

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako egoitzen eta etxebizitza komunitarioen sektorearentzako hitzarmen kolektiboa (2025-2028)

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Arabako egoitzen eta etxebizitza komunitarioen sektorearentzako hitzarmen kolektiboa (2025-2028) erregistratu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea 01101525012026.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkariak honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziatzio enpresari ordezkariak Crea/Aeze, Gesca Euskadi eta Lares Euskadi, eta ordezkari sozialek (ELA), sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatzea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko ekainaren 9a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LOPEZ ALDAZ

**ARABAKO EGOITZEN ETA ETXEBIZITZA KOMUNITARIOEN SEKTORERAKO
PROBINTZIA-MAILAKO I. HITZARMEN KOLEKTIBOA**

I. kapitulua – Aplikazio-eremua

1. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie eremu funtzionaleko enpresa guztiei eta Arabako Lurralde Historikoan lan egiten duten langile guztiei, kontuan hartu gabe enpresak non duen helbidea.

2. artikulua. Pertsona-eremua

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie sektorean diharduten enpresetako edozeinetan besteren kontura lan egiten duten langile guztiei.

Hitzarmenaren aplikazio-eremutik kanpo daude Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea organismo autonomoaren zerbitzura dauden langileen lan-baldintzak erregulatzen dituen akordioaren eremuan sartzen diren langileak, beren baldintza propioak baitituzte, eta etxex etxeko laguntzaren sektoreko langileak, beren esparru propioa baitute (Arabako etxex etxeko laguntzaren hitzarmen kolektiboa).

3. artikulua. Denbora-eremua

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2025eko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31ra arte.

Izenpetzen denetik aurrera izango ditu ondoreak, salbu eta testuan bestelakorik xedatzen den gaietan.

4. artikulua. Eremu funtzionala

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie hirugarren adinekoentzako egoitzetako gizarte-zerbitzuak ematen dituzten enpresei, legez aplikagarria den araudiaren arabera, tutoretzapeko apartamentuetan, etxebizitza komunitarioetan eta egoitza-zentroetan, barnean direla Eusko Jaurlaritzaren urriaren 17ko 202/2000 Dekretuaren 2. artikuluan xedatutakoaren arabera erregulatutako eguneko zentroak.

5. artikulua. Hitzarmenaren salaketa eta luzapena

Hitzarmena salatzean eta itundutako iraupena amaitzean, hitzarmenak indarrean jarraituko du, harik eta hurrengo hitzarmen kolektiboa izenpetzen den arte.

Bi aldeek adosten dute hitzarmena salatutzat joko dela 2028ko azaroaren 1ean, eta konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmenaren inguruko deliberamenduak 30 eguneko epean hasteko, hitzarmena automatikoki salatzeko denetik zenbatzen hasita.

Akordio espresurik lortzen ez den artean, artikulua guztiek indarrean jarraituko dute.

6. artikulua. Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gaietarako, mendeko pertsonentzako arretarako eta autonomia pertsonala sustatzeko garapenerako zerbitzuen estatu-mailako 2019-2025eko esparru-hitzarmena aplikatuko da; zehazki, gai hauetarako:

- probaldia,
- kontratazio-modalitateak,
- lanbide-sailkapena eta eginkizunak,
- diziplina-araubidea,
- lan-arriskuen prebentzioaren arloko gutxieneko arauak,
- eta mugikortasun geografikoa.

7. artikulua. Hitzarmenaren batzorde paritario mistoa

Hitzarmena izenpetu bezain laster, antolakunde izenpetzaileek interpretazio-batzorde misto bat eratuko dute hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa interpretatzeko, bitartekari-lanak egiteko, eta jarraipena egiteko. Batzorde horrek emandako ebazpenak lotesleak izango dira, bileren akta idatzi beharko da, eta hartutako erabakiak artxibatu eta erregistratu beharko dira.

Interpretazio-batzorde hori osatuko dute enpresa-elkarte izenpetzaileetako 3 kidek eta sindikatu izenpetzaileak ordezkatzeko dituzte beste 3 kidek.

Antolakunde izenpetzaile bakoitzak bermatuta izango du, gutxienez, batzordeko kide bat; dena den, bakoitzak izenpearen akordiotik eratorritako botoen proportzio bera izango du bertan.

Antolakundeetako bakoitzak, egoki irizten badio, aholkulari baten laguntza izango du. Aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ezin izango du eman.

Akordioak baliozkoak izan daitezen, batzordea eratutzat joko da alde bakoitzeko ordezkarien gutxienez 50 bertan badaude. Batzorde paritarioak erabakiak hartzeko, beharrezkoa izango da bi ordezkarietako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa.

Interpretazio-batzordearen deialdiak printzipioz lehendakariak egingo ditu, eta/edo horretarako izendatutako pertsonak, edo, horrelakorik ez badago, aldeetako edozeinek. Akten idazkariak emango du erabakien berri. Hitzarmen honen izenpetzaileek adostu dute izendapen horien berri ematea Lan Harremanen Kontseiluan.

II. kapitulua – Enplegua

8. artikulua. Enplegu-egonkortasuna

Enpresarekin duten harremanaren arabera, langileak finkoak edo aldi baterakoak dira, legez xedatutakoari jarraikiz.

Kontratazio mugagabea sustatu eta indarreko kontratuei egonkortasun handiagoa emate aldera, erabaki da hitzarmen honen eraginpeko enpresa guztiek edukiko dutela langileen gutxienez ehuneko 85 kontratu mugagabeekin, egoitza bakoitzean legez eskatzen den gutxienerako plantillaren gainean, hitzarmen hau indarrean den aldi guztian.

9. artikulua. Kontratazio-modalitateak

Egungo lan-legedian jasotako guztiak posible izango dira.

10. artikulua. Hutsik dauden lanpostu sortu berriak

Lanaldi partzialeko kontratua duen langileak bere borondatez lekuz aldatzeko aukera izan dezan, enpresaburuak hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die langileei, langileek aukera izan dezaten lanaldi osoko lanpostuetatik lanaldi partzialekoetara aldatzeko edo alderantzikoa egiteko, egin beharreko eskabidea eginda. Era berean, lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko balio dezake horrek.

Orokorrean, enpresaburuak kontuan hartu beharko ditu aurreko paragrafoan aipatzen diren eskabideak, ahal den neurrian behintzat. Enpresaburuak eskabideari ezezkoa ematen baldin badio, idatziz jakinarazi beharko dio langileari, eta ezezkoaren arrazoiak eman.

11. artikulua. Diskriminaziorik ez lan-harremanetan

Langileen Estatutuaren 17. artikuluan xedatutakoaren arabera, debekatuta dago arraza, sexua, sexu-aukera, erlijioa, etnia, aukera politiko edo sindikala, adina eta bestelakoak direla-eta soldata-mailan egindako diskriminazio oro. Debekatua dago, halaber, aurreko gaien ondoriozko soldata-diskriminazioa.

12. artikulua. Sexu- eta genero-aniztasuna

Enpresak egokitu egingo dira transexualen berdintasun benetako eta eragingarrirako eta LGTBI kolektiboetako kideen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legean eta gaiaren gainean garatzen den araudian adierazitakora, eta bereziki erreparatuko zaio kolektiboaren babes- teko protokoloak garatu eta abian jartzeari.

1. eranskinean, transexualen berdintasun benetako eta eragingarrirako eta LGTBI kolektiboetako kideen eskubideak bermatzeko protokoloa deskribatzen da.

13. artikulua. Ordu osagarriak

Lanaldi partzialeko kontratuetan ordu osagarriak partzialki finkatzeko, puntu hauek jarraituko dira:

1. Baldin eta, urte naturalean, langileak ordu osagarriak egin baditu 6 hilabetetan edo luzaroagoan, eskubidea izango du ordu horien zati bat finkatu dakion. Ondore horietarako, hilabete zenbatuko da gutxienez 8 ordu osagarri egin direnean. Ondore horietarako, hilabete zenbatuko da, noiz eta, 4. puntuan baztertutako orduak kendutakoan, gutxienez 8 ordu osagarri geratzen direnen.

2. Geratzen diren hilabeteetan benetan egindako ordu osagarrien hileko batezbestekoaren ehuneko 50a finkatzen da.

3. Urte bakoitzeko urtarrilean, enpresak idatziz eskainiko du finkapena. Finkapena kontratura sartuko da, izenpetzen denetik. Langileak ez badu idatziz onartzen, ez da aplikatzen.

4. Artikulu honen ondoretarako, ez dira kontuan hartuko aldi baterako ezintasunagatik, gurasotasunagatik, oporrengatik edo behar bezala justifikatutako salbuespenezko goraldiengatik sortzen diren ordezkapenen ondoriozko ordu osagarriak. Beraz, gainerako orduak sartuko dira, bereziki, zerbitzuaren egiturazko edo aldian behingo beharizanen ondorio badira, esaterako asistentzia-kargaren igoera egonkorren ondorio, geratzekoak diren zerbitzu-igoeren ondorio, koadranteen ohiko doikuntzen ondorio edo programatutako ordutegien zabalkuntzen ondorio.

5. Mugak eta antolaketa. Edonola ere, lanaldiaren eta legezko atsedenen mugak errespetatuko dira. Itundutako ordu osagarrien berri alde aurretik emateko epea 48 ordukoa izango da.

6. Baldin eta, finkatu osteko hamabi hilabeteetan, ez bada ordu osagarririk egiten 6 hilabetetan edo luzaroagoan, enpresa ez da behartuta egongo urte horren finkapen berri bat eskaintzera. Finkatutako lanaldia ez da murrizten, aldean artean adostu ezean.

7. Urte barruan hasitako edo iraungitako kontratuak. Kontratuak ez badu urte natural osoa hartzen, "6 hilabeteen" eta hileko batezbestekoaren zenbaketa urtean benetan lan egindako denboraren proportzionala izango da.

III. kapitulua – Lan-denbora**14. artikulua. Lanaldia eta lan-ordutegia**

Urtean benetan egingo diren lanaldiak ezartzen dira, txanda zatituan nahiz jarraituan, hitzarmen honetan jasotako ekitaldi eta sektore bakoitzerako:

- 2026: 1.752 ordu urtean.

- 2027: 1.727 ordu urtean.

- 2028. urtea: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, lan-egutegia egingo da, urteko lanaldia 1.702 ordukoa balitz bezala; lehenengo seihilekoan, egutegi hori aplikatuko da.

- Uztailaren 1etik abenduaren 31ra, lan-egutegia egingo da, urteko lanaldia 1.672 ordukoa balitz bezala; bigarren seihilekoan, egutegi hori aplikatuko da.

Hitzarmen honen indarraldian, lanaldiaren murrizketa osoaren gutxienez zati bat egin behar da bi atseden-egun osotan: bat 2027an eta bestea 2028an.

Gainerako murrizketa hogeita hamar minututik beherako denbora-tarteetan gauzatuko da. Hala ere, enpresek ahalgina egingo dute, antolaketak ahalbidetzen duen neurrian, murrizketaren parte bat tarte handiagoetan biltzeko (ordu osagarriak, lanaldi erdiak edo lanaldi osoak). Hala ere, horrek ez du betebeharririk sortuko, enpresa bakoitzaren antolaketa-gaitasuna gailenduko baita.

Aurrekoa gorabehera, enpresaren eta langileen ordezkarien artean itundu ahal diren formula espezifikoa errespetatuko dira.

Nolanahi ere, 20.2.b) artikuluan (lizentzia ordainduak) erregulatutako norberaren aukerako egunekin lotuta, guztiz baliozkoak izango dira enpresaren zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkarien artean adosten diren edo adostu daitezkeen akordioak, edo, legezko ordezkariarekin ezean, langileen artean ad hoc hautatutako batzordearekin adostutakoak, baldin eta, akordio horien arabera, erabakitzen bada norberaren aukerako egunak ezabatzea eta egun horiei dagozkien orduak lan-egutegian txertatzea. Argitzen da ezen, egun horiek ezabatu eta lan-egutegiko orduetan txertatzean, hitzarmenean ezarritakoa baino lanaldi baxuagoa sortzen dela urtean.

Era berean, hitzarmen kolektibo hau izenpetu duten aldeek konpromisoa hartzen dute ordu horiek lan-egutegian txertatzeko aukera negoziatzeko, hurrengo hitzarmen kolektiborako, ukitutako enpresen esparruan, aurreko paragrafoan aurreikusitako baldintzetan.

Argitzen da ezen dagoeneko hitzarmen kolektiboan ezarritakoa baino urteko lanaldi txikiagoa duten enpresak ez direla behartuta egongo hura murriztera, harik eta hitzarmen kolektiboa lanaldi horretara iristen den arte.

15. artikulua. Lan-egutegia eta lanaldiaren banaketa

Enpresak modu irregularrean banatu ahalko du lanaldiaren ehuneko 10.

Urteko gehieneko lanaldiak seihilekoan zenbatuko dira.

Lanaldi zatituztat hartzen da gutxienez ordubeteko atsedenaldi jarraitua duena. Inola ere ezingo da bi alditan baino gehiagotan zatitu.

Benetan lan egindako bederatzi ordu baino gehiago ezin izango dira egin lanaldi osoan, edo haien proportzioa, lanaldi partzialeko kontratuan zehaztutako lanaldiaren arabera, salbu eta gutxienez hamabi ordu igarotzen badira lanaldi bat amaitu eta hurrengoa hasi artean, eta, betiere, enpresaren eta langileen ordezkariak bateratu edo sindikalaren artean adostuta (azken horiek ez badaude, zuzenean egingo da akordioa langileekin), hitzarmen honek ezartzen duen urteko gehieneko lanaldia errespetatuz.

Enpresek sistema bat ezarri ahalko dute laneratzea kontrolatzeko. Nolanahi ere, laneratze-erregistroan jasotako denborak ez du zertan berez esan nahi benetako lanorduen kopurua denik.

Urte bakoitzeko lehen hilabetea, enpresak lan-egutegi bat egingo du, txandak eta ordu-tegiak jasota. Hiru hilean behin berrikusi ahal izango da. Horretarako, alde aurretik langileen ordezkariak bateratuarekin edo sindikalararekin negoziatuko da, eta kopia bat emango zaio langileen ordezkariak bateratuari edo sindikalari, astebate lehenago, iragarki-taulan jartzeko.

Enpresak, ahal den neurrian, txanda-aldaketak erraztuko dizkie langileei, odol-ahaidetasuneko lehen mailarainoko ahaide adingabeak edo mendekotasuna dutenak medikuaren kontsultara laguntzeko. Ondore horietarako, kontuan hartuko dira enpresari jakinarazitako langileen arteko akordioak.

Eguneko lanaldi etengabearen iraupena sei ordutik gorakoa denean, hamabost minutuko atsedenaldia egongo da, eta aldi hori benetan lan egindako denboratzat joko da, ondore guztietarako.

Langileak aldi baterako ezintasun-egoeran dauden egunak eta legeak adingabe bat edoskitzeko ematen duen denbora ez dira ez itzuliko ez berreskuratuko; beraz, urteko zenbaketarako, lan egindako eguntzat hartuko dira, eta egun horiek ezin izango dute, inola ere, lanaldi-defizitik eragin, ezta, berez, gehiegizko lanaldirik ere.

Jaiegunean egindako lanaldi bakoitzeko, lanegun bat konpentsatzeko atsedenaldia hartuko da, baina ez da lan-denboratzat hartuko, hitzarmen honetan adierazitako benetako orduen guztizko kopurua errespetatuz.

Lanaldi partziala jarraitua izango da, larunbatetan, igandeetan, jaiegunetan eta lanaldi berezietan egiten direnak izan ezik, azken horiek zatituak izan baitaitezke. Lanaldiak zatituak direnean, astean gutxienez 24 orduko iraupena izango dute.

Lehen ezarritakoa gorabehera, formula oro errespetatuko da enpresak eta langileen ordezkariak bateratu edo sindikalak hitzartu badute edo hitzartzen badute, betiere legean eta hitzarmenean adostutako irizpideak betez.

16. artikulua. Asteko atsedenaldia

Bermatuko da urtean gutxienez 15 asteburu hartzen direla (larunbat eta igandea).

Arestian ezarritakoa alde batera utzita, enpresaren eta langileen legezko ordezkarien artean adostu den edo adosten den edozein formula errespetatuko da.

17. artikulua. Oporrak

2025, 2026, 2027 eta 2028rako, urtean 30 egun natural ezartzen dira. Urteko oporraldia ordaindua izango da.

Lan-urte efektiboa osatu ez duten langileek eskubidea izango dute haren zati proportzionala jasotzeko. Ahal bada, oporrak ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean hartuko dira. Hala ere, enpresako zuzendaritzaren eta langilearen artean adostasunik badago oporrak beste aldi batean hartzeko, hala hartu ahalko dira.

Oporraldia hogeita hamar egunekoa izango da, edo hamabost eguneko bi aldikoa, eta ezin izango da zatiki gehiagorik egin, enpresaren eta langileen artean bestelakorik adosten ez bada. Gainera, ordezkariak bateratuaren edo sindikalaren onespina beharko da, betiere irizpide hauek errespetatuz:

a) Opor-txanden araubidea urteko langileen txandakatze zorrotzean oinarrituta gauzatuko da, hilabeteen arabera banatuta. Lehenengo urtean, txandakatze hori antzinasunaren arabera egingo da. Oporrak bi alditan edo gehiagotan zatitzen dituzten langileek aldi horietako batean bakarrik izango dute hautatzeko lehentasuna. Horretarako, opor-txanda osatuko dira. Txanda horiek lan-egutegiaren arabera egingo dira, ematen den zerbitzuari jarraikiz.

Oporraldia edo jai ordaingarriak ezin dira hasi asteke atsedeen-egun batean; hori dela-eta, kasu horietan, asteke atsedeen-egunaren hurrengo egunean hasiko da oporraldia. Oporretatik itzultzen den eguna egun libre bada, egun hori errespetatu egin beharko da, eta hurrengo egunean hasiko da lanean.

b) Oporretako egutegia urteko lehen hiruhilekoa amaitu aurretik egingo da, eta enpresaren ziguilarekin edo/eta idazpuruarekin entregatuko zaio langileen legezko ordezkariari (langile guztien egutegi guztiak, berrikusteko), oporrak hasi baino bi hilabete lehenago gutxienez. Baldin eta aldi berean gertatzen badira enpresako oporren egutegian zehazten den oporraldia eta haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo lan-kontratua eteteko aldia (Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4., 5. eta 7. apartatuetan ezarritakoa), oporrak beste une batean hartu ahal izango dira, hau da, aldi baterako ezintasunik ez dagoenean edo aipatu manua aplikatuz dagokion baimena hartzen denean, etenaldia amaitu ostean, nahiz eta urte naturala amaituta egon. Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan zehaztutakoak ez diren beste gertakizun batzuegatiko aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat baliatu dagokion urte naturalaren barruan, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak.

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiko eta Auzitegi Goreneko egungo doktrinaren arabera, 2003/88/EE Zuzentarauari jarraikiz, oporren ordainsarian soldata-plusen batezbestekoa sartuko da, baldin eta langileak ohiko lanaldian eta erregulartasunez jasotzen badu. Hau da, kasu horretan, langileak oinarritzeko soldata eta II. eranskineko plusen batezbestekoa jasoko ditu (aparteko orduak kanpo), oporraldia hasi aurreko hamabi hilabeteetako. Batezbesteko hori 30 opor-egunetan zatituko da, eta hartutako opor-egun bakoitzeko ordainduko da.

Langileen ordezkaritza bateratu edo sindikalarekin adostu ahal izango da oporraldian oporrrak hartu ezean langileek aldi horretan jasoko litzuzketen osagarri aldakorrei dagokien ordainsaria ordaintzea, betiere oporraldia lehen aipatutako batezbestekoa baino txikiagoa ez bada.

Era berean, langileen ordezkaritza bateratu edo sindikalarekin itundu daiteke oporretako ordainsariaren zatia, osagarri aldakorren batezbestekoari dagokiona, ordainsari bakar batean ordaintzea urte naturalaren barruan, ahal dela oporraldia amaitzean.

V. kapitulua – Ordainsariak

18. artikulua. Ordainsarien igoera

Igoera lineal bat itundu da kategoria guztietarako hitzarmenaren indarraldian zehar (II. eranskinean jasotakoa). Kontuan hartuta estatuko 2024rako hitzarmen kolektiboan ezarriko oinarritzko soldata, igoera hau aplikatu da 2025, 2026, 2027 eta 2028rako:

- 2025ean, 2.100,00 euro 2024ko estatuko hitzarmeneko oinarritzko soldataren gainean. Igoera hori aplikatuko da, 2025eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin.
- 2026an, 1.000,00 euro Arabako 2025eko hitzarmeneko oinarritzko soldataren gainean, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin.
- 2027an, 750,00 euro Arabako 2026ko hitzarmeneko oinarritzko soldataren gainean, 2027ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin.
- Eta 2028an, 750,00 euro Arabako 2027ko hitzarmeneko oinarritzko soldataren gainean, 2028ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin.
- 2028an, eta abenduaren 1etik aurrerako ondoreekin (hau da, atzera-eraginik gabe), taulak 21.000,00 eurora arte igoko dira gerokultorearen kategorian. Gainerako lanbide-kategorien soldata zenbateko berean igoko da.

18 bis artikulua. Ordainsarien egitura

A) Oinarritzko soldata: denbora-unitateetan eta lanbide-talde eta -kategoriaren arabera ezarritako ordainsariaren zatia da, langileari bere lanpostuagatik edo beste edozein inguruabarrengatik dagokion ordainsaria alde batera utzita. Oinarritzko soldata bat dator II. eranskinean adierazitakoarekin. Egindako lanaldiarekiko proportzionala izango da.

B) Antzintasun-plusa: II. eranskinean adierazitako zenbatekoa da enpresan lan egindako hiru urteko bakoitzeko. Egindako lanaldiarekiko proportzionala izango da. 2026an, 2027an eta 2028an, eguneratu egingo da 2025erako finkatutako zenbatekoa, aurre-aurreko urteko EAEko KPlaren arabera.

C) Gaueko lanaren plusa: 22:00ak eta 7:00ak bitartean lan egindako orduak ordainsari espezifikoki bat izango dute, II. eranskinaren arabera. Gaueko txanda finkoa duten langileei oporrrak ordaintzean ere jasoko da osagarri hori. 2026an, 2027an eta 2028an, eguneratu egingo da 2025erako finkatutako zenbatekoa, aurre-aurreko urteko EAEko KPlaren arabera.

D) Igande eta jaiegunetako plusa: igande edo jaiegunetako lanaldiek, espezifikoki igande edo jaiegunetarako kontratatu diren langileentzat salbu, II. eranskinaren arabera ordainsaria edukiko dute. Kopuru horiek igandeetan edo jaiegunetan lanean emandako lanaldi bakoitzeko ordainduko dira, kontuan hartu barik zenbat ordu izan diren. 2026an, 2027an eta 2028an, eguneratu egingo da 2025erako finkatutako zenbatekoa, aurre-aurreko urteko EAEko KPlaren arabera.

E) Gaueko txandako zerbitzuak egiten dituzten langileen kasuan, lanean emandako igandetzat edo jaieguntzat hartuko da lanaldia igandean edo jaiegunean hasi bada.

F) Prestutasun-plusa: borondatezko prestutasun-txandak ezarri ahalko dira, zeinak ordainsari espezifikoki bat izango baitute txandako, II. eranskinaren arabera. 2026an, 2027an eta 2028an, eguneratu egingo da 2025erako finkatutako zenbatekoa, aurre-aurreko urteko EAEko KPlaren arabera.

G) Aparteko orduak: egiten diren aparteko orduak ordainsari espezifiko bat jasoko dute, II. eranskinaren arabera. 2026an, 2027an eta 2028an, eguneratu egingo da 2025erako finkatutako zenbatekoa, aurre-aurreko urteko EAEko KPlaren arabera.

H) Aparteko haborokinak: aparteko bi ordainsari ordainduko dira seihilekoan behin, eta oinarritzko soldata baten baliokideak izango dira, antzintasuna gehituta. Lehenengoa abenduaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean sortu eta ekainaren 15ean ordainduko da; bigarrena ekainaren 1etik azaroaren 30era bitartean sortu eta abenduaren 15ean ordainduko da. Haborokin horiek ez dira inoiz hilez hil hainbanatuko, sei hilabetetik beherako kontratuetan edo ordezkaritza bateratu edo sindikalariekin horrela adostu ez bada, behintzat.

I) Joan-etorrien gastuak: enpresak bere gain hartuko ditu langileen joan-etorrien gastuak, honako kasu hauetan:

- Enpresak eskatuta, lanaldiaren barruan, zerbitzua egiteko garraiobideak erabili behar dira.
- Zerbitzuaren izaerak eta lanaren antolaketak berak berekin dakarte zerbitzua emateko garraiobideak erabili beharra. Batez ere, landa-zerbitzuen edo zerbitzu erdi-landatarren joan-etorrietan eta edozein langilek betetzen duen bitartean.

Honela ordainduko da:

- Garraiabide publikoen (autobusen, taxien, eta abarren) zenbatekoak ordainduta.
- Enpresa-ibilgailuaren bidezko garraiabidea emanda.

J) 0,18 euro km-ko ordainduta, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu lekualdatzeko. 2026an, 2027an eta 2028an, eguneratu egingo da 2025erako finkatutako zenbatekoa, aurre-aurreko urteko EAEko KPlaren arabera. Nolanahi ere, eratorritako zenbatekoak ez dira kotizatuko lege ezarritako kilometro bakoitzeko zenbatekoa gainditzen ez duten neurrian.

Bigarren xedapen gehigarrian adierazitakoaren arabera, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko guztiak, soldata-izaerakoak izan edo ez, oro har eta urteko zenbaketan konpentsatu ahal izango dira enpresak lehendik ordaintzen zituen edozein motatako hobekuntzekin, dela legeak hala aginduta, dela hitzarmen kolektiboa, laudoa, banakako kontratua, erabilerako edo ohitura direla-eta, enpresak borondatez emateagatik, edo beste edozein arrazoiengatik.

Baldintza horiek xurgatu ahal izango dituzte, halaber, legeko manuen, hitzarmen kolektiboen, lan-kontratu indibidualen eta beste edozein arrazoiaren ondorioz etorkizunean ezar daitezkeen igoerek, iristen direneraino eta urteko zenbaketan.

Aurreko paragrafoan erregulatutako xurgapen- eta konpentsazio-arauak aplikatuko diren arren, argitzen da ezen hurrengo urteetarako indarreko hitzarmen, itun edo akordio kolektiboak dituzten enpresek errespetatu egingo dituztela akordio horiek, beren baldintzetan, aplikagarri zaien legezkotasunari jarraikiz.

19. artikulua. Aurrerakinak eta nominak

Langileak eskatuz gero, enpresak nahitaez eman beharko dio eskabide-unean sortutako soldataren ehuneko 100eko hileko aurrerakin bat.

Nahitaez egin eta entregatu beharko dira hura justifikatzen duten soldata-nominak. Ordainagiri horretan (ereduren baten arabera egina), behar bezala banakatuta eta espezifikatuta egongo dira soldata-kontzeptu guztiak, bai eta atxikipenak, kotizazioak, zergapetzeak eta haien kalkulu-oinarriak ere. Ordainketa horiek hilaren lehen bost egunen barruan egingo dira. Horretarako, lege baimendutako edozein sistema baliatuko da, enpresaren iritzia eta erabakiaren mende (txekek, transferentziak, etab.).

20. artikulua. Aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileentzako osagarriak

Laneko istripuaren edo/eta gaixotasun profesionalaren zioz aldi baterako ezintasun-egoeran egonez gero, enpresak osatuko du langileak Gizarte Segurantzatik jasotzen duen prestazio ekonomikoa, jarraian zehazten diren ehunekoetan, adierazten diren tarteetan, eta, nolanahi ere, gehienez lan-harremana amaitu arte.

– Inguruabar profesionalen ziozko aldi baterako ezintasunaren 90. egunera arte, soldataren ehuneko 100era arteko osagarria ordainduko da.

– 91. egunetik 120. egunera arte, soldataren ehuneko 95era arteko osagarria ordainduko da.

– 121. egunetik 180. egunera arte, soldataren ehuneko 90era arteko osagarria ordainduko da.

IV. kapitulua – Lizentziak eta eszedentziak**21. artikulua. Lizentzia ordainduak, ez-ordainduak, lan-kontratuaren etendura eta beste eskubide batzuk, lana eta familia uztartzearen ondoriozkoak**

21.1 Kontratua etetea seme-alabaren jaiotzagatik, adopzioagatik, adopzioarako zaintzagatik edo harreragatik eta genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateagatik.

Legez xedatutakoa aplikatuko da.

21.2 Ordaindutako lizentziak.

Langileak, aldeztu aurretik jakinarazita eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, lanskaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

A. Ezkontuz gero edo izatezko bikote gisa erregistratuz gero, hamabost egun natural.

B. Hitzarmen honen 14. artikuluan xedatutakoaren arabera kontrarik adostu ezean, urtean zehar norberaren aukerako lau egun, ondore guztietarako benetan lan egindakotzat joko direnak. 4 egun horiek hartzeko, gutxienez 7 egun lehenago egin beharko da eskabidea (premiazko kasuetan salbu, halakoetan 3 egun lehenago eskatuko baita), eta enpresak egun horiek ematea onartuko du. Salbuespena izango da justifikatutako antolaketa-arrazoiaren ondorioz egun horiek ezin badira eskatutako datetan hartu. Hala gertatuz gero, langileari gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio (premiazko kasuetan izan ezik).

Nolanahi ere, langileek 4 egun horiek hartu ahalko dituzte, justifikatu behar izanik gabe, hurrengo urteko urtarrilaren 15a baino lehen.

4 egun horiek hartzeko, libre hartuko den egun bakoitzeko beharrezkoa izango da aurretik hiru hilabetez lan egin izana. Nolanahi ere, enpresaren batean akordioaren bat badago aurretiazko lan-denbora hori ez eskatzeko, halaxe errespetatuko da.

C. Bost lanegun, Langileen Estatutuaren 37.3 b) artikuluan xedatutakoaren arabera, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasuneko senidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitalatzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta haiek benetan zaindu behar badira.

Horren harira, hori eragin duen egitatea Espainiako lurraldetik kanpo jazo bada, gutxienez 1.000 kilometroko distantzian, eta ukitua ezkontidea, lege ezarritako bikotekidea edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailara arteko senidea bada, 5 baimen-egunak luzatu egingo dira, langileak eskatu ondoren; zehazki, beste 5 egun, baina azken horiek ez dira ordainduko. Kasu honetan, behar bezala frogatu beharko da joan-etorria egin izana.

D. Bi lanegun, 37.3 b) artikuluan xedatutakoaren arabera, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea hiltzen bada. Arrazoi hori dela-eta langileak lekualdatu behar badu, epea bi egunez luzatuko da.

E. Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

F. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko behar besteko denbora, botoa ematea barne.

G. Azterketak egitera joateko behar dituzten baimenak emango zaizkie langileei, baldin eta titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten badituzte erregulartasunez. Baimen horiek azterketa baztertzailerak direnean baino ez dira ordainduko. Langileak azterketa duen egun naturalerako hartuko du baimena, goizeko edo arratsaldeko txandan lan egiten badu. Gaur egun lan egiten badu, azterketaren aurreko gauean hartuko du baimena.

H. Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko behar adina denbora, ordainsaria jasotzeko eskubide eta guzti. Eta umea adoptatuz, adopzio-helbururako zainduz edo harreraren hartuz gero, nahitaezko informazio- eta prestaketa-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko behar adina denbora, baldin eta lanaldiaren barruan egin behar badira.

I. Nahitaezkoa den denbora, urtean 3 aldiz, seme-alabari espezialistaren kontsulta medikora laguntzeko, baldin eta enpresak ez badu txanda aldatu hari lagundu ahal izateko. Langileak uko egiten badio txanda aldatzeari, ez da baimen hori emango.

Ezkontza, seme-alabaren jaiotza, senide baten heriotza, istripua, gaixotasun larria edo ospitaleratzea direla-eta sortzen diren baimenak egitate eragilearen hurrengo lehen lanegunean hasiko dira zenbatzen, baldin eta egitate hori langilearen jaiegunean edo asteko atsedenean gertatu bada.

21.3 Ordaindu gabeko lizentziak.

Norberaren kontu-entzako lizentzia: gehienez hiru hil urteko, dena batera zein zatika (baina ezin da hilabetetik beherakoa izan), ekain, uztail, abuztu eta irailetik kanpo, 20 egun lehenago eskatuta, premia larriko kasuetan izan ezik. Enpresak eta langileek denbora-tarte hori luzatzea itundu ahal izango dute; dena den, inoiz ere ez da 6 hiletik gorakoa izango. Inguruabar asistentzialek aukera emango balute, baimen-mota hori lehen aipatutako uda-garaian erabili ahal izango litzateke.

Aurreabisua emanda, eta justifikatu eta enpresarekin ados jarri ondoren, langileek ordaindu gabeko zazpi egun ere hartu ahal dituzte urtero, ordaindutako lizentzien atalean jasota ez dauden kontu pertsonaletarako.

21.4 Amatasunagatiko eta senideak zaintzeagatiko eszedentzia berezia.

Legez xedatutakoaren arabera.

21.5 Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna egiaztatzen duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez da izango 4 hiletik beherakoa, ezta 5 urtetik gorakoa ere.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen, eta denboraldi hori ez da antzintasunerako zenbatuko.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino 30 egun lehenago gutxienez, salbu eta egiaztatu daitezkeen premia larriko kasuak badira. Enpresak ere idazki bidez erantzun beharko du, bost eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago gutxienez eta idazki bidez eskatu beharko da enpresara itzultzea.

Eszedentzian dauden langileek lehentasunezko eskubidea izango dute beren kategorian edo antzeko den beste batean sartzeko, soilik lanera itzultzeko eskubidea egin ondoren lanpostu huts bat badago. Osterantzean, itxarote-eskubidea baino ez dute izango.

Eszedentzia amaitzean edo eszedentziaren indarraldian langileak lanean hasi nahi badu eta bere kategorian lanpostu hutsik ez badago eta bai, ordea, beheragoko kategorian batean, beheragoko kategorian horretan sartu ahal izango da, beheragoko kategorian horri dagozkion baldintzetan, eta, aukera dagoenean, bere jatorrizko kategoriara itzuliko da.

Horri buruzko baimen zehatzik ez bada, inoiz ezingo da eszedentziarik eskatu hitzarmen honetako entitateen antzeko beste batzuetan lan egiteko.

Borondatezko eszedentzia hartzen duten langileek ezin izango dute beste bat hartu, aurrekoa amaitu eta lanean benetan 2 urte igaro arte.

21.6 Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta antzinatasuna zenbatzeko, honako kasu hauetan:

A) Kargu publiko bat betetzeko izendatzea edo aukeratzea.

B) Sindikatuan toki-mailako edo goragoko mailako karguren baterako hautatu badute, langileak eszedentzia berezia eskatu ahalko du karguan dagoen bitartean, eta, kargua uzten duenean, automatikoki itzuliko da bere lanpostura.

22. artikulua

a) Edoskitzaroa (Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4. eta 5. apartatuak).

12 hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik, langileek eskubidea izango dute lana ordubetez uzteko; ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Baimena dagokion proportzioan luzatuko da, erditzea anizkoitza denean.

Langileak, hala nahi badu, eskubide horren ordean bere lanaldia ordubete murriztu ahal izango du, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera.

Apartatu honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori baliatzen badute kausatzaile berarengatik, enpresaren zuzendaritzak eskubidearen aldibereko erabilera mugatu ahalko du, enpresaren funtzionamenduaren inguruko arrazoi justifikatuak tarteko, eta idatziz komunikatu beharko ditu.

Erditze goiztiarrak izaten badira edo, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badute, amak edo aitak eskubidea izango du lana ordubetez uzteko.

Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, gehienez ere bi orduz, soldata proportzio berean gutxituta.

b) Legezko zaintzagatiko lanaldi-murrizketa eta ezinbesteko familia-arrazoien ziozko baimena.

Legezko zaintzari dagokionez (Langileen Estatutuaren 37.6 artikulua), legez xedatutakoa beteko da, baita ezinbesteko familia-arrazoien ziozko baimenari dagokionez ere (Langileen Estatutuaren 37.9 artikulua). Horren arabera, langileak eskubidea izango du ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko, beharrezkoa denean, senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik, gaixotasuna edo istripua dela-eta langilea berehala joatea.

Langileek eskubidea izango dute apartatu honetan aurreikusiko arrazoiaren ondorioz huts egindako orduak kobratzeko, urtean lau egunen pareko zenbatekoan, gehienez. Edonola ere, langileek egiaztatu beharko dute zergatik egin duten huts lanean.

23. artikulua. Laneko arropa

Enpresek gutxienez bi uniforme jarri behar dituzte eskura, beroki bat barne (baldin eta uniformeak jantzita atera behar badute kanpora). Halaber, beren eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren norberaren babeserako bitarteko egokiak eman behar dituzte, besteak beste, beharrezkoak diren oinetako eta eskularru homologatuak. Aurrekoa erregistratu eta langileen ordezkari

emango zaie, edo, ordezkariak ez badago, banaka. Langileek, lan egiterakoan, enpresak emandako arropak eta babes pertsonaleko bitartekoak erabili beharko dituzte nahitaez; arropak eta bitartekoak zaintzeko betebeharrak ere izango dute.

V. kapitulua – Laneko osasuna, euskara eta berdintasuna

24. artikulua. Arrisku psikosozialak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartutako enpresek Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean ezarritakoaren arabera egingo dute lan-arriskuen ebaluazioa, horren barruan sartuta arrisku psikosozialen identifikazioa eta ebaluazioa, langileen legeko ordezkariaren parte-hartzearekin, arau horretan aurreikusitako baldintzetan.

Hitzarmen kolektibo hau izenpetzen duten aldeek onartzen dute arrisku psikosozialen ebaluazioa garrantzitsua dela langileen lan-osasuna babesteko funtsezko tresna gisa, eta konpromisoa hartzen dute sektoreko enpresetan benetan egin daitezen sustatzeko.

Nolanahi ere, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden eta hitzarmen hau argitaratu aurreko lau urteetan arrisku psikosozialen ebaluazio espezifikorik egin ez duten enpresek gehienez ere urtebeteko epean egin beharko dute ebaluazioa, hitzarmen kolektibo hau argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita.

25. artikulua. Euskararen sustapena

Hitzarmen kolektibo hau izenpetzen duten aldeek beharrezkotzat jotzen dute Araban euskararen erabilera sustatzea. Sektoreko enpresek gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dituzte zuzendaritzak langileei zuzendutako oharra, abisuak, komunikazioak eta arauak, kontuan hartuta haien bitartekoak eta antolaketa-gaitasunak. Batzorde paritarioak xedapen honen aplikazio-mailaren jarraipena egingo du.

Era berean, hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan 50 langile baino gehiago dituzten lantokietan, izenpetzaileek konpromisoa hartzen dute ikastetxeetan euskararen erabilera sustatzeko, egoiliarrek eta langileek aukera izan dezaten euskaraz komunikatzeko, horretarako planak egin ahal izango dituztelarik.

26. artikulua. Berdintasuna

Hitzarmen hau izenpetzen duten enpresaburuen elkarteek eta sindikatuak konpromisoa hartzen dute 50 langile baino gehiago dituzten enpresei berdintasun-plan bat negoziatzeko betebeharraren berri emateko, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan eta urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera, bai eta enpresa guztiek emakumeen eta gizonen arteko edozein motatako lan-diskriminazioa saihesteko neurriak hartzeko duten betebeharraren berri emateko ere.

VI. kapitulua – Xedapen gehigarriak

Lehen xedapen gehigarria: hitzarmena ez aplikatzeko klausula

Hitzarmen honen ez-aplikazioaz baliatu nahi duten enpresek horren berri emango diete langileen legeko ordezkariari, sindikatu-ordezkariari eta hitzarmeneko batzorde paritario mistoari, ez-aplikazioa justifikatzen duten datuak erantsita (balantzeak, emaitzen kontuak edo, halakorik badago, kontu-auditoreen txostenak, enpresaren bideragarritasuna sustatzeko neurriak eta aurreikuspenak eta proposatzen den neurriaren arrazoizkotasuna justifikatzen duen beste edozein datu edo dokumentu).

Enpresak eta langileen legeko ordezkariak adostuta zehaztuko dira soldata-baldintza berriak, eta, ordezkariak ez badago, langileek berriaz hautatutako ordezkariarekin adostuko dira, lege ezarritakoari jarraituz.

Negoiazioetan adostasuna lortzen bada, batzorde paritario mistoari jakinarazi beharko zaio. Desadostasunik badago edo, edozein kasutan, adostasunik lortu gabe 90 egun igarotzen

badira, aldeek konpromisoa hartzen dute desadostasun hori ebazteko PRECO/GEPer a jotzeko eta adiskidetze- eta bitartekaritza-mekanismoak baliatzeko.

Desadostasunak ebazteko, GEP lanbidearteko akordioaren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozedurei heldu beharko zaie. Arbitraje-prozedurari dagokionez, bakarrik aplikatuko da alde biek adosten dutenean men egingo diotela.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolaketari nahiz ekoizpenari dagozkionak tarteko), baina langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada eta lanbidearteko akordioetan zehaztutako gatazkak konpontzeko aplikagarri diren prozedurek ez badute desadostasuna konpontzen, bi aldeen arteko (enpresaren ordezkaritza eta langileen ordezkartzaren gehiengoa) akordioa beharko da hitzarmen kolektiboa ez aplikatzearen inguruko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Bigarren xedapen gehigarria: aurretiazko lan-baldintzak konpentsatzeko klausula

Hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintza guztiak, soldata-izaerakoak izan edo ez, oro har eta urteko zenbaketan konpentsatu ahal izango dira enpresak lehendik ordaintzen zituen edozein motatako hobekuntzekin, dela legeak hala aginduta, dela hitzarmen kolektiboa, laudoa, banakako kontratua, erabilera edo ohitura direla eta, enpresek borondatez emateagatik nahiz beste edozein arrazoiengatik.

Baldintza horiek xurgatu ahal izango dituzte, halaber, legeko manuen, hitzarmen kolektiboen, lan-kontratu indibidualen eta beste edozein arrazoiaren ondorioz etorkizunean ezar daitezkeen igoerek, iristen direneraino eta urteko zenbaketan.

Aurreko paragrafoan erregulatutako xurgapen- eta konpentsazio-arauak aplikatuko diren arren, argitzen da ezen hurrengo urteetarako indarreko hitzarmen, itun edo akordio kolektiboak dituzten enpresek errespetatu egingo dituztela akordio horiek, beren baldintzetan, aplikagarri zaien legezkotasunari jarraikiz.

VII. kapitulua – Hitzarmenaren eranskinak

1. eranskina: LGTBI pertsonen berdintasuna lortzeko eta haiek ez diskriminatzeko neurriak

LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duen urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera, hitzarmen sektorial honen aplikazio-eremuan sartutako enpresek konpromisoa hartzen dute langile guztien tratua eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko, edozein direla ere haien sexu-orientazioa, genero-identitatea, genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak.

Horregatik guztiagatik, eta aipatutako errege-dekretuaren 8.3 artikuluekin bat etorritik, enpresek planifikatutako neurriek honako eduki hauek garatu eta onartu beharko dituzte, gutxienez:

a) Enplegurako sarbidea:

Enpresek irizpide argi eta zehatzak ezarriko dituzte hautaketa- eta kontratazio-prozesu ego-kiak 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. Ildo horretan, enpresek prestakuntza emango diete hautaketa-prozesuetan parte hartzen duten pertsonen.

Enpresek argitaratzen dituzten lanpostu-iragarpenak ez dira sexistak edo baztertzailak izango, ez zuzenean ez zeharka, LGTBI pertsonentzat.

Sektoreko hitzarmen kolektibotik, enpresei gomendatzen zaie CV itsuak erabiltzea, hau da, argazkirik eta izenik gabekoak, hautagaitzak identifikatu eta ebaluatu ahal izateko, soilik eska- tutako ezagutzen, trebetasunen eta/edo gaitasunen arabera.

b) Lanbide-sailkapena eta lanbide-sustapena:

Sektoreko enpresetako lanbide-sailkapenerako, lanbide-sustapenerako eta maila-igoerentarako irizpideak ebaluazio-faktore objektiboetan oinarrituko dira, hala nola lanbide-kualifikazioan, gaitasun teknikoetan, egiaztatutako prestakuntzan, esperientzian, errendimenduan eta dagozkien eginkizunak betetzeko frogatutako gaitasunetan.

Espresuki debekatzen da irizpide diskriminatzaileak aplikatzea, zuzenekoak edo zeharkakoak, langileei kalte egin diezaieketenak beren sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik.

c) Prestakuntza, sentsibilizazioa eta hizkuntza:

Enpresek prestakuntza-planetan txertatuko dituzte LGTBI pertsonen lan-esparruan dituzten eskubideei buruzko modulu espezifikoak, eta bereziki zainduko dituzte tratu- eta aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Prestakuntza langile guztientzat izango da. Horren barne hartzen dira erdi-mailako ardura-dunak, zuzendariak eta langile-zuzendaritzan eta giza baliabideetan ardura duten pertsonak.

Gutxieneko alderdi hauek jaso beharko dituzte:

- Enpresan aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan edo, hala badagokio, enpresa-akordioetan jasotako LGTBI neurri planifikatuak oro har ezagutzea eta zabaltzea, bai eta haien irismena eta edukia ere.

- Transexualen berdintasun benetako eta eragingarrirako eta LGTBI kolektiboetako kideen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legean sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruz jasotako definizioak eta oinarritzko kontzeptuak ezagutzea.

- Pertsona transexualei enpleguan laguntzeko protokoloa ezagutzea eta zabaltzea, halakorik izanez gero.

- Sexu-orientazio eta -identitateagatiko, genero-adierazpenagatiko eta sexu-ezaugarriengatiko jazarpen diskriminatzailea edo indarkeria prebenitzeko, detektatzeko eta horren aurrean jarduteko protokoloa ezagutzea eta zabaltzea.

Neurriak sustatuko dira bermatzeko aniztasuna errespetatzen duen hizkera erabiltzen dela.

d) Baimen eta onura sozialak:

Hitzarmen kolektibo honetan ezkontideei eta izatezko bikoteei lotutako lizentziei eta baime-nei buruz egiten diren aipamenak LGTBI ezkontide eta izatezko bikoteei buruz ere egiten direla ulertu behar da.

Enpresek, ahal den neurrian, arreta emango diete genero-baieztapenarekin edo langileek LGTBI aniztasunari lotutako eskubideak benetan baliatzearekin lotutako prozesuetan sor daitezkeen premia espezifikoak.

Arreta errazteko, nolanahi ere, enpresaren eta eraginpeko langilearen arteko banakako akordioa beharko da, eta honako modalitate hauek edo kasu zehatzerako egokiak diren beste batzuk hartu ahal izango dira:

- Ordaindu gabeko baimenak.
- Baimen ordaindu berreskuragarriak.
- Baimen ordaindu ez-berreskuragarriak, inguruabarrek ahalbidetzen dutenean.
- Lanaldi, txanda edo ordutegien doikuntzak.
- Aldeek adostutako beste adiskidetze-formula batzuk.

Nolanahi ere, hartutako konponbideek enpresaren antolaketa-premiak errespetatu beharko dituzte, eta bermatu beharko dute asistentzia-jardueraren garapen arruntan ez dela funtsezko aldaketarik gertatzen.

e) Diziiplina-araubidea:

f.1 Honako hauek arau-hauste arinak izango dira, eta hitzarmen kolektibo honen diziiplina-araubidean ezarritakoaren arabera zehatu ahal izango dira:

- Sexu-orientazioarekin, genero-identitatearekin edo genero-adierazpenarekin lotutako termino desagokiak edo adierazpen estereotipatuak erabiltzea, baldin eta, kalte larriak eragin gabe, LGBTBI pertsonak errespetatzen ez badituzte.

- Bizitza pertsonalari buruzko galdera desagokiak egitea sexu-orientazioarekin, genero-identitatearekin edo -adierazpenarekin lotuta.

f.2 Honako hauek arau-hauste astunak izango dira, eta hitzarmen kolektibo honen diziiplina-araubidean ezarritakoaren arabera zehatu ahal izango dira:

- Arintzat jotako jokabideak errepikatzea, aldez aurretik ohartarazi direnean.

- Iruzkin iraingarriak edo isekak egitea edozein langilearen sexu-orientazioarekin, genero-identitatearekin edo genero-adierazpenarekin lotuta.

- Langileak adierazitako genero-identitatearekin bat datozen instalazioetarako (hala nola aldageletarako edo komunetarako) sarbidea oztopatzea edo zailtzea.

- Sexu-orientazioari, genero-identitateari edo LGBTBI pertsonaren izaerari buruzko informazioa zabaltzea, eragindako pertsonaren baimenik gabe.

f.3 Honako hauek arau-hauste oso astunak izango dira, eta hitzarmen kolektibo honen diziiplina-araubidean ezarritakoaren arabera zehatu ahal izango dira:

- Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpena, hau da, edozein portaera, helburu edo ondorio duena pertsona baten duintasunaren aurka egitea eta kikilduta, makurrarazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea.

- Langileei zuzendutako sexu-jazarpeneko edozein jokabide, edozein dela ere haien sexu-orientazioa edo genero-identitatea.

- Langilearen sexu-orientazioak, genero-identitateak edo genero-adierazpenak eragindako mehatxuak, hertsapenak edo eraso fisikoak edo hitzezkoak.

- Langile baten trantsizio-prozesuari edo trans izateari buruzko informazio sentikorra baimenik gabe eta asmo txarrez zabaltzea.

- Pertsona bat behartzea edo presionatzea bere sexu-orientazioa, genero-identitatea edo genero-adierazpena ezkutatu, aldatu edo horri uko egitera, bere lanpostuari eusteko edo lan-baldintzak hobetzeko baldintza gisa.

2. eranskina. LGTB pertsonen aurkako jazarpenaren eta indarkeriaren aurrean jarduteko protokoloa

Aplikatu aurreko klausula

Protokolo hau aplikatuko da hitzarmen sektorialaren eremuan dauden enpresa guztietan, baldin eta LGBTBI pertsonen aurkako jazarpenaren eta indarkeriaren aurrean jarduteko protokolo propioak ez badute. Beste bat badute edo egiten badute, lege ezarritako gutxieneko printzipioen arabera, hura aplikatuko da.

1. Printzipioen adierazpena

Enpresak espresuki eta irmoki hitz ematen du enpresaren barruan ez duela onartuko sexuaren, sexu-orientazioaren, genero-identitatearen edo genero-adierazpenaren ondoriozkotzat jotzen den inolako diskriminazio-praktikarik, izaera horretako edozein jokabide espresuki debekatuta baitago.

Protokolo hori sortzen da, hain zuzen, langile guztien duintasuna errespetatuko duen lan-ingurune bat bermatzeko konpromisotik. Hala, bada, elkarrekiko errespetuan oinarritutako lan-harremanak sustatzen ditu, eta sexu-orientazioan, genero-identitatean edo genero-adierazpenean oinarritutako diskriminazio mota oro baztertzen du.

Enpresak konpromiso hauek hartzen ditu:

- Behar diren neurriak hartzea jazarpen-egoera oro prebenitzeko.
- Prozedura efikaz eta arina ezartzea salaketan aurrean jarduteko.
- Ukitutako pertsonen babesa eta prozesuaren konfidentzialtasuna bermatzea.
- Indarrean dagoen diziplina-araubidearen arabera jazarpenatzat har daitezkeen jokabideak zehatzea.
- Langile guztiak sentsibilizatzea eta prestatzea aniztasunarekiko errespetuari buruz.

2. Aplikazio-eremua

Protokoloa hauei aplikatuko zaie zuzenean:

- Enpresan lan egiten duten pertsona guztiei, edozein dela ere enpresarekin duten lotura juridikoa (langile finkoak, aldi baterakoak, praktiketakoak, bekadunak, etab.), baldin eta beren jarduera enpresaren antolamendu-eremuaren barruan garatzen badute.
- Enpresan lanpostu bat eskatzen dutenei.
- Aldi baterako laneko enpresetako edo langileak lagatzeko enpresetako langileei.
- Enpresaren instalazioetan zerbitzuak ematen dituzten enpresa hornitzaileetako langileei.
- Bezeroei, bisitei eta edozein arrazoirengatik enpresaren instalazioetan dagoen edozein pertsonari.

3. Definizioak

Protokolo honen ondorioetarako, honela definitzen dira kontzeptuok:

Sexu-orientazioagatik egiten den jazarpena: pertsona jakin baten sexu-orientazioarekin zerikusia duen edozein portaera, baldin eta haren xedea nahiz ondorea bada pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

Genero-identitateagatik egiten den jazarpena: pertsona jakin baten genero-identitatearekin zerikusia duen edozein portaera, baldin eta haren xedea nahiz ondorea bada pertsonaren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea.

Genero-adierazpenagatik egiten jazarpena: pertsona baten genero-adierazpenarekin zerikusia duen edozein portaera, baldin eta haren xedea nahiz ondorea bada pertsonaren duintasunari erasotzea edo kikilduta, makurrazita, edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea.

4. Prozeduraren printzipio gidariak eta bermeak

4.1. Erraztasuna eta azkartasuna

Prozedura ahalik eta arreta handienarekin garatuko da, bidegabeko atzerapenik gabe, eta protokolo honetan ezarritako epeak errespetatuz. Prozeduraren gehieneko iraupena, salaketa aurkeztzen denetik batzordeak txostena egin arte, 20 egun baliodunekoa izango da, salbu eta kasuaren konplexutasunak, salbuespenez eta justifikatuta, epe luzeagoa eskatzen badu.

4.2. Intimitatea eta duintasuna errespetatzea eta babestea

Inplikaturako pertsona guztien intimitatearekiko eta duintasunarekiko errespetua bermatuko da, eta bidezko tratamendua eskainiko da prozesu osoan. Jarduketak egitean, inplikaturako guztiekiko ahalik eta diskrezio, zuhurtzia eta errespeturik handiena zainduko da.

4.3. Konfidentzialtasuna

Prozeduran esku hartzen duten pertsonen konfidentzialtasun eta erreserba zorrotza gorde behar dute. Ezin izango dute informaziorik eman edo zabalkunderik egin aurkeztu diren, ikerketa-prozesuan dauden edo ebatzita dauden salaketan edukiari buruz. Konfidentzialtasun-be-tebehar horrek ikerketa amaitu ondoren ere iraungo du.

4.4. Biktima babestea

Behar diren neurriak hartuko dira biktimaren segurtasuna eta osasuna bermatzeko, kontuan hartuta egoerak ekar ditzakeen ondorio fisiko eta psikologikoak, eta bereziki haren inguruko lan-inguruabarrak.

4.5. Kontraesana

Entzunaldi inpartziala eta bidezko tratua bermatuko zaizkie ukitutako pertsona guztiei, eta alde guztiei aukera emango zaie inplikaturako entzunak izateko eta beren interesak defendatzeko egokitzat jotzen dituzten frogak edo argudioak aurkezteko.

4.6. Biktimak lehengoratzea

Egindako jazarpenaren ondorioz biktimaren lan-baldintzak aldatu badira, enpresak lehengo egoerara itzuli beharko ditu, ukitutakoak hala eskatzen badu.

4.7. Errepresaliak hartzeko debekua

Espresuki debekatuta dago eta deuseza izango da errepresalia eratzen duen edozein egintza, horren barruan sartuta errepresalia-mehatxuak eta errepresalia-saiakerak, baldin eta salaketa-jakinazpena aurkezten badute horretarako gaitutako bitartekoen bidez, lekuko gisa agertzen badira, edo jazarpenari buruzko ikerketan laguntzen edo parte hartzen badute.

5. Esku hartzen duten organoak

5.1. Erreferentziako pertsona

Enpresak erreferentziako pertsona bat izendatuko du, langileen legezko ordezkariari kontsulta egin ondoren. Pertsona hori arduratuko da salaketak jasotzeaz eta protokoloa aktibatzeaz. Ordezko bat ere izendatuko da, titularra ez dagoenerako edo salatutako egitateetan inplikatura egon daitekeenerako.

Izendatutako pertsonen prestakuntza espezifikoa izan beharko dute berdintasunaren eta LGTBI aniztasunaren arloan.

5.2. Ikerketa-batzordea

Ikerketa-batzorde bat eratuko da, honako hauek osatua:

- Erreferentziako pertsona edo haren ordezkaria.
- Enpresako zuzendaritzaren ordezkari bat.
- Langileen legezko ordezkari bat, halakorik badago.
- Berdintasunaren eta LGTBI aniztasunaren gaineko prestakuntza espezifikoa duen pertsona bat (enpresakoa edo kanpokoa).

50 langiletik beherako enpresetan, batzordea gutxienez 2 pertsonak osatuko dute.

6. Jarduteko prozedura

6.1. Prozeduraren hasiera

Prozedura salaketa edo kexa bat aurkeztuta hasiko da. Hauek aurkeztu ahalko dute:

- Kaltetutako pertsonak.
- Egoeraren berri duen edozein pertsonak, baldin eta ukitutako pertsonaren baimen espresua eta informatua badu.

Salaketa idatziz edo ahoz aurkeztu ahalko da, erreferentziazko pertsonaren aurrean. Ahozko aurkezpenean, erreferentziazko pertsonak idatziz dokumentatu beharko du, salatzailearen izenpea jasota.

6.2. Salaketaren edukia

Salaketak informazio hau eduki beharko du, gutxienez:

- Nor den salaketa jartzen duen pertsona.
- Nor den ustez jazarpena egin duen pertsona.
- Jazarpena eragiten duten egitateen deskribapen zehatza.
- Salatutako egitateen datak, lekuak eta lekuko posibleak.
- Esanguratsua izan daitekeen beste edozein informazio.

Formulazio espezifiko bat gaituko da, eta giza baliabideen sailean eta enpresaren intraneten eskura egongo da, halakorik badago.

6.3. Izapidetzeko onartzea

Erreferentziazko pertsonak, salaketa jasotzen duenetik gehienez ere 3 egun balioduneko epean, izapidetzeko onartzeari buruz erabaki beharko du. Ez da onartuko, baldin eta:

- Salaketak betekizun formalak betetzen ez baditu eta emandako epean zuzendu ez bada.
- Argi eta garbi salatutako egitateak ez dira sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpena.

Eskabidea onartzen ez bada, idatziz jakinaraziko zaio salatzaileari, arrazoiak eta, hala bada-gokio, egoera horri heltzeko ordezkio bideak adierazita.

6.4. Kautelazko neurriak

Salaketa izapidetzea onartu ondoren, eta salatutako egitateen larritasunaren arabera, erreferentziazko pertsonak kautelazko neurriak hartzea proposatuko dio enpresako zuzendaritzari, besteak beste:

- Salatzailea eta ustezko jazarlea fisikoki bereiztea.
- Aldeetako batek lanpostua, ordutegia edo lantokia aldi baterako aldatzea.
- Ustezko biktimaren babesa bermatzeko egokitzeak jotzen diren beste neurri batzuk.

Neurri horiek ez dute inola ere kalterik ekarriko salatzailearen lan-baldintzetan.

6.5. Ikerketa-fasea

Izapidetzea onartu eta gehienez ere 5 egun balioduneko epean, erreferentziazko pertsonak ikerketa-batzordea deituko du, eta hura arduratuko da salatutako egitateak ikertzeaz.

Batzordeak jarduketa hauek garatuko ditu:

- Salaketa jarri duen pertsonarekin hitz egingo du.

- Salatua izan den pertsonarekin hitz egingo du, zeinari egozten zaizkion egitateak jakinaraziko baitzaizkio.

- Lekuko posibleekin hitz egingo du.

- Garrantzitsua izan daitekeen edozein froga dokumental edo bestelako bilduko du.

Elkarrizketa guztiak idatziz dokumentatuko dira, eta esku-hartzaileek izenpetuko dituzte.

Ikerketa-faseak gehienez 15 egun baliodun iraungo du, batzordea eratzten denetik.

6.6. Ondorioen txostena

Ikerketa-fasea amaitu eta gehienez ere 5 egun balioduneko epean, batzordeak txosten lotesle bat emango du, zentzu hauetako batean:

- Sexu-orientazioagatiko, genero-identitateagatiko edo genero-adierazpenagatiko jazarpenaren zantzuak egiaztatuko dira, eta, hala badagokio, zehapen-espeditentea irekitzea proposatuko da.

- Ebatziko da ez dagoela protokoloan lantzen den jazarpenaren zantzurik.

Txostenak hauek jasoko ditu, gutxienez:

- Salatutako egitateen deskribapena.

- Ikerketan erabilitako metodologia.

- Egindako elkarrizketen eta jasotako beste froga batzuen zerrenda.

- Kasuaren balorazioa.

- Ikerketaren emaitzak.

- Ondorioak.

- Hartu beharreko neurrien proposamena, eta, hala badagokio, mantendu edo ezarri beharreko kautelazko edo prebentziozko neurriak.

7. Ebaztea

Batzordearen txostena jaso eta gehienez ere 5 egun balioduneko epean, enpresaren zuzendaritzak ebazpen bat eman beharko du, honako hauek jasoko dituen:

7.1. Jazarpen-zantzuak daudela egiaztatzen bada:

- Zehapen-espeditentea hasiko da jazarlearen aurka.

- Zuzenketa-neurriak eta biktima babestekoak hartuko dira.

- Aplikatu beharreko diziplina-araubidearen arabera dagozkion zehapenak aplikatuko dira.

- Jarraipen-neurriak hartuko dira jazarpena amaitu dela eta biktima oneratu dela egiaztatzeko.

- Biktimaren lan-baldintzak lehengoratu dira, aldatu badira.

7.2. Jazarpen-zantzuak daudela egiaztatzen ez bada:

- Salaketa artxibatu egingo da.

- Erabakia justifikatuko da.

- Salaketan fede gaiztoa atzematen bada, dagozkion diziplina-neurriak hartu ahal izango dira salatzailearen aurka.

8. Zehapenak

Protokolo honen diziplina-araubidean deskribatutako jokabideak egiaztatuz gero, eta fede txarrez egindako salaketak eginez gero, hitzarmen kolektiboan eta aplikatu beharreko lan-araudian aurreikusitako diziplina-neurriak ezarri ahal izango dira.

2. eranskina. Lansari-taulak

2025. urtea

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUNA	JAIEGUNAK/IGANDEAK	GAUEKO ORDUTEGIA	PRESTASUNA	APARTEKO ORDUAK	JAIEG. BEREZIAK
Administraria	30.832,34	21,81	21,78	4,11	24,19	29,02	69,69
Gerentea	30.832,34	21,81	21,78	4,11	24,19	29,02	69,69
Zuzendaria	30.832,34	21,81	21,78	4,11	24,19	29,02	69,69
Medikua	26.575,64	21,81	21,78	3,50	24,19	24,72	59,38
Goi-m. tituluduna	26.575,64	21,81	21,78	3,50	24,19	24,72	59,38
Ikuskatzailea	23.515,94	21,81	21,78	3,06	24,19	21,63	51,96
OLT/EUD	23.515,94	21,81	21,78	3,06	24,19	21,63	51,96
Gizarte-langilea	21.986,44	21,81	21,78	2,85	24,19	20,09	48,25
Fisioterapeuta	21.986,44	21,81	21,78	2,85	24,19	20,09	48,25
Terap. okup.	21.986,44	21,81	21,78	2,85	24,19	20,09	48,25
Erdi-m. tituluduna	21.563,92	21,81	21,78	2,79	24,19	19,66	47,21
Gelazainburua	18.544,12	21,81	21,78	2,35	24,19	16,61	39,90
An. soziokult. tek.	18.207,84	21,81	21,78	2,29	24,19	16,27	39,08
Mant. ofiziala	18.207,84	21,81	21,78	2,29	24,19	16,27	39,08
Ofizial. adm.	18.207,84	21,81	21,78	2,29	24,19	16,27	39,08
Gidaria	17.948,98	21,81	21,78	2,26	24,19	16	38,45
Gerokultorea eta ile-apaintzailea	17.948,98	21,81	21,78	2,26	24,19	16	38,45
Sukaldaria	17.948,98	21,81	21,78	2,26	24,19	16	38,45
Lorezaina	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Mant. laguntzailea	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Adm. laguntzailea	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Atezaina	17.671,08	21,81	21,78	2,23	24,19	15,73	37,77
Garbitzaile-lisatzailea	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85
Sukaldeko pintxea	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85
Ofiz. laguntzailea	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85
Kualifikatu gab.	16.466,15	21,81	21,78	2,05	24,19	14,51	34,85

2026. urtea

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUNA	JAIEGUNAK/IGANDEAK	GAUEKO ORDUTEGIA	PRESTASUNA	APARTEKO ORDUAK	JAIEG. BEREZIAK
Administraria	31.832,34	22,44	22,41	4,23	24,89	29,86	71,71
Gerentea	31.832,34	22,44	22,41	4,23	24,89	29,86	71,71
Zuzendaria	31.832,34	22,44	22,41	4,23	24,89	29,86	71,71
Medikua	27.575,64	22,44	22,41	3,60	24,89	25,44	61,10
Goi-m. tituluduna	27.575,64	22,44	22,41	3,60	24,89	25,44	61,10
Ikuskatzailea	24.515,94	22,44	22,41	3,15	24,89	22,26	53,47
OLT/EUD	24.515,94	22,44	22,41	3,15	24,89	22,26	53,47
Gizarte-langilea	22.986,44	22,44	22,41	2,93	24,89	20,67	49,65
Fisioterapeuta	22.986,44	22,44	22,41	2,93	24,89	20,67	49,65
Terap. okup.	22.986,44	22,44	22,41	2,93	24,89	20,67	49,65
Erdi-m. tituluduna	22.563,92	22,44	22,41	2,87	24,89	20,23	48,58
Gelazainburua	19.544,12	22,44	22,41	2,42	24,89	17,09	41,06
An. soziokult. tek.	19.207,84	22,44	22,41	2,93	24,89	16,74	40,21
Mant. ofiziala	19.207,84	22,44	22,41	2,93	24,89	16,74	40,21
Ofizial. adm.	19.207,84	22,44	22,41	2,93	24,89	16,74	40,21
Gidaria	18.948,98	22,44	22,41	2,33	24,89	16,46	39,56
Gerokultorea eta ile-apaintzailea	18.948,98	22,44	22,41	2,33	24,89	16,46	39,56

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUNA	JAIEGUNAK/IGANDEAK	GAUEKO ORDUTEGIA	PRESTASUNA	APARTEKO ORDUAK	JAIEG. BEREZIAK
Sukaldaria	18.948,98	22,44	22,41	2,33	24,89	16,46	39,56
Lorezaina	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Mant. laguntzailea	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Adm. laguntzailea	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Atezaina	18.671,08	22,44	22,41	2,29	24,89	16,19	38,86
Garbitzaile-lisatzailea	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86
Sukaldeko pintxea	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86
Ofiz. laguntzailea	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86
Kualifikatu gab.	17.466,15	22,44	22,41	2,11	24,89	14,93	35,86

2027. urtea

2027an, 2026ko antzinatasun-plusaren, jaiegun/igandeetako plusaren, gaueko orduen, prestatasun-plusaren, jaiegun berezien eta aparteko orduen plusaren zenbatekoak EAEko 2026ko KPlaren ehuneko baliokidean igoko dira. Hitzarmenaren batzorde paritarioak 2027. urterako soldata-etaulak izenpetuko ditu, KPI horren berri izan ondoren.

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
Administraria	32.582,34
Gerentea	32.582,34
Zuzendaria	32.582,34
Medikua	28.325,64
Goi-m. tituluduna	28.325,64
Ikuskatzailea	25.265,94
OLT/EUD	25.265,94
Gizarte-langilea	23.736,44
Fisioterapeuta	23.736,44
Terap. okup.	23.736,44
Erdi-m. tituluduna	23.313,92
Gelazainburua	20.294,12
An. soziokult. tek.	19.957,84
Mant. ofiziala	19.957,84
Ofizial. adm.	19.957,84
Gidaria	19.698,98
Gerokultorea eta ile-apaintzailea	19.698,98
Sukaldaria	19.698,98
Lorezaina	19.421,08
Mant. laguntzailea	19.421,08
Adm. laguntzailea	19.421,08
Atezaina	19.421,08
Garbitzaile-lisatzailea	18.216,15
Sukaldeko pintxea	18.216,15
Ofiz. laguntzailea	18.216,15
Kualifikatu gab.	18.216,15

2028. urtea

2028an, 2027ko antzinasun-plusaren, jaiegun/igandeetako plusaren, gaueko orduen, pres-tasun-plusaren, jaiegun berezien eta aparteko orduen plusaren zenbatekoak EAEko 2027ko KPlaren ehuneko baliokidean igoko dira. Hitzarmenaren batzorde paritarioak 2028. urte osorako soldata-taulak izenpetuko ditu, KPI horren berri izan ondoren.

2028ko urtarrilaren 1etik aurrera

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
Administraria	33.332,34
Gerentea	33.332,34
Zuzendaria	33.332,34
Medikua	29.075,64
Goi-m. tituluduna	29.075,64
Ikuskatzailea	26.015,94
OLT/EUD	26.015,94
Gizarte-langilea	24.486,44
Fisioterapeuta	24.486,44
Terap. okup.	24.486,44
Erdi-m. tituluduna	24.063,92
Gelazainburua	21.044,12
An. soziokult. tek.	20.707,84
Mant. ofiziala	20.707,84
Ofizial. adm.	20.707,84
Gidaria	20.448,98
Gerokultorea eta ile-apaintzailea	20.448,98
Sukaldaria	20.448,98
Lorezaina	20.171,08
Mant. laguntzailea	20.171,08
Adm. laguntzailea	20.171,08
Atezaina	20.171,08
Garbitzaile-lisatzailea	18.966,15
Sukaldeko pintxea	18.966,15
Ofiz. laguntzailea	18.966,15
Kualifikatu gab.	18.966,15

2028. urtea. 2028ko abenduaren 1etik aurrera

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
Administraria	33.883,36
Gerentea	33.883,36
Zuzendaria	33.883,36
Medikua	29.626,66
Goi-m. tituluduna	29.626,66
Ikuskatzailea	26.566,96
OLT/EUD	26.566,96
Gizarte-langilea	25.037,46
Fisioterapeuta	25.037,46
Terap. okup.	25.037,46
Erdi-m. tituluduna	25.037,46
Gelazainburua	21.595,14
An. soziokult. tek.	21.258,86

LANBIDE-KATEGORIA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
Mant. ofiziala	21.258,86
Ofizial. adm.	21.258,86
Gidaria	21.000,00
Gerokultorea eta ile-apaintzailea	21.000,00
Sukaldaria	21.000,00
Lorezaina	20.722,10
Mant. laguntzailea	20.722,10
Adm. laguntzailea	20.722,10
Atezaina	20.722,10
Garbitzaile-lisatzailea	19.517,17
Sukaldeko pintxea	19.517,17
Ofiz. laguntzailea	19.517,17
Kualifikatu gab.	19.517,17

