan, ondare eskualdaketari buruzko baldintza betetzen ez denean.

Kapitulu honetan zerrendatzen diren jardueretan, edozein tituluren bitartez, ordezten diren enpresen arteko langile-irenspena hemen adierazitako moduan eta baldintzetan egingo da, honako honi jarraikiz:

a) Langileen Estatutuaren 44. artikulua aplikatzeko baldintzak betetzen direnean, dagozkion araubidea eta ondorioak hartuko dira kontuan.

b) Tituluaren aldaketa aipatu Langileen Estatutuaren 44. artikuluari dagokion aplikazio-eremukoa ez denean, aplikazio-eremu horretan zehaztutako jardueraren ezaugarri bereziak kontuan hartuta, subrogazioaren ondorioak itundutako araudi honetan balioz aurreikusitako kasuen eta arauen baldintzapean egongo dira.

Nolanahi ere, hitzartuta ez dagoen guztian, Langileen Estatutuaren 44. artikulua aplikatuko da subsidiarioki.

Dena den, ezartzen diren obligazio formalak eta dokumentalak kasu bietan aplikatu beharko dira.

58. artikulua. Baztertzea

Arauketa hau ez zaio ostatu jarduerari aplikatuko, ez enpresa nagusiei ez bezeroei, ez enpresa lagatzaileei, ezta enpresa hartzaileei ere; hortaz, jarduerako azpisektoreko enpresek Langileen Estatutuan eta gainerako lege-arau aplikagarrietan xedaturikoa beteko dute, soilik gai honi dagokionez.

59. artikulua. Aplikazio-eremua

1. Kolektibitateen edo gizarte-sukaldaritzaren zerbitzutat honako hau hartzen da: enpresa nagusiaren (bezeroa) eta mahaikidearen artean jarritako enpresa batek ematen duen ostalaritzako zerbitzua, elikagaiak berezko sistema eta antolamendu baten bitartez lantzen eta eraldatzen dituztenean, "bezeroaren" edo tarteko enpresaren instalazioetan, betiere, elikagai horiek gero bezeroek horretarako egokitutako eremuetan zerbitzatzeko badira eta horregatik kontraprestazio bat jasotzen bada. Era berean, kapitulu honen aplikazio-eremuan sartzen dira kolektibitateen eta gizarte-sukaldaritzaren azpisektoreko enpresen administrazioko emakidengatik emandako ostalaritzako zerbitzuak, besteak beste, honako hauetan: ikastetxeak, ospitaleak, aireportuak.

2. Hitzarmen honen ondorioetarako, definizio hauek ematen dira:

– Hitzarmen honen eraginpean dauden edo bere onuradunak diren langileak: transmisioa gauzatzeko unean enpresa nagusian edo lagatzailean benetan kontratatuta dauden langileak, baldin eta haien lan-harremana Langileen Estatutuaren 1. artikulua babestean badago. Ez dute ondoriorik aldi baterako kontratuaren edo finakoaren berezitasunek nahiz lan-harremnaren garapenaren berariazko ezaugarriek (lanaldia, kategoria eta abar), hitzarmen honen 61. artikuluan adierazitako moduan. Hitz batez, subrogazioaren eraginpeko langileak honako hauek izango dira: transmisioaren xede den enpresan, jarduera-zentroan edo horren zati batean dagoen lana egiteko adskribatutako langileak.

– Enpresei dagokienez, pertsona fisiko edo juridiko bat izan daiteke, edozein estaldura juridiko duena, eta beraz, bana-banakoa edo sozietatea, irabazteko asmorik gabea edo ez, jarduera kolektibitateen sektorean garatzen duena.

– enpresa nagusia edo bezeroa: edozein pertsona fisiko edo juridiko [b) letran adierazitako moduan], zerbitzua emateko edo ez emateko erabakiaren zuzeneko arduraduna; zerbitzua emateko beharrezkoak diren instalazioen edo tresnen jabea den ala ez, eta zerbitzua kudeatzea edozein tituluren bitartez agindu zaion ala ez kontuan hartu gabe.

– enpresa lagatzailea: kapitulu honetan jasotako arrazoietako bat dela-eta, eskualdaketa, transmisio, salmenta, alokatze edo lagatzearen xede den enpresa, jarduera-zentro edo horien zatian enpresaburu kargua galtzen duen edozein pertsona fisiko edo juridiko [b) letran adierazitako moduan].

– enpresa lagapen-hartzailea: kapitulu honetan jasotako arrazoietako bat dela-eta, eskualdaketa, transmisio, salmenta, alokatze, lagapen edo emakidaren xede den enpresa, jarduera-zentro edo horien zatian enpresaburu kargua bere gain hartzen duen edozein pertsona fisiko edo juridiko [b) letran adierazitako moduan].

– Mahaikidea: berari zuzenduta daude ondorengotzaren edo ordezkapenaren xede diren ostalaritzako zerbitzuak.

60. artikulua. Enpresa-ondorengotzaren edo -ordezkapenaren xedea eta kasuak

Kapitulu honetan xedaturikoa enpresen ondorengotzako edo ordezkapeneko kasu guztietan aplikatuko da, betiere enpresaren, lantokiaren, produkzioko unitate autonomo baten, kolektibitateetako jardueren ustiapeneko, merkataritzako edo produkzioko unitate baten, edo horien zati baten titularra aldatzearen ondoriozko ondarezko transmisioa dagoenean, besteak beste, honako kasu hauetan:

Enpresa batek enpresa nagusiaren erabakiz kolektibitateei loturiko jarduera amaitzen duenean, eta enpresa nagusiak zuzenean ardura hori bere gain hartzen duenean, jarduera eskusibo edo nagusi gisa, enpresa lagapen-hartzailearen kargua onartuko du, kapitulu honetan xedatutakoarekin bat. Jardueraz beste enpresa bat arduratzen bada (enpresa nagusiaren menpekora edo zeinetan enpresa nagusiak partaidetza duen), emakida- edo alokairu-erregimenean, edo beste edozein tituluren bitartez, subrogazioa berdin garatuko da.

Hori dela eta, kapitulu honetan xedatutakoa honako kasu hauetan aplikatuko da, besteak beste:

a) Enpresa nagusiaren (lagatzailearen) eta lagapen hartzailearen artean behar bezala sinatutako kontratu baten ondoriozko transmisioa, hau da, enpresaren titularra alda dezakeen eta garrantzia juridikoa duen edozein egintzak eragindakoa: alokatze-kontratua edo beste edozein kontratu, bai merkataritzakoa bai zibila, administrazio-ebazpena edo epai irmoa, baita mortis causa lagapena ere.

b) Kontraten ondorengotza, zerbitzuak ustiatzeko lagapena eta administrazio-lagapenak. Administrazio-lagapenen ondoriozko ondorengotza kasuetan kapitulu honi jarraituko zaio, baldintzen agirian jasotakoa kontuan hartu gabe.

c) Lehendik zeuden bi enpresa edo gehiago desagertu eta sozietate berri bat sortzeko batzen direnean, eta horren ondorioz, pertsona juridiko berri bat agertzen edo sortzen bada.

d) Enpresa-irenspena, enpresa irensleko pertsona juridikoa bertan geratzen bada, nahiz eta irentsitako enpresako pertsona juridikoa desagertu.

e) Jasota daude, era berean:

1. Esku-hartze judizial batek eragindako transmisioak; esate baterako, hartzekodunen konkurtso bat izan daiteke, edo kontratu bat –merkataritzakoa nahiz zibila– ezeztatzea erabakitzen duen erabaki judizial baten eraginez enpresa aurreko jabeari itzultzea.

2. Kontratu lagapenaren agiriko klausulak ez betetzeagatik ezeztatzen duen esku-hartze judizial baten ondoriozko transmisioak. Era berean, subrogazioa kapitulu honetan adierazitako moduan egingo da, lagapenaren, errentamenduaren edo antzeko modalitate juridikoaren agiriko baldintzak ez betetzeagatik, enpresa nagusiak kontratu ezeztatzen duenean eta emakida titular berriari zuzenean esleitzen dionean.

61. artikulua. Langileak atxikitzea

1. Kolektibitateen sektoreko langileen enpleguan egonkortasun printzipioa eta langileen lan-harremanetan enpresa-subrogazioa bermatzearen –zerbitzua uzten duen enpresaren ondorengoak eginda, hitzarmen honen 60. Artikuluan aurreikusitako edozein kasutan–, enpresa lagatzaileko langileak enpresa lagapen-hartzailean edo zerbitzua egingo duen erakunde publikoan adskribatuko dira, eta enpresa lagatzailean zituzten eskubide eta betebeharrak ekonomiko, sozial, sindikal eta pertsonalak errespetatuko dira, betiere honako kasu hauetan:

a) Aipatu zentroan gutxienez azken lau hilabeteetan lan egin duten eta aktiboan dauden langileak, lan-kontratuaren izaera, antzintasuna eta modalitatea edozein dela ere. Zenbaketa horri dagokionez, lanean emandako denboratzat hartuko dira oporraldiak, aldi baterako ezintasuneko aldiak edo legean edo hitzarmenean ezarritako kausa baten ondoriozko kontratu-etenaldiak.

b) Enpresaren, lantokiaren, produkzio-unitate autonomoaren, eta jardueraren edo haren zati baten ustiapeneko, merkataritzako edo produkzioko unitatearen jabetza aldatzeko unean gaixorik, istripu baten ondorioekin, amatasun-egoeran, lan-uztaldian edo beste edozein egoeraren ondorioz, eta legez edo hitzarmenez hala ezartzen duen araua oinarri hartuta, kontratu etenda duten langileak, betiere lan-kontratu eten aurretik zerbitzuak subrogazioaren xede den zentroan eman badituzte, eta aurreko idatz-zatian ezarritako gutxienerako antzintasuna lortu badute.

c) Bitarteko lan-kontratu dutela, aurreko apartatuan aipatutako langileren bat ordezkatzeko duten langileak, bitartekotasunaren arrazoia amaitzen den arte.

d) Langile finko etenak, lantokian gutxienez lau hilabeteko antzintasuna dutenak, eta zerbitzuak bertan eman dituztenak.

2. Ez zaie subrogaziorik egingo banakako enpresaburuei edo enpresan egiazko kontrola duten akziodun bazkideei, administrariei edo arduradunei, horien guztien ezkontideei eta finko gisa edo jarraitutasunik gabeko langile finko gisa kontratatutakoei, aurrekoekin 2. mailarainoko odolkidetasuneko edo kidetasuneko harremana badute; betiere kontrakoa hitzartzen ez bada.

Enpresa-subrogazioaren eraginpean ez dauden langileek enpresa lagatzailearekin harremana izaten jarraituko dute, ondorio guztietarako.

62. artikulua. Subrogazioaren alderdi formalak

1. Enpresa nagusiak enpresa lagatzaileari jakinaraziko dio enpresa lagapen-hartzaile berri baten izendapena, baita subrogazioa gertatuko den eguna ere.

2. Enpresaburu nagusiak jakinarazpena egin eta ondorengo bost egun baliodunetan, enpresa lagatzaileak enpresa hartzaileari aurretik jasotako kasu guztiak behar bezala egiaztatu beharko dizkio honako zerrenda honetan azaltzen diren dokumentuen bitartez, adierazitako epeen barruan:

- Zorpekorik ez izatearen Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorren ziurtagiria.
- Ogasun Administrazioaren ezezko ziurtagiria.
- Eraginpeko langileen azken lau hilabeteetako nominen fotokopia.

– Azken lau hilabeteetako Gizarte Segurantzako TC-1, TC-2 eta TC-2/1 kotizazio-orrien fotokopiak.

– Langileen zerrenda, honako datu hauekin: lizen-abisenak, helbidea, Gizarte Segurantzaren inskripzio-zenbakia, antzinasuna, urteko soldata gordina, lanaldia, ordutegia, kontratuaren modalitatea, oporrak baliatzeko egunak, eta agintaldiaren zehaztapena, langilea ordezkari sindikala bada.

– Lan-kontratua etenda daukaten langileak, aurreko apartatuan bilduriko datuak adierazita.

– Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopiak.

– Langileekin sinatutako itun edo klausulak, bai indibidualak, bai kolektiboak.

– Subrogazioak eragindako langile guztiei ordura arteko hartzekoen zati proportzionala likidatu izanaren egiaztagiria, inongo kopururik ez dela zor frogatzen duena.

Oraindik hartzeko geratzen diren oporrei dagokienez, uzten duen enpresak hartzen duenari eman beharko dio egoera horren berri, eta bien artean erabakiko dute nola ordainduko duen enpresa bakoitzak dagokion zatia.

Uzten duen enpresak informazio zehatza emango dio titular berriari honako hauen egoeraz: prozesuak, auziak eta lan arloko eskudun agintaritzan edo edozein erakunde publikoan martxan edo ebatzi gabe dauden lan-arazoak, bai jardunean diren langileei dagokienez, bai kargua utzi dutenei dagokienez.

Arriskuen ebaluazioa: Epe horretan bertan, hitzarmen honen 64. artikuluan aipatutako langileei dagozkien informazio eta kontsultarako eskubideak beteko dira.

3. Aurreikusitako subrogazio-egunean eta behin akordio honetan ezarritako baldintzak bete ondoren, enpresa lagapen-hartzaileak langileak lanean hasteko hartuko ditu.

Langileak zerbitzuan jartzen diren une berean, bi alderdiek hitzarmen honen IV. eranskinan dagoen dokumentua sinatuko dute. Dokumentu horretan enpresaburu lagatzailearekin, pertsona fisikoa bada, edo, pertsona juridikoa baldin bada, zerbitzua uzten duen enpresako bazkideekin edo akziodun bazkideekin, administrariekin edo arduradunekin, familia-harremana duten edo bigarren mailarainoko kideatasunezko edo odolkidetasunezko lotura duten langileen edo horien ezkontideen deklarazioak azalduko dira.

Ezarritako baldintzak betetzen ez badira, enpresa lagapen-hartzailea automatikoki eta formaltasunik gabe subrogatuko da ondorengotzaren edo ordezkapenaren xede den jarduera-zentroan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiekin, hitzarmen honetan jasotako moduan.

63. artikulua. Babesaren edukia

1. Hemen jasotako xedapenak aginduzkoak izango dira eraginpeko alderdientzat (enpresa nagusia, lagatzailea, lagapen-hartzailea eta langileak), eta eskubiderik ezin izango da ukatu. Aginduzko izaera ez da desagertuko, enpresa lagapen-hartzaileak zerbitzua osorik edo partzialki eteten badu ere.

2. Zerbitzua hartzen duen enpresa subrogatua izango da, langileei dagozkien eskubide eta betekizunei dagokienez.

3. Enpresa lagatzailearen eraginez egon daitezkeen soldatako eta soldataz kanpoko zorrak enpresak berak ordainduko ditu, eta enpresa nagusiak lagunduko dio zor horiei aurre egiten.

4. Gizarte Segurantzaren prestazioei dagokienez:

a) Enpresa lagapen-hartzailea behartuta dago legezko erregimenekin lotutako enpresako betekizunetan subrogatzera. Osagarriei dagokienez, legez edo hitzarmenez arautuak egon, horietako batzuk ordaindu behar bada (erretiroa, baliaezintasuna, bizirik daudenen aldeko

ordainketak edo beste edozein), ordainketa hori bere gain hartzen duen enpresak aurreko enpresei dagokien zati proportzionala ordaintzea eska diezaieke.

b) Gizarte Segurantzaren zorpekoak izateagatik edo enpresa lagatzaileak eragindako soldata-aldeengatik zorrak baldin badituzte, enpresa lagatzaileak ordaindu beharko ditu, eta enpresa lagapen-hartzaileak ez du inolako erantzukizunik izango.

64. artikulua. Langileen ordezkarien bermeak

Enpresa berriak errespetatu egin beharko ditu subrogazioaren eraginpeko langileen ordezkarien edo enpresa-batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen berme sindikalak, haien agintaldia amaitu arte.

65. artikulua. Informazio eta kontsulta eskubideak

Enpresaren ondorengotza edo ordezkapena gertatu aurretik, bai enpresa lagatzaileak, bai enpresa lagapen-hartzaileak, honako gai hauei buruzko informazioa eman beharko diete eskualdatzearen eraginpeko langileen legezko ordezkariak:

- Eskualdatzearen egun zehatza edo aurreikusitakoa.
- Horretarako arrazoiak.
- Langileek izango dituzten ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.
- Langileei dagokienez, aurreikusitako neurriak.
- Enpresa-subrogazioaren eraginpeko langile guztien zerrenda (izen-abizenak adierazita), kontratua etena dutenak barne, bakoitzaren lan-kontratuaren modalitatea azalduta.
- Enpresa-subrogaziotik kanpo utzitako langileen zerrenda (izen-abizenak eta arrazoiak adierazita).
- Azken 4 hilabeteetako TC2.

Langileek legezko ordezkariak ez dutenetan, eskualdatzearen eraginpeko lehenengo lau puntuetako edukiari buruzko informazioa emango zaie, baita eraginpeko langileak bere kontratuarekiko bizi duen egoerari buruzko informazioa ere, banan-banan, eta enpresaren ondorengotza edo ordezkapena gertatu baino lehen.

66. artikulua. Langile kopurua berregokitzea

Administrazioko erabakiagatik edo legezko arauagatik, eta hezkuntza-sistema berriaren aplikazioari dagokionez, mahaikideen kopuru handi bat (ehuneko 75 baino gehiago) hasiera batean kolektibitateen zerbitzua jasotzen zuten zentroak ez diren beste zentro batzuetara lekuz aldatzen bada edo birkokatzen bada, enpresek banaketa berriaren eraginpeko zentroetako langileen kopurua egokitu ahal izango dute, Hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera. Kolektibitateen enpresak mahaikideen kopurua handitzetik etekina lortzearen, langileen kopurua handitu beharko du zerbitzua beste enpresan soberan dauden langileekin emateko. Aurrekoaren ondorioz langile guztiak birkokatzea ezinezkoa bada, soberan daudenak jatorrizko enpresan geratuko dira, kasu guztietan eraginpeko bi zentroen artean langileen guztizko kopurua mantentzeko, indarreko lege-esparruan erabaki daitezkeen enpresa-arloko neurriak alde batera utzi gabe.

II. Eranskina

Korrespondentzia eta homogeneizazio taulak: Arabako ostalaritzako hitzarmeneko soldata-kategorien eta soldata-mailen eta ostalaritzaren sektorerako estatu mailako V. lan-hitzarmeneko arlo, talde eta kategorien izenen artekoak

Lehen arlo funtzionala:

(Harrera, atezaintza, harreman publikoak, administrazioa eta kudeaketa)

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEKO KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
1	Harreraburua	Harreraburua	Harreraburua	I
1	Bigarren harreraburua	2. harreraburua	2. harreraburua	II
1	Merkataritzako burua			
1	Administrazioburua	Kontulari nagusia Lehen mailako burua Bigarren mailako burua		
1	Lehen atezaina	Eguneko lehenengo atezaina Eguneko bigarren atezaina	1. atezaina 2. atezaina	II III
2	Harreragilea	Harreragilea Kutzazaina (1. eta 2. atala)	Harreragilea	III
2	Atezaina	Gaueko atezaina Atezaina (8. atala)		
2	Administratiboa	Bezeroen kontuen edukitzailea Kontu-hartzailea, kontularia, 1. mailako ofiziala 2. mailako ofiziala Fakturista Kutzazaina (6. atala)	Kontu hartzailea Kontularia Ofizial administraria Kutzazaina	II III III III
2	Harreman publikoak			
2	Komertziala			
2	Laneko Arriskuen Prebentzioko Teknikaria			
3	Harrerako edota etxezaintzako laguntzailea	Harrerako laguntzailea Atezain laguntzailea Atezain laguntzailea Interpretaria	Harrerako laguntzailea	IV
3	Telefonista	1. eta 2. mailako telefonista	Telefonista	III
3	Administrari Laguntzailea	Kontabilitateko ofiziala Bulego eta kontularitzako laguntzailea Kutzako laguntzailea	Administrari Laguntzailea	IV
3	Harrera eta atezaintzako laguntzailea	Atezaina Autoen atezaina Harrerako atezaina Sarreretako atezaina Komunetako atezaina Gaueko jagolea Aretoko ordenantza Igogailuzaina Mandatugilea Kobratzailea Leihatilazaina Harrera eta kontularitzako ikastuna Ekipajeen barruko morroia Bulegoko laguntzailea Izangaia	Atezaina Zaintzailea Saltzailea Saltzailea Langilea	IV IV IV IV IV

Bigarren arlo funtzionala:
(Sukaldea eta ekonomatua)

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEN KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
1	Sukaldeburua	Sukaldeburua	Sukaldeburua	I
1	Bigarren sukaldeburua	2. sukaldeburua	2. sukaldeburua	II
1	Cateringeko burua			
2	Kontu-saileko burua	Partida-arduraduna	Partida-arduraduna	III
2	Sukaldaria	Sukaldaria	Sukaldaria, erretegiko sukaldaria	III
2	Gozogilea	Gozogilea Gozogile ofiziala	Gozogileburua	II
2	Ekonomatuko Arduraduna	Ekonomatuko eta ardotegiko arduraduna Upategiko maisua Biltegiko arduraduna	Ekonomatuko burua Upategiko maisua	II III
2	Sukaldeko laguntzailea	Sukaldari laguntzailea Gozogile laguntzailea	Sukaldari laguntzailea	IV
2	Ekonomatuko laguntzailea	Ekonomatuko eta upategiko arduraduna Biltegiko morroia	Ekonomatuko laguntzailea	IV
3	Sukaldeko laguntzailea	Eltzezaina Sukaldeko laguntzailea Ontzi-garbitzailea Ontzi-garbitzailearen arduraduna Zilarrezko ontzien langilea Sukaldeko laguntzailea	Sukaldeko laguntzailea Ontzi-garbitzailea	IV IV

Hirugarren arlo funtzionala:
(Jatetxeak, tabernak eta antzekoak; catering pista)

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEN KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Jatetxe edo Aretoko burua	Gelako burua Jantokiko burua edo mahaizaina Erakusmahaiko 1. arduraduna 1. arduraduna Aretoko lehen burua	Aretoko burua Aretoko arduraduna Jantokiko burua	I I I
1	Jatetxe edo aretoko bigarren burua	Jantokiko 2. burua Erakusmahaiko 2. arduraduna 2. arduraduna Jantokiko bigarren burua Aretoko bigarren burua Solairuetako zerbitzaria	Jantokiko 2. burua	II
1	Catering-operazioen burua	Operazioen burua		
1	Zentroko Gerentea			
2	Sektoreko burua	Sektoreburua	Sektoreburua, barraren burua, mahaien burua.	II
2	Zerbitzaria	Zerbitzaria 1. mailako saltzailea Mendekoa Kafe-zerbitzaria Jantokiko kutxazaina Plantxista	Zerbitzaria	III
2	Tabernaria	Tabernaria 2. tabernaria	Tabernaria	III
2	Sommelierra	Sumillerra		
2	Catering-aretoko burua	Catering-aretoko burua		
2	Catering-gainbegiralea	Gainbegiratzea Gainbegirale laguntzailea		

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEN KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
2	Kolektibitateen gainbegiralea	Kolektibitateen ikuskapena		
2	Sukaldaritza modernoko gainbegiralea	Taldearen laguntzailea		
3	Zerbitzariaren laguntzailea	Taldearen laguntzailea	Jangelako laguntzailea Erakusmahaiko laguntzailea	
3	Cateringeko prestatzaile edo muntatzailea			
3	Catering-taldearen zuzendaria			
3	Catering-taldeko laguntzailea	Zerbitzari laguntzailea Laguntzailea Plantxista laguntzailea Tabernari laguntzailea Saltzaile laguntzailea Kafe-zerbitzari laguntzailea Bigarren mailako saltzailea Mendekoa Solairuetako laguntzailea Aprendiza Zerbitzari-ikastuna	Jangelako laguntzailea Erakusmahaiko laguntzailea	IV IV
3	Cateringeko prestatzaile edo muntatzailea	Prestatzaileak		
3	Catering-taldearen zuzendaria			
3	Catering-taldeko laguntzailea	Taldearen laguntzailea		
3	Sukaldaritza modernoko prestatzailea			
3	Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea			
3	Kolektibitateen laguntzailea			
3	Catering Prestatzaile/Muntatzaile laguntzailea	Prestaketa-laguntzailea		
3	Sukaldaritza modernoko laguntzailea			

Laugarren arlo funtzionala:

(Pisuak eta garbiketa)

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEN KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Gelazainburu edo arduradun nagusia	Arduradun nagusia edo 1. gelazainburua	Gelazainburua	I
1	Gelazainburuordea edo ataleko arduraduna	Bigarren mailako gelazainburua Ataleko arduraduna Mihiseria edo garbitokiko arduraduna	Gelazainburuordea Mihiseria burua Mihiseria burua	II III III
2	Solairuetako zerbitzaria	Mihiseria Gela-zerbitzaria Lisatzailea, jostuna, arropa-garbitzailea eta pasaratzailea	Solairuetako zerbitzaria	IV
3	Solairuetako eta garbiketako laguntzailea	Garbitzaileak Garbitzailea Gelako morroia Garbitokiko morroiak		

Bosgarren arlo funtzionala:
(Mantentze-zerbitzuak eta laguntza-zerbitzuak)

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEN KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
1	Catering-zerbitzuko burua			
1	Mantentzearen eta laguntza-zerbitzuen arduraduna	Lanen arduraduna	Zerbitzu teknikoaren burua	I
1	Cateringeko edo flotako, instalazioetako eta eraikinetako mantentzearen eta zerbitzu teknikoaren arduraduna			
2	Ataleko arduraduna	Aretoko arduraduna		
2	Mantentze-laneko eta laguntza-zerbitzuko espezialista	Mekanikari edo berogailularia Ebanista Zurgina Argiketaria Igeltseroa Pintorea Gidaria Iturgina Lorazaina	Mantentze-lanak, kualifikazioarekin	III
2	Cateringeko (flotako eta instalazioetako eta eraikinetako) mantentzearen eta zerbitzu teknikoaren arduraduna.			III
3	Mantentze laguntzailea eta Laguntza Zerbitzuak	Mekanikari edo berogailulari laguntzailea Laguntzailea Ebanista, zurgin, argiketari, igeltsero eta margolari laguntzailea Billarreko edo jolas-aretoko mutila Kanpoko jagolea	Mantentze-lanak, kualifikaziorik gabe	IV

Seigarren arlo funtzionala
Zerbitzu osagarriak

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEN KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
1	Zerbitzuko arduraduna			I
2	Zerbitzuko teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako bestelako tituludunak)			II
2	Zerbitzuetako espezialistak (soroslea, lehen sorospeneko espezialista, turismoko edo aisialdiko animatzailea, kirol-monitorea, discjockeya, masajista, kiromasajista, estetizista, termetako edo bainuetxeetako espezialista, hidroterapeuta eta bezeroarentzako arretako espezialista).			III
3	Zerbitzuetako laguntzailea (bezeroarentzako arretako laguntzailea eta igerilekuko edo bainuetxeko laguntzailea).			IV

III. eranskina - Taulak

Soldata taula. 2018.urtea

MAILA	OINARRIZKO SOLDATA	BERARIAZKO OSAGARRIA	HILEKO GORDINA	APARTEKO	APARTEKO ORDUA	AE	GUTXIENeko BERMEA
I	1.572,90	48,88	1.621,78	1.621,78	20,16	1.621,78	45,81
II	1.450,99	48,88	1.499,87	1.499,87	18,52	1.499,87	42,26
III	1.340,30	48,88	1.389,18	1.471,77	16,96	1.389,18	39,03
IV	1.258,10	48,88	1.306,98	1.388,87	15,60	1.306,98	36,65

Ordainsarien eta kalte-ordainen beste kontzeptu batzuk

• Igande eta jaiegunetako plusa:

I.maila: 31,46 euro

II. maila: 29,02 euro

III. maila: 26,81 euro

IV. maila: 25,16 euro

• Urruntasun-plusa: 0,26 euro

• Jaiotza-plusa: 88,46 euro

• Ezkontza-plusa: 57,24 euro

• Arropa eta/edo oinetakoen konpentsazio-plusa: 12,41 euro

• Urriko bonusa: 1.471,77 euro

Soldata taula. 2019.urtea

MAILA	OINARRIZKO SOLDATA	BERARIAZKO OSAGARRIA	HILEKO GORDINA	APARTEKO	APARTEKO ORDUA	AE	GUTXIENeko BERMEA
I	1.604,75	49,87	1.654,62	1.654,62	20,57	1.654,62	46,74
II	1.480,37	49,87	1.530,24	1.530,24	18,90	1.530,24	43,12
III	1.367,44	49,87	1.417,31	1.501,57	17,30	1.417,31	39,82
IV		49,87	1.333,45	1.417,00	15,92	1.333,45	37,39

Ordainsarien eta kalte-ordainen beste kontzeptu batzuk

• Igande eta jaiegunetako plusa:

I.maila: 32,10 euro

II. maila: 29,60 euro

III. maila: 27,35 euro

IV. maila: 25,67 euro

• Urruntasun-plusa: 0,27 euro

• Jaiotza-plusa: 90,25 euro

• Ezkontza-plusa: 58,40 euro

• Arropa eta/edo oinetakoen konpentsazio-plusa: 12,66 euro

• Urriko bonusa: 1.501,57 euro