

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

2025-2028 urteetarako Arabako ostalaritzako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2025- 2028 urteetarako Arabako ostalaritzako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01000755011981.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkariak honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziatzio enpresari ordezkariak (SEA Empresas Alavesas) eta ordezkari sozialek (ELA, UGT eta CCOO), 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 Erregistroko Arabako atalean inskribatu.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko urtarrilaren 27a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

**Arabako ostalaritza-industrietarako lan-hitzarmen kolektiboa
2025-2028****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, hanburgesategiak, 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.

— Janari elaboratuak edo prestatuak eta edariak banatzeko zerbitzua, oinez edo garraio-araudian ezarritako administrazio-baimenik behar ez duen edozein ibilgailutan, establezimenduaren beraren zerbitzua emateko edo beste enpresa baten enkarguz, plataforma digitalak barne, edo haien bidez.

Sukaldaritza kolektiboaren azpisektorean, probintzia-hitzarmen kolektibo hau aplikatzen jarraituko da, harik eta sektore horretarako lurralde mailako edo EAEko lurralde arteko hitzarmen espezifiko bat sinatzen den arte. Hitzarmen hori sinatzen bada, zuzenean eta berehala aplikatuko da, horretarako lehentasuna baitu hemen aitortutakoaren arabera: «Kolektibitateentzako otorduen azpisektoreari buruzko eranskina», Euskal Autonomia Erkidegoko Ostalaritzaren II. Esparru Akordioa (2021eko otsailaren 4ko «EHAA»).

Aipatutako zerrenda ez da zehatza, eta, beraz, egungo edo etorkizuneko jarduera ekonomikoaren sailkapenean ageri ez diren jarduerekin handitu edo osa daiteke. Zerrendan halakorik gaineratu ahal izateko, beharrezkoa izango da une bakoitzean indarrean dagoen ALEHeke negozio-batzordeak aldeztu aurretik ituna egitea.

Alderdiak zehaztea. - Hitzarmen hau adostu dute, enpresaren aldetik, SEA Arabako Enpresak enpresa-elkarteak, eta langileen aldetik, ELA, UGT eta CCOO sindikatuek; horiek guztiek gaitasuna eta legitimazioa dute, Langileen Estatutuaren (LE) 87. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen hau 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean. Salbuespena izango da 2025. urterako itundutako soldata-igoera, azken hori 2025eko abenduaren 1etik aurrera aplikatuko baita. Hitzarmenak 4 urteko indarraldia izango du, hau da, 2028ko abenduaren 31n iraungiko da, zein datatan argitaratzen den gorabehera. Hitzarmena automatikoki salatutzat joko da, aldeek eskaririk egin behar izanik gabe, 2028ko abenduaren 1etik aurrera.

Aldeek adostu dute hitzarmenak aurreraeragin mugagabea izango duela, eta, hurrengo hitzarmena negoziatzeko 24 hilabete igarotakoan ez bada akordiorik lortu, negoziazioa desblokeatzeko mekanismoak jarriko direla martxan, laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozeduren (PRECO) bidez.

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 eta hitzarmenaren edukiarekin kontraesanean ez da goen guztian, unean-unean aplikatu behar diren legezko xedapenetan xedatutakoa beteko da: Langileen Estatutua, une bakoitzean indarrean dagoen ALEH eta abar. Legezko araudia, administrazio-ebazpena, goragoko mailako negoziazioa, erabaki judiziala edo gatazka indibidual edo kolektiboa dela-eta itunen bat homologatzen ez bada, edo aldatzen edo baliogabetzen ez bada, gainerako testua indarrean geratuko da, 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. kapitulu**Lanaldia eta atsedenaldiak****6. artikulua. Lanaldia**

Lanpostuan benetan lan egindako lanaldia ezartzen da: 1.746 ordu 2025ean, eta 1.744 ordu 2026an, 2027an eta 2028an. Enpresetan egutegi bat egingo da, eta bertan jasoko dira eguneko lanaldia, asteko atsedenaldia, oporraldia eta, hala badagokio, ordaindu beharreko jaiegunak. Horiek enpresaren eta batzordearen artean negoziatuko dira soilik. Lanaldi partzialeko langileen soldata kalkulatu ahal izateko, eta bakarrik horretarako, haien eguneko lanaldia astero zenbatuko da, 2025eko 1.746 orduen eta 2026, 2027 eta 2028ko 1.744 orduen urteko lanalditik ondorioztatzen den lanaldi osoko asteko lanaldi teorikoaren proportzioan.

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 dagokionez, 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 atsedeenaren sistema aldatzea: bi egun jarraituak izan beharrean, 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 atsedeenari dagokionez, langile batzuek baliatzen dituzten eta aurreikusitako atsedeen-egun horiek gainditzen dituzten baldintza pertsonal onuragarrienak errespetatuko dira.

9. artikulua. Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 30 eguneko oporraldia edo oporraldiak izango dituzte, soldata errealean 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 zatituak 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 Lan Hitzarmenaren berezko gai eskusiboa izanik, eta Langileen Estatutuaren (LE) 84. artikuluekin bat etorriz, bertan xedatutakoari jarraituko zaio; hona hemen hark dioena.

Lan-harreman arrunt baten menpe dauden lan-kontratueta hitzartu daitekeen 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 EREMUKOA 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 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 baliogabetzea. 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 hogeita laneguneko kontratuak iraupen jakina baldin badu.

Heziketa-kontratuak. Ikas-ekinezko heziketa-kontratuak ez du probaldirik izango.

Praktika profesionala lortzeko kontratuen probaldia ezingo da hilabetetik gorakoa izan. Kontratua amaitutakoan langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da beste probaldi bat ezarri, eta kontratuaren iraupena kontuan hartuko da enpresako antzintasuna neurtzeko.

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

Arau orokorrak. Probaldian honako arau orokor hauek aplikatuko dira:

- Enpresak eta langileak probaren xedeaosatzen 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.

VI. ALEHren lanbide-sailkapen sistemako lanbide-taldeak

Honen jarraian gaineratzen da indarrean dagoen VI. 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 Edarizaina 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 Janari eta edarien banatzailea

Laugarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak

Pisuak eta garbiketa

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	Zerbitzueta teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako tituludun beste batzuk) Zerbitzueta 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	Zerbitzueta 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.

- Gauzazko osagarria.
- Ostatura.

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. Antzinatasuna

Antzinatasuneko 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.

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

14. artikulua. Gaueko plusa

Gaueko 24:00ak eta goizeko 6:00ak bitarteko tartean lan egindako orduak hitzarmeneko oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 25eko igoera izango dute. 22:00ak eta 24:00ak bitartean lan egindako orduak ohiko lanorduen balioa izango dute.

Gaueko ordua kalkulatzeko formula honako hau izango da:

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

ALHAOn 2016-2018 hitzarmena argitaratu aurreko 12 hilabeteetan (Langileen Estatutuaren 45. artikuluko edozein arrazoirengatik oporrak hartzeko edo kontratua eteteko aldiak alde batera utzita) zerbitzuak erregulariki, normalean 22:00etatik 24:00etara bitartean eman dituzten langileek, bi ordu horiengatik, gaueko lanaren plus gisa, ordu arruntaren balioa baino ordainsari handiagoa jasotzen badute, beren enpresetan gehiegizko ordainsari hori jasotzen jarraituko dute, osagarri pertsonal bat ordainduz. Osagarri hori ezin izango da xurgatu, ezta konpentsatu ere, eta soilik sortuko eta ordainduko da aipatutako bi lanordu horietan zerbitzu eraginkorrak modu erregularran, normalean edo ohikoan ematen jarraitzen duten bitartean.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, gaueko lanaldi osoa duten langileek, gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara bitartean lan egiten badute, eta aurreko hitzarmenaren arabera, zenbateko berarekin, artikuluko honen aurreko paragrafoan aipatzen den osagarri pertsonala jasotzen badute (ezin izango da xurgatu, ezta konpentsatu ere), berdin jasotzen jarraituko dute.

2025eko abenduaren 1etik hitzarmenaren indarraldia amaitu arte, Gabon-gauean edo Urtezahar-gauean eta Eguberri-egunean edo Urteberri-egunean egiten den ohiko lana dela-eta, langileek 59,00 euroko plusa jasoko dute gau edo egun horietako bakoitzean. Plus hori ordaintzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

- Gabon-gauean eta Urtezahar-gauean, gaueko hamarretatik aurrera hasiko da sortzapena. Gau horietan ordu horretatik aurrera lan egitea ohikoa baino lanaldi laburragoan bada, plus horren zenbatekoa hainbanatu egingo da.
- Eguberri-egunean eta Urteberri-egunean ere, ohikoa baino lanaldi laburragoa egiten bada, plus horren zenbatekoa ere hainbanatu egingo 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 oinarritzko soldataren ehuneko 2. Lanaldia murrizten bada, proportziozko zatia ordainduko da.

2016-2018 hitzarmena ALHAOn argitaratu aurreko 12 hilabeteetan (Langileen Estatutuaren 45. artikuluko edozein arrazoirengatik oporrak hartzeko edo kontratua eteteko aldiak alde batera utzita), erregularitasunez, normalean edo igandeetan eta/edo jaiegunetan zerbitzuak ematen zituzten langileek, eta, igande eta jaiegunetako plusaren kontzeptuan, beren soldata-mailari dagokion oinarritzko soldataren ehuneko 2tik gorako ordainsaria jasotzen zuten. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, beren enpresetan gehiegizko ordainsari horri eutsiko diote, osagarri pertsonal bat ordainduz. Osagarri hori ezin izango da xurgatu, ezta konpentsatu ere, eta benetan lan egiten duten bitartean sortuko eta ordainduko da, erregularitasunez, normaltasunez edo igandeetan edo jaiegunetan.

17. artikulua. Aparteko haborokinak

Langile guztiek izango dute urtean aparteko bi haborokin jasotzeko eskubidea, uztailen eta Eguberrian, soldata errearen arabera, eta, hala badagokie, antzintasuneko 30 egun dagokien zenbatekoan handitua. Paga horiek ezin izango dira honako kontzeptu hauen batura baino txikiagoak izan: oinarritzko soldata, antzintasuna 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 eskusiboa, bakarra, berariazkoa, uniforme, eta urtean behin ematen dena egun horretan ordainduko da, aparteko pagen sortza-penerako eta ordainketarako irizpide berak izango ditu (adibidez, azaroaren 1etik urriaren 31ra, soldata erreala, antzintasuna eta beste edozein kontzeptu kontuan hartu gabe), eta hilerio hainbanatu ahal izango da.

2025eko abenduaren 31tik aurrera, eta 2026., 2027. eta 2028. urteetan, III. mailako soldata-tauletako aparteko ordainsariaren zenbateko bera izango du hitzarmeneko maila, talde eta kategoria guztietarako, lanaldi osoan. Lanaldi partzialean lan egiten duten langileentzat, "bonus" horren zenbatekoa lan-harremanaren hasieran zuen "Gizarte Segurantzako alta-agirian" adierazitako lanaldiaren ehunekoaren baliokidea izango da.

19. artikulua. Gauzazko osagarria

Mantenurako gauzazko osagarria ordezkatu edo konpentsatu ahal izango da, soldata-tauletan kontzeptu horretarako zehazten den zenbatekoaren bitartez. Zenbateko hori Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei ordainduko zaie, hala badagokie, enpresaren jardura 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 bermatu egiten zaie urruntasun-plusaren kontzeptuan une bakoitzean hitzartutako soldata-igoeren arabera dagokion zenbatekoa jasotzeko eskubidea. Igoera horien zenbatekoa soldata-tauletan ezarriko da. Horrez gain, egunean joan-etorriko bidaia bat jasotzeko eskubidea ere bermatzen zaie, baldin eta hiri-garraiorik ez badute edo enpresak lokomozio-baliabide propiorik jartzen ez badu.

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

21. artikulua. Soldata-igoera

2025eko abenduaren 1etik, eta 2026. urtean zehar, III. eranskineko soldata-tauletan zehazten diren soldadak aplikatuko dira.

2027. urterako, soldata-igoera hau: 2026. urteko Estatuko KPIa + 1,5.

2028. urterako, soldata-igoera hau: 2027. urteko Estatuko KPIa + 1,6.

Soldata ez aplikatzeko araubidea.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak aplikatzearen ondorioz enpresa baten egonkortasun ekonomikoa kaltetu badaiteke, enpresa horrek eskatu ahalko du ez aplikatzeko soldatei buruz ezarritakoa, artikulua honetan ezarritako prozedurari jarraikiz. Ondore horretarako, hauek hartuko dira arrazoi justifikagarritzat, besteak beste:

— Defizit- edo galera-egoerak, objektiboki eta behar bezala frogatutakoak, azken bi kontabilitate-ekitaldietan. Era berean, indarrean den urteko aurreikuspenak ere kontuan hartuko dira.

— Sozietatea desegiteko legezko arrazoi hauetakoren batean sartutako sozietateak:

a) Izandako galeren ondorioz, ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den kopuru batera gutxitu izanaren ondoriozko desegitea.

b) Kapital soziala legezko gutxieneko kopurutik behera murriztu izanaren ondoriozko desegitea, murriztapena legeak agindutakoa denean.

— Hartzekodunen konkurtso, porrot edo ordainketa-etenduran dauden enpresak.

— Honako hauek ere izango dira kontuan hartzeko zirkunstantziak: produkzio-maila eta salmenta-maila eskasak, bezero-galtze nabarmena, likideziaz eza, eta bezero kaudimengabeen bolumena, enpresaren egonkortasun ekonomikoari eragiten diona.

Hitzarmen honen indarraldian eta luzapenean enpresek erabakitzen badute itundutako lan-baldintzak aplikatzea, prozedura hau bete beharko dute:

1. Enpresek 15 eguneko kontsultaldia hasiko dute. Epe horretan aztertu beharko da zein diren enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak, ea aukerarik dagoen erabaki horren ondorioak saihesteko edo gutxitzeko, eta zer neurri hartu behar diren erabakiak langileengan dituen eraginak arintzeko. Enpresek batzorde paritarioari jakinarazi beharko diote kontsultaldia ireki dela, bai ordezkaritza sindikala duten enpresetan, bai ordezkaritza sindikalik ez dutenetan. Horretarako, aurkeztutako idazkiaren kopia helaraziko beharko diote langileen ordezkaritzari, edo, enpresan langileen ordezkaritzarik ez badago, langileen artean helburu horrekin sortutako batzordeari.

Kontsultaldian, aldeek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortzeko asmoz. Akordio horrek enpresa-batzordearen edo langileen ordezkaritzaren kide gehienen adostasuna izan beharko du, edo, ordezkaritzarik ez balego, eragindako langileen gehiengoarena. Negoziazioetan akordioren bat lortzen bada, batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio. Nolanahi ere, aurkeztu beharreko dokumentazioa izango da Langileen Estatutuaren 51. artikuluan kaleratze kolektiboetarako ezarritakoa.

2. Kontsultaldia amaitu eta akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du desadostasuna bost eguneko epean; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko.

3. Batzorde misto paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko EHAA) laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) konfederazio arteko akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela, baldin eta aldeetako bakoitzak gehiengoz erabakitzen badu akordioari men egingo diola.

4. Aldeek konpromisoa hartzen dute ez jotzeko ORPRICCEra edo hitzarmen kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak helburu berarekin sortutako edozein organo baliokidera, alde negoziatzaile bakoitzeko gehiengoak espresuki hartutako akordioez ez bada.

5. Hori guztia lan-agintaritzari jakinaraziko dio batzorde paritarioak berak. Eskatutako salbuespena baimenduko balitz, urtebeterako izango litzateke bakarrik, eta, hura luzatzeko, beste baimen bat eskatu beharko litzateke, horretarako artikulua honetan aurreikusitako prozedurari jarraituz. Behin baimendutako epea igarota, automatikoki itzuliko da hitzarmen honetan ezarritako ohiko baldintzetara.

Langileen legezko ordezkariak edo, hala badagokie, haiek edo batzorde paritarioak ahalik eta diskrezio handienarekin tratatu eta gorde beharko dituzte jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak. Eta horri guztiari buruz isiltasun profesionala gordeko dute.

Ezingo dute klausula hau erabili ostalaritzako zerbitzuak eremu mugatu batean ematea jardueratzat duten enpresek (elkartek, klubak eta antzekoak), baldin eta eremu horretan merkatuko ohikoekin zerikusirik ez duten prezioak ezartzen badituzte eta horrek berak enpresaren egoera ekonomiko txarra eragin badezake.

IV. kapitula

Zenbait kontzeptu

22. artikulua. Lanbide sailkapena

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langileak Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako VI. Lan Hitzarmenean ezarritako Lanbide-Taldeetan sailkatuko dira, eta lanbide-taldeak eta -kategoria 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 20.027,52 euroko ordainsari gordina jasoko dute 12 hilabetez. Urtebetetik beharako 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 graduako 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

Langilearen seme edo alaba bat jaiotzeagatik, enpresak 102,88 euro ordainduko dizkio konzeptu horren zioz 2025eko abenduaren 1etik aurrera. 2026. urtean, zenbatekoa 106,38 eurokoa izango da.

Langilea ezkonduz gero, enpresak 66,58 euro ordainduko dizkio 2025eko abenduaren 1etik aurrera, baldin eta langileak zerbitzuak ematen jarraitzen badu. 2026. urtean, zenbatekoa 68,84 eurokoa izango da.

24. artikulua. Lizentziak eta baimenak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute benetako soldatarekin ordaindutako lizentzia eta baimen hauek hartzeko:

a) Ezkontzeagatik edo izatezko bikote gisa erregistratzeagatik: 20 egun natural.

b) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik, 3 egun natural, beste bi ere hartzeko aukerarekin, baldin eta 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar bada, eta beste egun bat gehiago, heriotza probintziaz kanpora 300 kilometrotik gorako distantzian gertatu bada.

c) Seme-alabak edo neba-arrebak (propioak, ezkontidearenak edo izatezko bikotekidearenak) ezkontzeagatik: 1, 2 edo 3 egun, ezkontza langilea bizi den hirian bada, 200 kilometrotik gorako bidaia egin behar den edo probintziaz kanpora 300 kilometrotik gorako bidaia egin behar bada.

d) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasuneko senideak barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea beharrezkoa den ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, langilearekin batera etxebizitza berean bizi badira eta haiek benetan zaindu behar badira: 5 egun.

e) Azterketa eta oposizioetan parte hartzeko, ezinbesteko denbora, justifikatuta.

f) Seme-alaben (propioak, ezkontidearenak edo izatezko bikotekidearenak) bataio edo jaunartzeagatik: egun 1.

g) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik: egun bat.

h) Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan aipatzen den edoskitzaroaren ziozko murrizketa egun osoetan metatu ahalko da. Langileak berak erabakiko du zein ordutan eta egunetan hartuko diren bularra emateko baimena eta lanaldia murriztekoa (Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4. eta 5. apartatueta aurreikusten direnak), bere ohiko lanaldiaren barruan. Bularra emateko baimena eta lanaldia murrizteko aldia amaitzean, langileak enpresariari horren berri eman beharko dio ohiko lanera itzuli baino hamabost egun lehenago.

i) Norbere eginbeharretako egun bat hartu ahalko da, ordainduta, eginbehar horiek aurrez aurre artatzeko. Denbora hori lan egindakotzat joko da. Horretarako, langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez 3 egun lehenago, eta, betiere, zerbitzuaren beharrianak errespetatuta.

j) Ordaindutako lizentzia bat egongo da osasun publikoaren edota espezialisten medikukontsultetara joateko, modu sinesgarrian justifikatuta. Lizentzia hori 10 ordukoa izango da, gehienez ere, sei hilerik behin, eta ezingo da seihileko batetik bestera metatu.

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 antzinateasunerako 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 berrmatuta, baina soilik Gizarte Segurantzak prestazioak ematen dituen kasuetan, eta bajaren lehen egunetik 210. egunera arte.

Nolanahi ere, eta kontraprestazio gisa, langileak bere kabuz edo bere ordeiz jarritako 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 gairatuko hitzarmen honen arabera eta ohiko lanaldian langile berari, Enpresan egiten duen lan-jarduera egiten badu, legozkiokkeen soldata likidoak.

27. artikulua. Istripuetarako aseguru-poliza

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

- Heriotzaren kasuan 24.000,00 euroko kalte-ordaina.
- Lan guztietarako ezintasun iraunkor osoaren eta erabatekoaren kasuan, 30.000,00 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 bititza 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 bada, gorkio, kontratatua duenaren egiaztatagiria.

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-organoetan 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 ordezkariak edo enpresa batzordeak emango diete lankideak aplikatu ahal izango zaizkien zigor larri edo oso larrien berri.

Bai langileen ordezkariak bai enpresa batzordeak, iragarki-taula bat izango dute enpresako langileen oharrak edo komunikatuak zabaltzeko.

Atal sindikal gisa enpresaren baitan antolatzeke eskubidea aitortzen zaie sindikatuetara 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 ordezkariak edo enpresa batzordeak lege aitorturiko eskubideak alde batera utzi gabe.

Sindikatuetakordezkariak ezin izango dute beren jardun sindikalaren erantzukizuna izan, ez beren ordezkariaren aldi indarrean dagoen Legearen esparruan ez kargua utzi ondoren.

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

Langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeetak kideak hilean ordu kopuru bat izango dute beren funtzio sindikalak betetzeko, hain zuzen ere:

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

Era berean, langileen ordezkariak edo batzordeak kideak hilean 8 orduko kreditua gehitu diezaiekete 15 ordu horiei, eta urteko zenbaketan kontuan hartuko dira.

Enpresa batzordeak kideak edo langileen ordezkariak lan-kontratu guztiak berrikusteko ahalmena izango dute. Enplegu-erregulazioak 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. Enpresaren batek ez baditu ematen, 2025eko abenduaren 1etik aurrera 14,43 euro ordainduko ditu hilabete natural bakoitzeko, konpentsazio gisa. 2026. urtean, zenbateko hori 14,92 eurokoa izango da.

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 jasotzeko dagokionez, artikulua honetan zehazturiko kontzeptuagatik jaso daitekeena gastuen ordain gisa jasoko da (LEaren 26.2 artikulua), eta Gizarte Segurantzaren kotizazioa ordaintzetik salbuetsita egongo 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 hitzekoen aurkako babesa kontuan hartuta.

Ekintzen edo ez-egiteen bitartez, eskubide horren aurkako erasoak gertatzen diren enpresetan, 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 erronka komunitarioaz ohartuta, eta sektorea ahal den profesionaltasun handienarekin hornitzeko nahian, Administrazio Publikoak eta beste erakunde batzuek, 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 manipulazionaileak

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

Manipulazionaile txartela lortzeko eta berritzeko prestakuntzara eta izapideetara lanaldian joan behar izanez gero (prestakuntza 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 (prestakuntzaren egiaztatzea), ehuneko 50 ordaindutako baimen gisa.

— Txartelaren berrikuntzan, ehuneko 100 ordaindutako baimen gisa.

33. artikulua. Laneko osasuna

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiek zorrotz beteko dute Laneko Arris-kuen Prebentzioari buruzko Legea. Enpresa guztiek konpromisoa hartzen dute langileei urtero osasun-azterketa bat egiteko, horretarako dituzten mutuen edo erakundeen bidez.

34. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak

A. Langileen Estatutua onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 12. eta 15. artikuluetan ezarritakoaren arabera, hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen den egunean formalizatzen diren edo indarrean dauden eta ekoizpen-gorabeherengatik egiten diren kontratuen erregulazioa itundu eta adostu da.

Kontratu horrek honako arau hauek bete beharko ditu hitzarmena indarrean dagoen bitartean:

— Aurreikusi ezin diren ekoizpen-inguruabarrengatik kontratu horien gehieneko iraupena 12 hilabetekoa izango da.

— Modalitate honetan, plantillaren ehuneko 50 gainditzen ez duten enpresek edo lantokiak soilik gainditu ahal izango dute 6 hilabeteko muga. Egoera mugatzaile hori kontratuaren indaraldiaren hasieran dagoela ulertuko da.

— Kontratu-mota hori amaitzean, hitzartutako epea amaitzeagatik, langileak 12 eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du lan egindako urte bakoitzeko, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean gai horri buruz egin daitezkeen lege-aldaketak alde batera utzi gabe. Aldaketa horiek zuzenean aplikatuko dira onartzen direnetik aurrera. Kalte-ordain horrek enpresaburuaren eskariz eta hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen denetik aurrera gertatzen diren kontratu-amaierari baino ez die eragingo.

Nolanahi ere, kalte-ordainetik salbuetsita daude bitarteko kontratuak eta prestakuntza-kontratuak.

35. artikulua. Kontratua arrazoi objektiboengatik amaitzea eta kaleratze kolektiboa

Kontratua arrazoi objektiboengatik amaitzen bada, Langileen Estatutuaren 52.c artikuluan eta artikulua horretan aurreikusitakoaren babesean, eta betiere lan-kontratuak legez amaitzeko arrazoiak arrazoi teknikoetan, antolamendukoetan edo ekoizpenekoetan oinarrituta badaude, kalte-ordaina, aipatutako artikuluek adierazten duten bezala, 20 egunekoa izango da zerbitzu-urte bakoitzeko, eta urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, hamabi hileko mugarekin.

36. artikulua. Mugigarritasun geografikoa

Mugigarritasun geografikoari buruzko Langileen Estatutuaren 40.1 artikuluan aipatutako gastuengatik konpentsazioaren ondorioetarako, gastu horien guztizko zenbatekoak zehazten dira, lekualdatzeagatik eta enpresak eskatuta soilik. Gastuen konpentsazio ekonomiko osoa, soldata-mailaren arabera, honako hau izango da:

I. maila: 27 soldata.

II. maila: 29 soldata.

III. maila: 31 soldata.

IV. maila: 33 soldata.

Langileen Estatutuaren 40.4 artikuluan araututako aldi baterako lekualdatzei dagokienez, kasu horretan, soldatez gain, dieta gisa, 91,75 euro jasoko ditu langileak 2025eko abenduaren 1etik aurrera, eta 94,87 euro 2026an; halaber, joan-etorria hasteko eta amaitzeko egiten dituen bidaia-gastuak ordainduko ditu, bai eta hiruhileko atsedenen ondoriozkoak ere. Gastu horiek ez dira izango langileari eragiten zaion benetako kostua baino txikiagoak.

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. Txantiloiei finkoak zehaztea

Hitzarmen honen eremuan egon daitezkeen langabeen indize handia kontuan hartuta, eta langabezia-tasak murrizten lagunduko duen kontratazio-politika batean laguntzeko, 2028ko abenduaren 31 baino lehen, enpresek plantilla finkoaren ehunekoa bete beharko dute, urteko batezbestekoaren proportzioan, eskala honen arabera:

- 0 langiletik 5era: ehuneko 15.
- 6-15 langile: ehuneko 30.
- 16-30 langile: ehuneko 55.
- 31 langiletik gora: ehuneko 65.

Eskala hori ez da aplikatuko:

- a) Prestakuntza-kontratuak.
- b) Ordezkapen- edo bitartekotasun-kontratueta.
- c) Aldi baterako edo noizbehinkako enpresei edo lantokiei.

Urteko batez bestekoari dagokionez, ez dira kontuan hartuko behar bezala kontratatatu 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 VI. ALEHren seigarren eta hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituko zaio:

Praktika profesionala eskuratzeko kontratua:

- Soldata-tauletako IV. mailako ordainsariaren ehuneko 100.
- Ordainsari hori lanaldi osoko langileentzat da, eta lanaldi hori murrizten bada, zati proporzionala aplikatuko da.
- Kontratu-mota honen gehieneko iraupena urtebetekoa izango da.

Ikas-ekinezko heziketa-kontratua:

- Soldata-tauletako IV. mailako ordainsariaren ehuneko 85.
- Ordainsari hori lanaldiaren ehuneko 85eko benetako lan-prestaziorako da, langilearen adina edozein dela ere. Benetako lan-prestazioa txikiagoa bada, soldata hori proporzionalki murriztuko da.
- Kontratu-mota honen gehieneko iraupena urtebetekoa izango da.

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 aplikatu 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 jardueraosatzen 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.

41. artikulua. Diziiplina erregimena

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

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

42. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritarioa

Hitzarmenaren batzorde paritarioa eratzen da. Batzorde horrek Lan Harremanen Kontseiluaren Arabako lurralde-egoitzan (PRECO) izango du egoitza soziala (Landaberde kalea 35, Vitoria-Gasteiz), eta hitzarmen hau interpretatzean sortzen diren zalantza guztiei aurretiaz eta nahitaez erantzun die.

Batzorde hori enpresako 3 ordezkari eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetakoa 3 ordezkari osatuko dute gehienez ere, eta haien aholkularien laguntza izango dute. Aholkulariek hitza izango dute, baina botorik ez.

Hitzarmen kolektiboa interpretatzeaz gain, batzorde paritario honek honako gai hauek aztertuko ditu:

- Hitzarmen kolektiboaren interpretazioa aplikatzeari buruzko gaiak ezagutzeko eta ebazteko zehaztapenak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoaren arabera.

- Hitzarmena indarrean dagoen bitartean hura egokitzeko edo, hala badagokio, aldatzeko eginkizunak betetzea.

- Lan-baldintzak funtsean aldatzeari edo soldata-araubidea ez aplikatzeari buruzko kontsulta-aldia amaitu ondoren desadostasunak ezagutu eta ebazteko zehaztapenak eta baldintzak.

- Lan-baldintzak funtsean aldatzen diren kasuetan esku hartzea, hala erabakitzen badute, eta hitzarmen kolektiboaren soldata-araubidea ez aplikatzea, enpresan langileen legeko ordezkariarik ez dagoenean.

- Hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean dagozkion soldata-eguneratzeak egitea.

Batzorde paritarioaren esku uzten diren gaiak gehienez ere 3 hilabeteko epean ebatzi beharko dira. Hala badagokio, azkartasuna eta eraginkortasuna bermatzeko, eta akordiorik lortu ezean, desadostasunak gatazkak konpontzeko PRECOren sistema ez-judizialen mende jarriko dira.

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 hori.

Bigarrena. Hitzarmen hau 2025eko lehen egunean indarrean jartzearen ondorioz, III. kapituluak (ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak, 11. artikulutik 21.era) 2025eko abenduaren 1etik aurrera jarriko da indarrean eta izango ditu ondorioak; lizentziei eta baimenei buruzko 24. artikulua (ABE egoera) eta kontratuen kalte-ordainei buruzko 35. artikulua hitzarmena argitaratzen denetik aurrera jarriko dira indarrean eta izango dituzte ondorioak.

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, igoerarako hileko gutxieneko berme gisa ezartzen dira III. eranskineko soldata tauletako maila bakoitzerako finkatutako diru-kopuruak.

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

Bosgarrena. Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako planifikatutako neurriak hitzarmenaren testuan sartu dira, IV. eranskin gisa (1026/2024 ED).

I. eranskina**XII. kapitulu VI ALEH**

Hitzarmenezko subrogazioa zehazten diren ostalaritza-azpisektoreetan

57. artikulua. Sarrera

Kapitulu honen xedea da bermatzea enpresa-subrogazioa eta haren ondoreak, kolektibitateen enpresetan eta cateringeko enpresetan (airekoak, trenekoak edo autobus-zerbitzukoak) ondorengotza edo ordezkotza gertatzen denean, haietan ondare-eskualdaketari buruzko baldintza betetzen ez bada. Era berean, bermatuta egongo da enpresa-subrogazioa, haren ondore eta guzti, baldin eta espazio publikoetan —hala nola aireportuetan eta tren-geltokietan— ostalaritza-zerbitzuen administrazio-emakida duten enpresen ondorengotza edo ordezkapena gertatzen bada, nola administrazio-emakida bakarra denean, hala lehen emakida bakarra zena hainbat administrazio-emakidatan banatzen denean.

Kapitulu honetan zerrendatzen diren jardueretan, edozein tituluren bidez, ondorengotza duten enpresen artean langileak xurgatzeko, bete beharko dira hemen adierazitako modu eta baldintzak, honi jarraikiz:

a) Langileen Estatutuaren 44. artikulua aplikatu daitekeenean, kontuan hartuko dira hari dagozkion araubidea eta ondoreak.

b) Titulartasun-aldaketa ez denean Langileen Estatutuaren aipatu 44. artikulua aplikazio-eremukoa, subrogazio-ondoreak, kontuan izanda zein diren aplikazio-eremuan definituriko jardueraren ezaugarri bereziak, itunduriko arau honetan baliozko eran aurreikusitako kasuen eta arauen baldintzapean egongo dira.

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

Hala ere, bi kasuetan, aplikatu beharko dira ezartzen diren betebeharrak formalak eta dokumentalak.

Kapitulu honen xedea da enpresa-subrogazioa bermatzea, haren ondore eta guzti, ondare-eskualdaketaren baldintza betetzen ez duten enpresen ondorengotza edo ordezkapenetan.

58. artikulua. Bazterketa

Arauketa hau ez zaio aplikatuko ostatu-jarduerari, ez enpresa nagusi gisa, ez bezero gisa, ez eta enpresa lagatzaile edo lagapen-hartzaile gisa ere. Horrenbestez, jarduera-azpisektore honetako enpresek bete beharko dute Langileen Estatutuetan eta lege edo hitzarmenezko gainerako arau aplikagarrietan xedaturikoa, soilik gai honi dagokionez.

59. artikulua. Aplikazio-eremua

1. Hau jotzen da kolektibitateko edo gizarte-sukaldaritzako zerbitzutat : enpresa nagusiaren (bezeroa) eta mahaikidearen artean jarritako enpresa batek ostalaritza-zerbitzu bat ematea, eta elikagaiak prestatu eta eraldatzea bere sistema eta antolaketa propioen bidez, «bezeroaren» instalazioetan edo bereetan, baldin eta, gero, elikagai horiek zerbitzatzeko badira bezeroek propio gaitu dituzten espazioetan eta kontraprestazio bat jasotzen bada horren ondorioz. Era berean, aplikazio-eremu horretan sartzen da aireko, treneko edo autobus-zerbitzuetako catering-jarduera.

2. Dekretu honen ondoretarako, definizio hauek ematen dira:

a) Kapitulu honen edukiaren eraginpeko langileak edo langile onuradunak: enpresa-ondorengotza gauzatzeko unean, enpresa nagusiko edo lagatzaileko langileak, kontratu mugagabea, aldizkako finkoa edo aldi baterakoa dutenak, baldin eta haien lan-harremana Langileen Estatutuaren 1. artikulua babespean egin bada. Haien lan-baldintzei dagokienez, kapitulu honen 61. artikuluan adierazitako moduan, ez dute eraginik izango kontratu finkoaren edo aldi baterakoaren berezitasunek, ez eta lan-harremanaren garapenaren espezifikoez ere.

Laburbilduz, pertsona hauek izango dute ondorengotzaren eragina: transmitituko den enpresan, jarduera-zentroan edo haren zati batean lan egiteko atxikita zeuden haiek.

b) Enpresak: beren jarduera garatzen dutenak kapitulu honetan aipatutako azpisektoreetan.

Enpresa nagusia edo bezeroa: zerbitzua ematean erabakiak hartzeko zuzeneko erantzukizuna duen erakundea, kontuan hartu gabe zerbitzua emateko beharrezkoak diren instalazio edo tresnen jabea den ala ez, edo edozein tituluaeren bitartez agindu zaion.

Enpresa lagatzailea: kapitulu honetan aurreikusitako arrazoiak edozein dela-eta, eskualdaketak, transmisio, salmenta, errentamendu edo lagapenaren xede den enpresan, jarduera-zentroan edo horien zatian enplegatzaile-izaera galtzen duen enpresa.

Enpresa lagapen-hartzailea: kapitulu honetan aurreikusitako arrazoiak edozein dela-eta, eskualdaketak, transmisio, salmenta, errentamendu edo lagapenaren xede den enpresan, jarduera-zentroan edo horien zatian enplegatzaile-izaera hartzen duen enpresa.

Mahaikidea: ondorengotza edo ordezkapenaren xede diren ostalaritza-zerbitzuen hartzailea.

60. artikulua. Enpresaren ondorengotzaren edo ordezkapenaren xedea eta kasuak

Kapitulu honetan xedatutakoa aplikatuko da enpresa baten, lantoki baten, produkzio-unitate autonomo baten edo kapitulu honetan aipatzen diren jarduerak ustiatzeko, merkaturatzeko edo ekoizteko unitate baten titulartasuna aldatzearen ondorioz enpresen ondorengotza- edo ordezkapen-kasu guztietan, ondare-eskualdatzerik ez dagoenean.

Enpresa batek kapitulu honetan aipatzen diren jardueretako bat bertan behera uzten badu, enpresa nagusiak hala erabakita eta enpresa horrek ustiapenaren ardura zuzenean hartzen badu eta jarduera hori modu eskusiboan edo nagusian garatzen badu, enpresa lagapen-hartzailearen posizioa hartuko du bere gain, kapitulu honetan aurreikusitakoaren arabera. 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.

Beraz, kapitulu honetan xedatutakoa honako hauei aplikatuko zaie, 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) Era berean, esku-hartze judizial baten ondoriozko eskualdatze-kasuak ere sartzen dira, hala nola hartzekodunen konkurtsoa, edo enpresa itzultzea aurreko jabeari kontratu bat suntsiarazten duen erabaki judizial baten ondorioz, merkataritzakoa zein zibila izan; edo kontratua suntsiaraztea emakidaren baldintza-agiriko klausulak ez betetzeagatik. Subrogazioa kapitulu honetan adierazitako moduan gauzatuko da, halaber, emakidaren, errentamenduaren edo antzeko beste edozein modalitate juridikoren baldintza-agiriko baldintzak ez betetzeagatik enpresa nagusiak kontratua suntsiarazten duenean emakidaren titular berria zuzenean izendatuz.

61. artikulua. Langileak atxikitzea

1. Enpresa lagatzaileko langileak atxiki egingo dira zerbitzua emango duen enpresa lagapen-hartzailean. Azken horrek errespetatu egingo ditu langileek enpresa lagatzailean zituzten eskubide eta betebeharrak ekonomiko, sozial, sindikal eta pertsonalak, kasu hauetakoren bat betetzen bada:

a) Jarduera-zentro horretan gutxienez azken lau hilabeteetako antzintasuna duten jarduneko langileak izatea, edozein dela ere haien lan-kontratuaren izaera edo modalitatea. Aldi hori zenbatzeko, lan egindako denboraren barruan sartuko dira oporraldiak, aldi baterako ezintasunekoaldiak eta legezko edo hitzartutako arrazoren baten ondoriozko kontratu-etengaldiak.

b) Enpresa-titulartasuna aldatzeko unean kontratua etenda duten langileak izatea, baldin eta subrogazioaren xede den zentroan zerbitzuak eman badituzte lan-kontratua eten baino lehen, eta aurreko letran ezarritako gutxienezko antzintasuna badute.

c) Bitarteko kontratua izanik, aurreko letran aipatutako langileren bat ordezkatzeko duten langileak izatea, eta harik eta bitartekotasunaren arrazoia amaitzen den arte.

d) Aldizkako langile finkoak izatea, lantokian gutxienez lau hilabeteetako antzintasuna badute eta zerbitzuak bertan eman badituzte.

2. Kontraktorik hitzartu ezean, ez dira subrogatuko banakako enpresak edo enpresan kontrol efektiboa duten bazkide akziodunak, enpresako administrariak edo gerenteak edo goi-zuzendaritzako kontratu bat dutenak, haien guztien ezkontideak eta finko gisa edo aldizkako finko gisa kontratatutakoak, aurrekoekin odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko harremana dutenak.

Enpresa-subrogazioaren eraginpean ez dauden langileek enpresa lagatzailearekin lotuta jarraituko dute, ondore guztietarako.

62. artikulua. Subrogazioaren alderdi formalak

1. Enpresa nagusiak enpresa lagatzaileari jakinaraziko dio beste enpresa lagapen-hartzaile baten izendapena eta subrogazioa zein egunetan gertatuko den.

2. Enpresa nagusiak jakinarazpena egin eta hurrengo bost egun baliodunetan zehar, entitate lagatzaileak arestian aipatutako kasu guztiak egiaztatu beharko dizkio lagapen-hartzaileari, agiri bidez eta modu frogagarrian, ondoren aipatzen diren agiri eta epeen bidez:

- Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak egunean izatearen ziurtagiria.
- Zerga Agentziarekiko betebeharrak egunean izatearen ziurtagiria.
- Eragindako langileen azken lau hilabeteetako nominen fotokopia.
- Azken lau hilabeteetako Gizarte Segurantzako kotizazioaren RLC eta RNT dokumentuen fotokopia.
- Langileen zerrenda, honako hauek zehaztuta: izen-abizenak, helbidea, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzintasuna, urteko soldata gordina, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea, oporrak hartzeko datak eta agintaldiaren zehaztapena, langilea ordezkari unitarioa edo sindikala bada.
- Lan-kontratua etenda duten langileak, aurreko apartatuan aipatutako datuak adierazita.
- Subrogazioak eragindako langileen lan-kontratu idatzien kopia.
- Langileekin sinatutako itunak edo klausulak, banakakoak zein kolektiboak.
- Subrogazioak eragindako langile guztiei ordura arteko hartzekoen zati proportzionala likidatu izanaren egiaztapena; ez da inolako kopururik geratzen ordaintzeke.

– Hartzeko dauden oporren kasuan, irtetzen den enpresak egoera horren berri emango dio sartzeko enpresari, eta bien artean ezarriko da enpresa bakoitzak dagokion zatia ordaintzeko modua.

– Zerbitzua uzten duen enpresak, hala badagokio, prozesuen, auzien eta lan-arloko agintaritzaren eskudunaren aurrean edo edozein erakunde publikoren aurrean ebazteke edo aribidean dauden lan-gaien egoera zehatzaren berri emango du, bai jardunean dauden langileei dagokienez, bai kargua utzita daudenei dagokienez.

– Arriskuen ebaluazioa.

Epe horretan bertan, kapitulu honen 64. artikuluan aurreikusitako langileen informazio- eta kontsulta-eskubideak beteko dira.

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

Langileak zerbitzuan jartzen diren une berean, bi alderdiek hitzarmen honen IV. eranskinean 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 kidesunezko 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 jardura-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 aratuak egon, horietako batzuk ordaindu behar bada (erretiroa, baliaezintasuna, bizirik daudenen aldeko ordaintak edo beste edozein), ordainta 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. Ordezkaritza unitarioa eta sindikalen bermeak

Enpresa berriak subrogazioak eragindako langileen ordezkarien edo enpresa-batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen berme sindikala errespetatu beharko du, hautatuak izan ziren agintaldia amaitu arte.

65. artikulua. Informazio- eta kontsulta-eskubideak

Enpresaren ondorengotu edo ordezkatu baino lehen, bai enpresa lagatzaileak, bai enpresa lagapen-hartzaileak gai hauei buruzko informazioa eman beharko diete eskualdaketaren eraginpeko langileen legezko ordezkaritza bateratuei nahiz sindikalei:

- Zein den eskualdaketaren egun zehatza edo aurreikusitakoa.
- Zer arrazoi dauden horretarako.
- Zer ondorio juridiko, ekonomiko eta sozial izango dituen langileengan, eta zer neurri aurreikusten diren ondorio horietarako.
- Zein diren enpresa-subrogazioaren eraginpeko langile guztiak, zerrenda batean jasota (izen-abizenak adierazita), kontratua etenda dutenak barne, bakoitzaren kontratuaren modalitatea zehaztuta.
- Zer langile uzten diren enpresa-subrogaziotik kanpo, zerrenda batean jasota (izen-abizenak eta arrazoiak adierazita).
- Gizarte Segurantzako langileen zerrenda (izen-abizenak adierazita), azken lau hilabeteetakoa.

Ordezkaritza bateratu edo sindikalik ez dagoenean, eskualdaketaren eraginpekoei eman beharko zaie, banan-banan, aurreko hiru puntuei buruzko informazioa, eta enpresa ondorengotu edo ordezkatu 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, kapitulu 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 homogeneousazio taulak: Arabako ostalaritzako hitzarmeneko soldata-kategorien eta soldata-mailen eta ostalaritzaren sektorerako estatu mailako VI. 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 Kutxazaina (1. eta 2. atala)	Harreragilea	III
2	Atezaina	Gaueko atezaina Atezaina (8. atala)		
2	Administratiboa	Bezeroen kontuen edukitzea Kontu-hartzailea, kontularia, 1. mailako ofiziala 2. mailako ofiziala Fakturista Kutxazaina (6. atala)	Kontu hartzailea Kontularia Ofizial administraria Kutxazaina	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 Kutxako 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 sukaldea	III
2	Gozogilea	Gozogilea Gozogile ofiziala	Gozogileburua	II
2	Ekonomatuko Arduraduna	Ekonomatuko eta ardoteagiko 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	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
1	Jatetxe edo Aretoko burua	Gelako burua Jantokiko burua edo mahaizaina Erakusmahaiako 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 Erakusmahaiako 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, mahaian burua.	II
2	Zerbitzaria	Zerbitzaria 1. mailako saltzailea Mendekoa Kafe-zerbitzaria Jantokiko kutxazaina Plantxista	Zerbitzaria	III
2	Tabernaria	Tabernaria 2. tabernaria	Tabernaria	
2	Sommelierra	Sommelierra		
2	Catering-aretoko burua	Catering-aretoko burua		
2	Catering-gainbegiralea	Gainbegiratzea Gainbegirale laguntzailea		

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEO KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
2	Kolektibitateen gainbegiralea	Kolektibitateen ikuskapena		
2	Sukaldaritza modernoko gainbegiralea			
3	Zerbitzariaren 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-HITZARMENEO KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
1	Gelazainburu edo arduradun nagusia	Arduradun nagusia edo 1. gelazainburua	Gelazainburua	I
1	Gelazainburordea edo ataleko arduraduna	Bigarren mailako gelazainburua Ataleko arduraduna Mihiseria edo garbitokiko arduraduna	Gelazainburordea 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-HITZARMENEO KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
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		

LANBIDE-TALDEA	LAN-HITZARMENEN KATEGORIAK	ORDENANTZAREN KATEGORIAK	ARABAKO HITZARMENA	SOLDATA-MAILA
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-areto 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 bainuetxe laguntzailea).			IV

III. eranskina

Soldata taula 2025eko abenduaren 1etik aurrera

MAILA	OINARRIZKO SOLDATA	BERARIAZKO OSAGARRIA	HILEKO GORDINA	ORDAINSARIAK	APARTEKO ORDUA	AE	GUTXIENENKO BERMEA
I	1.829,41	56,85	1.886,27	1.886,27	23,45	1.886,27	53,28
II	1.687,62	56,85	1.744,47	1.744,47	21,55	1.744,47	49,16
III	1.558,88	56,85	1.615,73	1.711,79	19,72	1.615,73	45,39
IV	1.463,28	56,85	1.520,13	1.615,38	18,15	1.520,13	42,62

Ordainsarien eta kalte-ordainen beste kontzeptu batzuk:

Igande eta jaiegunetako plusa:

- I. maila: 36,59 euro.
- II. maila: 33,74 euro.
- III. maila: 31,18 euro.
- IV. maila: 29,26 euro.

Urruntasun plusa: 0,31 euro.

Jaiotza-plusa: 102,88 euro.

Ezkontza-plusa: 66,58 euro.

Arropa eta/edo oinetakoen konpentsazio-plusa: 14,43 euro.

Urriko bonusa: 1.711,79 euro.

2026. urteko soldata-aula

MAILA	OINARRIZKO SOLDATA	BERARIAZKO OSAGARRIA	HILEKO GORDINA	ORDAINSARIAK	APARTEKO ORDUA	AE	GUTXIENENKO BERMEA
I	1.891,61	58,78	1.950,40	1.950,40	24,25	1.950,40	55,09
II	1.745,00	58,78	1.803,78	1.803,78	22,28	1.803,78	50,83
III	1.611,88	58,78	1.670,66	1.770,00	20,39	1.670,66	46,93
IV	1.513,03	58,78	1.571,81	1.670,30	18,77	1.571,81	44,07

Ordainsarien eta kalte-ordainen beste kontzeptu batzuk:

Igande eta jaiegunetako plusa:

- I. maila: 37,83 euro.
- II. maila: 34,89 euro.
- III. maila: 32,24 euro.
- IV. maila: 30,25 euro.

Urruntasun plusa: 0,32 euro.

Jaiotza-plusa: 106,38 euro.

Ezkontza-plusa: 68,84 euro.

Arropa eta/edo oinetakoen konpentsazio-plusa: 14,92 euro.

Urriko bonusa: 1.770,00 euro.

IV. Eranskina

Enpresetan berdintasuna bermatzeko eta LGTBI pertsonak ez diskriminatzeko planifikatutako neurriak (1026/2024 Errege Dekretua)

Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Enpresek tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza sustatu eta errespetatuko dituzte, laguntzeko aniztasunaren aldeko testuinguru bat sortzen eta ezabatzen LGTBI pertsonen diskriminazioa. Neurri horietan, espresuki aipatuko dira sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak.

Laneratzeko aukera.

Enpresek lagundu beharko dute estereotipoak ezabatzen LGTBI pertsonen laneratzeko aukera izan dezaten; besteak beste, arreta berezia jarriko da prestakuntza egokia izan dezaten hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen. Horretarako, irizpide argi eta zehatzak ezarri beharko dira hautaketa- eta kontratazio-prozesu egokiak bermatzeko. Hala, lehentasuna emango zaie pertsonaren prestakuntzari eta egokitasunari, pertsona horrek edozein duela ere sexu-orientazioa eta sexu-identitatea edo genero-adierazpena, eta bereziki errespetatuko dira trans pertsonak, kolektibo zaurgarritzat hartuta.

Lanbide-sailkapena eta lanbide-sustapena.

Lanbide-sailkapenerako, lanbide-sustapenerako eta mailaz igotzeko irizpideei jarraitu beharko zaie, LGTBI pertsonen zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik eragin gabe. Elementu objektiboetan oinarritu beharko da: besteak beste, kualifikazio- eta gaitasun-elementuetan, lanbide-ibilbidea baldintza berdinetan garatzen dela bermatuta.

Prestakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza.

Enpresek, hala badagokio, prestakuntza-planetan txertatuko dituzte LGTBI pertsonen lan-esparruan dituzten eskubideei buruzko modulu espezifikak, eta bereziki zainduko dituzte tratu-eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza. Prestakuntza langile guztientzat izango da. Horren barne hartzen dira erdi-mailako arduradunak, zuzendariak eta langile-kudeaketan eta giza baliabideetan ardura duten pertsonak. Prestakuntzak jaso beharko ditu 1026/2024 Lege Dekretuan aipatzen diren gutxieneko alderdiak.

Aniztasuna, segurtasuna eta inklusibotasuna bermatzen dituzten lan-inguruneak.

Langile-taldeen heterogeneotasuna sustatuko da, aniztasuna, segurtasuna eta inklusibotasuna bermatzen dituzten lan-inguruak lortzeko. Horretarako, bermatu egingo da jokabide LGTBIfobikoen aurkako babesa, bereziki laneko jazarpenaren eta indarkeriaren aurkako protokoloen bidez.

Baimen eta onura sozialak.

Enpresek egokiro erantzun beharko diote familia askotarikoen eta LGTBI ezkontide eta iza-tezko bikoteen errealitateari; hala, baimen, onura sozial eta eskubide guztiak bermatu beharko dizkiete, inolako diskriminaziorik egin gabe sexu-orientazio eta -identitateagatik edo genero-adierazpenagatik. Ildo horretatik, langile guztiei bermatuko zaie berdintasun-baldintzetan baliatu ahal izango dituztela mediku-kontsultetara edo legezko izapideetara joateko hitzarmen edo akordio kolektiboek ezartzen dituzten baimenak, bereziki trans pertsonen dagokienez.

Diziplina-araubidea.

Hitzarmen kolektibo honetan jasotako diziplina-araubidea aplikatuko zaie langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazioaren, sexu-identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako jokabideei ere.