

Ostalaritzaren sektorearen hitzarmen kolektiboa

2023ko 211. Nafarroako Aldizkari Ofiziala, urriaren 10ekoa

OSTALARITZAREN INDUSTRIARAKO NAFARROAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

2022-2023-2024 eta 2025

1. artikulua. Aldeen zehaztapena eta eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo hau honako hauek sinatu eta onetsi dute oso-osorik: enpresaburuen aldetik, Nafarroako Ostalaritza eta Turismoko Enpresaburuen Elkarteak (sektorearen %80ko ordezkartza du), eta langileen aldetik, Unión General de Trabajadores (UGT) sindikatuak (sektorearen %40,41eko ordezkartza du) eta Comisiones Obreras (CCOO) sindikatuak (sektorearen %18,49ko ordezkartza du).

Hitzarmen hau ostalaritzaren sektoreko enpresei eta langileei aplikatuko zaie. Ondokoak sartzeko dira ostalaritzaren sektorean: instalazio finko zein mugikorretan, modu iraunkorrean zein aldian behin, ostalaritzako zerbitzuak (ostatu eman, jan-edaten eman, aurrekoek osatutako zerbitzu mistoak) ematen dituzten enpresa guztiak, titulartasuna eta helburuak gorabehera.

Oro har, mugatzeko asmorik gabe, sektore honetakoak dira jarduera nagusi gisa honako zerbitzu hauek egiten dituzten enpresak:

- Ostatu ematea hoteletan, hostaletan, ostalaritzako zerbitzuren bat ematen duten apartamentuetan, hotel-apartamentuetan, bainuetxeetan, ostatu-etxeetan, moteletan, aterpetxeetan, landetxeetan eta kanpinetan, eta orokorrean ostatu-zerbitzuak ematen dituzten establezimendu guztietan.
- Janariak eta edariak ematea jatetxe eta cateringetan, baita produktu horiek bertatik bertara kontsumitzeko prest zerbitzatzen dituzten era guztietako establezimenduetan ere.
- Janariak eta edariak zerbitzatzea kafetegietan, tabernetan, taberna berezietan, garagardotegietan eta kontsumitzeko prest dauden janariak edota edariak zerbitzatzen diren antzeko establezimendu finko zein mugigarrietan.
- Janariak eta edariak zerbitzatzea txokolategietan, dastalekuetan, izozkitegietan eta te-aretoetan, bai eta janariez edota edariez gainera kafea, infusioak edo izozkiak saltzen diren era guztietako establezimenduetan ere.
- Jaten edota edaten ematea kasinoetan, bingoetan, billarretan eta jolas eta joko aretoetan.

Aurreko zerrenda ez da erabat osoa: jarduera horiez gainera beste batzuk sar daitezke, hain zuzen ere oraingo zein etorkizuneko jarduera ekonomikoen sailkapenean sartzeko direnak. Horretarako, aurretik hitzarmen honetako Batzorde Paritarioaren irizpena beharko da.

Mantentze-zerbitzuetako eta zerbitzu osagarrietako langileek (mekanikariak, arotzak, zurginak, elektrikariak, igeltseroak, pintoreak, iturginak, eta horien guztien laguntzaileak) beren arloko ordentzan edo hitzarmen kolektiboan ezarritako soldata jasoko dute, baldin eta hitzarmen honetan ezarritakoa baino handiagoa bada.

Gainerako alderdiei dagokienez, oporrak barne, hitzarmen honetan ezarritakoari lotuko zaizkio.

Orobat, hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie merkataritzako establezimenduak ustiatuz (ostalaritzaren sektorean alta emanda egon zein ez egon) janari-edariak zerbitzatzen dituzten enpresei, baita zerbitzu horiek egiten dituzten langileei ere. Salbu eta enpresa horietako langileak establezimenduaren jarduera nagusiaren hitzarmen kolektiboari lotuta badaude, betiere hitzarmen horretan jendearentzako zerbitzu horretarako soldatak eta bestelako inguruabarrak arautzen badira.

2. artikulua. Lurralde eremua.

Hitzarmen kolektibo hau, Nafarroako Foru Komunitatean, aipatu eremu funtzionalean ari diren enpresa eta langileei aplikatuko zaie, goi zuzendaritzako eginkizunetan ari direnei izan ezik.

Hitzarmen kolektibo honetako ordainsariak eta baldintza ekonomikoak hitzarmen kolektibo honi lotutako enpresetan aritzen diren langileei aplikatuko zaizkie, beste enpresa batzuekin kontratatatuak edo azpikontratatatuak badaude, ostalaritzaren sektorekoak izan ala ez, betiere enpresaren jardura nagusiari dagozkion lanak egiten badituzte.

Honako hauei ere aplikatuko zaizkie hitzarmen kolektibo honetako baldintzak: geletako zerbitzarien kategoria profesionala duten langileak eta jatetxeko, sukaldeko eta harrerako langileak, kontuan izan gabe zer enpresatan aritzen diren.

3. artikulua. Denbora-eremua eta hitzarmena salatzea.

Hitzarmen hau 2025eko abenduaren 31 arte izanen da indarrean. Hitzarmen honek Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den unetik beretik hartuko du indarra, ondorio guztietarako. 2022rako itundutako igoerak hitzarmena argitaratzen den egunetik aurrera izanen ditu ondorioak, eta 2023rako, 2024rako eta 2025erako itundutako igoerak dagokion urteko urtarilaren 1etik aurrera izanen ditu ondorioak.

Hitzarmeneko atzerakinak, 2022an, hitzarmena Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo hilabetean pagatuko dira, hilabeteko bigarren hamabostaldian argitaratzen bada, edo Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den hilabetean berean, hilabeteko lehenbiziko hamabostaldian bada.

Hitzarmenaren indarraldia amaitzean, beste hitzarmen berri batek ordeztu ezean, hitzarmen honen arauak segituko dute indarrean, eta mugarik gabeko aurreraeragina izanen dute.

Negoiazio berriaren ondorioetarako, hitzarmen kolektibo hau espresuki salatutzat joko da sinatzen den unetik beretik.

4. artikulua. Oinarrizko soldatak.

Hauexek dira I. eranskinean zehaztutako bost mailetako hileko oinarrizko soldatak:

MAILAK	2022	2023	2024	2025
I	1.551,16 euro	1.613,21 euro	1.661,60 euro	1.711,45 euro
II	1.341,66 euro	1.395,33 euro	1.437,19 euro	1.480,30 euro
III	1.194,96 euro	1.242,76 euro	1.280,04 euro	1.318,44 euro
IV	1.152,96 euro	1.199,08 euro	1.235,06 euro	1.272,11 euro
V	859,48 euro	893,86 euro	920,67 euro	948,29 euro

–Soldaten berrikuspena:

Hitzarmen honetan, 2022ko ekitaldiko KPI errearen arabera berrikuspena egiten da.

Estatistikako Institutu Nazionalak Espainiarako ezarritako kontsumoko prezioen indizeak (KPIa) gainditzen baditu 2023., 2024. eta 2025. urteetarako ezarritako soldata-igoerak, igoera horiek ehuneko puntu bat igotzen ahalko dira urtero gehienez. Gainera, hitzarmenaren indarraldia bukatzen denean, igoera horien batura ez da ehuneko 17tik gorakoa izanen inola ere. Beraz, guztizko igoera mugatuta dago.

Hala eskuratutako zenbatekoak 2026ko urtarrileko nominatik aurrera aplikatuko dira, eta ez dute atzeraeraginik izanen 2022ko, 2023ko, 2024ko eta 2025eko soldata-kontzeptuetarako.

Azkenik, 2022ko atzerapenen paga lineal bat ezartzen da, 600 eurokoa, 2022an sektorean jardun zuten langileek jasotzen ahalko dutena, betiere lan egindako denborarekiko modu proportzionalan. Paga hori ordainduko zaie, orobat, ekitaldi horretan ostalaritzan lan egin zuten baina gaur egun sektorean jarduten ez duten langileei.

–Igoerarik gabeko kontzeptuak:

Ez dute igoerarik izanen, soldata-berrikuspenaren ondorioz, lanpostua uzteagatiko kalte-ordainek (19. artikulua) eta lan-istripuen aseguruaren polizak (21. artikulua); beraz, hitzarmen honen artikuluetan haientzat ezarritako kopuru berberak aplikatuko dira.

5. artikulua. Mantenu-plusa.

Langile guztiek jasoko dute mantenu-plusa izeneko soldata-osagarri bat. Osagarri horren urteko zenbatekoak honako hauek izanen dira, eta hileroko 12 ordainsaritan banatuta ordainduko dira:

–2022. urtea: urtean 1.518 euro, 126,50 euroko hamabi hileko ordainsaritan banatuta.

–2023. urtea: urtean 1.578,72 euro, 131,56 euroko hamabi hileko ordainsaritan banatuta.

–2024. urtea: urtean 1.626 euro, 135,50 euroko hamabi hileko ordainsaritan banatuta.

–2025. urtea: urtean 1.674,84 euro, 139,57 euroko hamabi hileko ordainsaritan banatuta.

Jantoki zerbitzua daukaten establezimenduetan, langileek, nahi izanez gero, mantenua izanen dute lanean ari diren egunetan, enpresaren kontura.

Hala denean, enpresak deskontu bat aplikatuko dio langileari soldaten ordainagirian, mantenu-plusaren kontzeptuan urtean jasotzen duena adinakoa.

Deskontua hilerok aplikatuko da langileak mantenua jaso nahi duen aldi osoan. Horrenbestez, zerbitzu honen kontraprestaziotzat hartuko da mantenu-plusaren urteko zenbatekoaren eta langilearen urteko lanegunen arteko baliokidetza (hots, mantenu-zerbitzuaz baliatzen den egunen kopurua).

6. artikulua. Aparteko eskersariak.

Urtean aparteko bi paga ordainduko dira, eta bakoitza hileko soldata bat adinakoa izanen da, barne harturik oinarritzko soldata, hitzarmeneko plusa eta antzinasuna.

Aparteko eskersariak uztailaren 15etik 20ra bitartean ordaindu beharko dira, eta abenduaren 22a baino lehen, sei hilekokako zenbaketa-sistemaren arabera.

Aparteko pagak soldata errealean oinarrituta ematen dituzten enpresek halaxe segitu beharko dute.

7. artikulua. Antzinasuna.

Zenbateko hauek aplikatuko dira hilerok, 12 pagatan, antzinasunaren kontzeptu gisa:

1. Enpresan sei urteko lanaldia betetzen denetik:

MAILAK	2022	2023	2024	2025
I. MAILA	124,09	129,06	132,93	136,92
II. MAILA	107,33	111,42	114,97	118,42
III. MAILA	95,60	99,42	102,40	105,48
IV. MAILA	92,24	95,93	98,80	101,77

2. Enpresan bederatzi urteko lanaldia betetzen denetik:

MAILAK	2022	2023	2024	2025
I. MAILA	248,19	258,11	265,86	273,83
II. MAILA	214,67	223,25	229,95	236,85
III. MAILA	191,19	198,84	204,81	210,95
IV. MAILA	184,48	191,85	197,61	203,54

Enpresan lanean bederatzi urte betetzen dituzten langileek, antzinasun gisa, urte kopuru horretara heltzen diren egunean finkatuta daukaten kopurua jasotzeko eskubidea izanen dute, eta nominan honela agertuko da: “antzinasun finkatua”.

Soldatako “antzinasun finkatua” kontzeptua ezin izanen da konpentsatu, ezta irentsi ere.

8. artikulua. Fideltasun saria.

Langile guztiek, enpresan 19 urte lanean betetzen dituzten unetik aurrera, 173,60 euroko zenbatekoa eskuratuko dute urtero 2023an, 178,80 euro 2024an, eta 184,17 euro 2025ean, fideltasun sari gisa.

Fideltasun sari hori, enpresan 29 urte lanean betetzen dituzten unetik aurrera, 260,38 eurokoa izanen da urtero 2023an, 268,19 eurokoa 2024an, eta 276,24 eurokoa 2025ean.

9. artikulua. Hitzarmen plusa.

Hitzarmen honi lotutako enpresek hitzarmen plusa izeneko soldata-osagarria ordainduko diete langileei. Hona hemen hitzarmen honen I. eranskinean zehaztutako soldata maila bakoitzari plus honengatik dagokion hileko gutxieneko zenbatekoa:

MAILA	2022	2023	2024	2025
I	261,27	271,72	279,87	288,27
II	230,19	239,40	246,58	253,98
III	208,48	216,82	223,32	230,02
IV	202,17	210,25	216,56	223,06
V	158,80	165,15	170,10	175,21

10. artikulua. Lana borondatez uztea.

Beren borondatez enpresan aritzeari utzi nahi dioten langileek horren berri eman beharko diote idatzita enpresari, epe hauek beteta:

- a) I. mailako langileak: 30 egun.
- b) Gainerako langileak: 15 egun.

Behar bezain garaiz abisu ematen ez duen langileak egun bateko soldata ordaindu beharko dio enpresari aurreabisuan berandutzen den egun bakoitzeko. Zenbateko hori lana uzten duen egunean zor zaion kopurutik kenduko zaio.

11. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.

Hitzarmen honi lotutako langileek plus bat jasoko dute lanean ematen duten igande edo jaiegun bakoitzeko: 29,38 euro 2022an, 30,56 euro 2023an, 31,47 euro 2024an, eta 32,42 euro 2025ean.

Kopuru hori lanaldi osoari dagokio; lanaldi partziala eginez gero, dagokion zati proportzionala aplikatuko zaio.

Dena delakoagatik (oporrak, asteko atsedena, laneko baja, baimena....) igande edo jaiegun batean lanik egiten ez bada, plus hau ez da ordainduko.

Igande eta jaiegunetako plusa hurrengo hileko soldatarekin batera ordainduko da.

12. artikulua. Harrerako langileen plusa.

Harrerako buruen, harrerako 2. buruen eta harreragileen kategorietako langile guztiek plus bat jasoko dute hiler, gutxienez honenbestekoa: 79,53 euro hilean 2022an, 82,71 euro hilean 2022an, 85,19 euro hilean 2023an, eta 87,75 euro hilean 2025ean.

Era berean, plus osagarri bat egonen da, hilean 30 eurokoa, atzerriko bi hizkuntzatan B2 mailako titulazioa dutela egiaztatzen duten harreragileentzat.

13. artikulua. Prestakuntza plusa.

Sektore moderno eta lehiakorra lortzeko, beharrezkoa da prestakuntza egokia eta etengabe eguneratua duten enpresaburuak eta langileak izatea. Ondorioz, kalitatezko prestakuntzaren garapena bermatzen duten eredueta parte hartzea ezinbestekoa da sektore lehiakor bat garatu eta mantentzeko eta sektorearen barruan enplegu egonkorra eta kalitatezkoa lortzeko.

Hori dela eta, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adostu dute langileei prestakuntza konpentsatzeko plus bat ordaindu beharko dietela. Plus hori hilean 20 eurokoa izanen da, eta 14 paga izanen ditu hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Honako enpresa hauek ordaindu beharko dute:

1. Egiaztatzen ez dutenak sektoreko enpresaburuen ordezkaritza handieneko erakunde batean parte hartzen dutela. Halako erakundetzat hartuko dira, gutxienez sektoreko langileen %10 eta enpresaburuen %25 ordezkatzear gainera, sektorearen prestakuntza-garapenean aktiboki laguntzen dutenak, hitzarmen honen eraginpeko langileentzako prestakuntza-planak bultzatuz. Egiaztatzen ez dutenak prestakuntza-plan bat dutela lan merkatuaren beharretara egokitutako prestakuntza errazteko. Plan horrek sektoreko enpresen lehiakortasun-eskakizunei erantzun beharko die, eta, aldi berean, langileen sustapen profesionalerako eta garapen pertsonalerako nahiak bete beharko ditu sukaldaritzaren sektoreko lanbideetan modu kualifikatuan jarduteko gaituz.
2. Egiaztatzen ez dutenak prestakuntza-zentro homologatuek emandako etengabeko prestakuntzarako banakako planak garatzen dituztela.
3. Egiaztatzen ez dutenak ostalaritzaren arloko etengabeko prestakuntzarako eta/edo prestakuntza jarraiturako plan bateratuetan parte hartzen dutela, prestakuntza-zentro homologatuek ematen dituztenetan.

Plusa ordaintzeko betebeharrak horretatik kanpo geratzeko, honako akreditazio-aukerabide hauek ezartzen dira:

- 1) Ostalaritzarako berriazko prestakuntzan parte hartzen duen edo prestakuntza hori sustatzen duen sektoreko enpresaburuen ordezkaritza handieneko erakunde batek emandako ziurtagiria, non adieraziko baita prestakuntza hori atxiki zaiola, Batzorde Paritarioak onztat emana.
- 2) Prestakuntza-zentro homologatu batek emandako etengabeko prestakuntzarako banakako planak aurrera eramane direla egiaztatzen duen ziurtagiria, Batzorde Paritarioak onztat emana.

Ziurtagiri horiek urtebeteko balioa izanen dute, eta automatikoki berritzen ahalko dira, baldin eta haiek emateko kontuan hartutako baldintzak betetzen badira oraindik, edo edozein unetan baliogabetzen ahalko dira, baldin eta baldintzak betetzen ez badira.

- 3) Prestakuntza-zentro homologatu batek emandako ziurtagiria, egiaztatzen duena enpresak parte hartu duela zentroak ostalaritzaren arloko etengabeko prestakuntzarako aurrera eramanean duen plan bateratu batean, Batzorde Paritarioak ontzat emana.

Nolanahi ere, hitzarmen honen eraginpeko langileek enpresak eskatutako ziurtagiriaren indarraldiari eta balioari buruzko informazioa eskatzen ahalko diote Batzorde Paritarioari, prestakuntza-plusa erreklamatzeko, hala badagokio.

Kalitatezko prestakuntzat hartzen da Nafarroako Enplegu Zerbitzuak profesionaltasun-ziurtagiriak emateko homologatutako prestakuntza-zentroek ematen duten prestakuntza.

14. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanorduen kopurua, lanaldi jarraian edo zatituan bete beharrekoa, 1.724 ordukoa izanen da hitzarmen honek indarra duen bitartean.

Laneko denbora kontatzeko, eguneko lanaldiaren hasieran eta bukaeran langileak bere lanpostuan egon beharko du, lan egiteko behar diren baldintzetan.

Lanaldi hori ezarri bada ere, langileek izan ditzaketen baldintza hobeak errespetatuko dira, hau da, urteko lanorduen kopururako arestian adierazitakoa baino kopuru erreal txikiagoak. Laneko arau egokiena zein den zehazteko, hots, hitzarmen honetan ezarritako lanaldia edo legezko edo itundutako beste xedapen batzuetan ezarritakoa, arau batean eta bestean finkatutako lanaldia, oporrak eta bestelako atsedenaldiak osorik hartuko dira; horrenbestez, ez da bidezkoa izanen araubideak erkatzea eta bakoitzetik atalik onuragarrienak hartzea. Nolanahi ere, kontuan harturik artikulua honetan aztertutako gaiak homogeneousak direla eta haien erregulazioan errespetatu direla behar diren gutxieneko zuzenbidezko printzipioak, alderdi sinatzaileek itundu dute ezen, hitzarmenean ezarritakoaren eta lanaren arloko indarreko beste arauen artean sor daitezkeen gatazketan, hitzarmen honetan ezarritakoa hobetsiko dela.

Enpresak bermatuko du lanaldia egunero erregistratzen dela, hau da, langile bakoitzaren lanaldia noiz hasten den eta noiz bukatzen den zehazki.

Enpresak 4 urtez gordeko ditu lanaldiaren erregistroak, eta langileen, haien legezko ordezkarien eta lan-ikuskatzaileen eskura egonen dira.

Lanaldia erregistratzeko sistema objektiboa, fidagarria eta eskuratzeko modukoa izanen da.

Datu pertsonalei buruzko araudia eta eskubide digitalak bermatzekoa errespetatuko dira kasu guztietan.

15. artikulua. Lan egutegia.

Enpresek urtero otsailaren 15a baino lehen prestatuko dute lan egutegia. Enpresako zuzendari-tzaren ahalmena da lan ordutegia ezartzea, langileen ordezkariak kontsulta egin ondoren. Ordezkari horiek hamabost egun natural izanen dituzte gehienez, enpresak prestatutako egutegia jakinarazi eta biharamunetik hasita, hura aldatzeko komenigarritzat jotzen dituzten alegazio edo proposamenak aurkezteko.

Sei langile baino gutxiagoko enpresetan, aurreko paragrafoan aipatutako alde aurreko kontsulta banan-banan egingen zaie langileei.

Kasu guztietan, lan egutegian honako hauek agertu behar dira: langile bakoitzaren urteko lanegunak, asteko atsedenerako egunak edo horiek zehazteko irizpideak, oporrak hartzeko aldiak edo egun baliodunak, eta ordaindu beharreko jaiegun berreskuraezinak, bai enpresa osorako, bai departamentuen edo atalen arabera.

16. artikulua. Atsedetak eta jaiegunak.

1) Oporrak:

Oporrak 32 egun naturalekoak izanen dira hitzarmen honi lotutako langile guztientzat.

Enpresak bi alditan zatitzen ahalko ditu oporrak, edo hirutan, opor egunei pilatzen bazaizkie ordaindu beharreko jaiegun berreskurazinetan lan egiteagatik ematen diren atsedetak egunak.

Oporraldiak enpresak eta langileek elkar hartuta finkatuko dituzte, arau hauekin bat:

- a. Enpresaburuak oporralditik kanpo utz dezake enpresak produkzio handiena izaten duen aldia, gehienez 45 egun urtean. Urtero, aldi hori otsailaren hamabostak baino lehen jakinarazi behar zaie langileek enpresan dituzten legezko ordezkariak. Salbuetsitako aldi hori jakinarazi ezean, produkzio handieneko alditzat hartuko dira herriko jaiak (zaindariarenak zein bestelakoak), Aste Santua eta abuztua (Iruñean uztaila).
- b. Urte-sasoia aritzen diren establezimenduetan eta sasoi batetik bestera gorabehera handiak izaten dituztenetan (eskaria batez ere oporraldietan izaten dutenak), langileek lan denboraldia bukatu ondoren hartuko dituzte oporrak, enpresarekin besterik itundu ezean. Urte-sasoia aritzen diren establezimenduak dira urtean gehienez 8 hilabete zabalik egoten direnak.
- c. Lantoki osoa edo departamentu edo zerbitzuren bat ixten bada, langileek itxita dagoen aldian hartu beharko dituzte oporrak.

Langileek gutxienez bi hilabete lehenago jakinen dute noiz izanen dituzten oporrak.

Oporrak gozatzeko edo haien ordaina jasotzeko eskubidea urte naturalen arabera zenbatuko da; hau da, urte naturala bukatzean langile guztiek hartuak izanen dituzte dagozkien oporrak.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa ez da aplikatuko langileak bi hilabete lehenagotik gutxienez ez badaki noiz izanen dituen oporrak, non ez den enpresarekin adostu.

Langileek bi opor egun hartzen ahal dituzte urtean beren nahierara, baldintza hauekin: ezin dira enpresak produkzio handiena duen aldian izan, abisua eman behar dute 15 egun aurretik, eta atal edo lan-zentro bereko bi langileek ezin dute eskubide hau egun berean baliatu.

Oporren zenbaketa benetako lanegun batean hasiko da beti, lan-zentroa oporrengatik ixten denean izan ezik.

Oporretatik itzultzen direnean, langileek beti izanen dute asteko atsedenaldirako eskubidea.

Oporraldi batean amatasun-baimena jasoz gero, oporren gozamina eten egingen da.

Enpresaren opor egunen egutegiaren arabera finkatutako oporraldiak bat egiten badu langile baten haurdunaldiaren edo erditzearen ondoriozko edo bularra emateko aldi baterako ezintasun egoera batekin edo Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4., 5. eta 7. apartatuetan ezarritako lan kontratua eteteko aldiarekin, langileak eskubidea izanen du opor egunak aldi baterako ezintasuna edo dago-kion baimena bukatutakoan edo kontratuaren etenaldia bukatutakoan hartzeko, urte naturala bukatu bada ere. Oporraldia bitartean aurreko paragrafoan aipatu ez den arrazoi batengatik aldi baterako ezintasun egoera bat gertatuz gero, eta horren ondorioz langileak oporrak dagokion urte naturalean hartzerik ez badu, osorik edo partez, ezintasun egoera bukatu ondoren hartzen ahalko ditu, betiere opor horiek sortu diren urtea bukatzen denetik 18 hilabete baino gehiago igarotzen ez badira.

2) Asteko atsedaldia:

Asteko atsedaldia bi egunekoa izanen da enpresa guztietan.

Astean bi eguneko atsedena hartu beharrean, langileek egun eta erdiko atsedena hartzea hautatzen ahal dute, eta hilean 46,32 euroko plusa jaso 2022an. Plus hori 48,17 eurokoa izanen da 2023an, 49,62 eurokoa 2024an, eta 51,11 eurokoa 2025ean, betiere enpresak eta enpresako langileen ordezkariak hala adosten badute. Hala ere, aurreko urtean plantillan batez beste 10 langile baino gutxiago izan diren enpresetan enpresaburuaren ahalmena izanen da aukera hori aplikatzea.

Plantillako batez besteko langile kopurua zenbatzean ez dira kontuan hartuko langileak eszedentzian edo lan-kontratua etenda egon diren aldiak.

Enpresek zortzi astera arteko aldietan kontatzen ahal dituzte asteko bi eguneko atsedenaldiak, betiere indarreko legerian ezarritako asteko gutxieneko atsedenaldia errespetatuz gero.

18 urtetik beherako langileek gutxienez etenik gabeko bi eguneko atsedenaldi bat izanen dute astean.

3) *Jaiegunak:*

Enpresak ezarriz gero, langileek lan egin beharko dute ordaindu beharreko jaiegun berreskurazinetan. Halakoetan, enpresak konpentsazio bat eman beharko die langileei jaiegunean lan egindako orduengatik. Konpentsazioa atsedena beste egun baliodun batean hartzea izanez gero, egun hori laneguna izan beharko da; beraz, konpentsazioko atsedeen-eguna ezin da izan asteko atsedenaldiko bat, ez ordaindu beharreko jaiegun berreskurazinetan bat.

Ordaindu beharreko jaiegun berreskurazinetan atsedenaldia beste lanegun batera pasatuz konpentsatzen direnean, egunen kreditua metatu gabe banaka hartuta, atsedeen-eguna langileak hautatuko du, baina muga hauekin:

- A. Enpresak hautapenetik kanpo utz ditzake produkzio handiko aldiak (gehienez 45 egun urtean). Enpresak otsailaren 15a baino lehen jakinarazi behar die langileei zein diren konpentsaziorako hautatu ezin diren egunak. Hori egin ezean, produkzio handieneko alditzat hartuko dira herriko jaiek (zaindariarenak zein bestelakoak), Aste Santua eta abuztua (Iruñean uztaila).
- B. Nolanahi ere, langileak konpentsazioko atsedenaldia hartu nahi duen eguna baino 10 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresaburuari; aipatu atsedeen-egunen artean 10 eguneko epea egon beharko da, gutxienez ere.
- C. Hala ere, enpresak konpentsazio-atsedenerako hautatutako egunak ukatzen ahal dizkio langileari. Hala gertatzen denean, 34,63 euro ordainduko dizkio konpentsazio gisa 2022an, 36,02 euro 2023an, 37,10 euro 2024an eta 38,21 euro 2025ean, eta beste noizbait atsedeen-egun bat hartzeko aukera emanen dio.

Baldin eta ordaindu beharreko jaiegun berreskurazinetan kreditua aldi batean edo bitan metatzen bada jarraian hartzeko, oporraldiak finkatzeko baliatzen diren irizpide berak erabiliko dira jaiegun horietarako.

4) *Lanaldien arteko atsedena:*

Lanaldien artean 10 orduko atsedenaldia egonen da gutxienez; oro har, hamabi ordukoa izanik, diferentziak lau astera arteko aldietan zenbatzen ahal dira.

5) *Norberak libre aukeratzeko eguna:*

Langileek eskubidea izanen dute norberak libre aukeratzeko egun ez-ordaindu bat hartzeko urtean, beren aferetarako, baldintza hauek betez gero:

- Abisu ematea enpresari 15 egun lehenago.
- Atal edo lan-zentro bereko bi langilek aldi berean ez erabiltzea eskubide hori.
- Herriko jaietan edo antzeko egunetan ez izatea.

Norberak libreki hartzen duen eguna konpentsatzeko, enpresak sistema hauetako bat baliatuko du:

- Opor egun bat kenduta, edo langileak beste egun baliodun batean atsedeen hartzeagatik konpentsagai duen ordaindu beharreko jaiegun berreskurazinetan bat kenduta.
- Aparteko orduekin konpentsatuta.
- Lanalditik konpentsatuta, behar diren orduak berreskuratuta.

Konpentsatzeko modu horietako bakar bat ere ezin denean enpresan aplikatu, oporretan lantokia ixten delako, jaiegunetan lan egiten ez delako, aparteko ordurik egiten ez delako eta ezin delako lanaldiarekin konpentsatu, langileak edo langileen ordezkariak beste konpentsazio modu bat adostu beharko dute enpresarekin norberak libre aukeratzen ahal duen eguna hartzeko.

17. artikulua. Bularra ematea.

Jaiotzaren, adopzioaren, adoptatzeko zaintzaren edo harreraren kasuan, 45.1.d) artikuluekin bat, langileek eskubidea izanen dute ordu batez lanetik kanpo egoteko, bularreko haurra zaintzearen, horrek bederatzi hilabete bete arte. Ordu hori bi zatitan banatzen ahal da. Ume baten baino gehiagoren jaiotze, adopzio, adoptatzeko zaintza edo harrera kasuetan, baimenaren denbora modu proportzionalen handituko da. Eskubide hori baliatzen duenak, hala nahi badu, eskubide hori lanaldiaren ordu erdiko murrizketarekin ordezkariak dezake, helburu berbererako, edo denbora hori lanaldi osotan pilatzen ahal du, negoziazio kolektiboan ezarritako baldintzetan edo enpresarekin adostuta (betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa errespetatuz). Atal honetan biltzen den baimena langileen eskubide indibiduala da, eta eskubidea gauzatzea ezin zaio aldatu beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harrera-egile bati. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu eragile beragatik baliatzen badute eskubide hori, eskubide hori aldi berean baliatzeko aukera mugatzen ahalko da enpresaren funtzionamenduari lotutako arrazoi funtsatu eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak ordezkari bat eskaini beharko du bi langileak eskubide horretaz baliatzen direla bermatzeko eta kontziliazio-eskubideak baliatzea ahalbidetzeko. Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, denbora hori bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte luzatzen ahal da, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.

Eskubide honen ordezkari hamahiru laneguneko baimena har daiteke; baimen hori amatasun-baimenaren ondoren gozatu behar da.

Eskubide hori baliatu nahi izanez gero, abisua eman behar zaio enpresaburuari idazki baten bidez, hilabete lehenago gutxienez.

18. artikulua. Haurdunaldia.

Jantokian zein beste zeinahi lanpostutan ari diren emakumeek haurdunaldiko bosgarren hilaz geroztik eskubidea izanen dute eginkizun eramangarriagoko beste postu batera aldatzeko.

19. artikulua. Probaldia. Iraupena.

Probaldiari buruzko araudi hau erantsi zaio hitzarmenari:

LANBIDE TALDEAK ETA FUNTZIO ARLOAK	KONTRATUAREN IRAUPENA		
	Kontratu mugagabeak: Ohiko langile finkoak eta aldizkako langile finkoak	Aldi batekoak, hiru hilabete baino gehiago	Aldi batekoak, hiru hilabete bitarte
1. lanbide taldea, arlo guztietan, eta 2. lanbide taldea, bosgarren arloan: –1. funtzio arloa: harrerako burua, harrerako 2. burua, merkataritzako burua, administrazioko burua, lehen atezaina. –2. funtzio arloa: sukaldeko burua, sukaldeko 2 burua, catering burua. –3. funtzio arloa: jatetxeko edo aretoko burua, jatetxeko edo aretoko 2. burua, catering-operazioen burua. –4. funtzio arloa: gelazainburua edo arduradun nagusia, gelazainburuordea edo ataleko arduraduna.	90 egun	75 egun	60 egun

LANBIDE TALDEAK ETA FUNTZIO ARLOAK	KONTRATUAREN IRAUPENA		
	Kontratu mugagabeak: Ohiko langile finkoak eta aldizkako langile finkoak	Aldi batekoak, hiru hilabete baino gehiago	Aldi batekoak, hiru hilabete bitarte
–5. funtzio arloa: catering zerbitzuetako burua, mantentze-lanen eta zerbitzu osagarrien arduraduna, cateringeko zerbitzu teknikoen eta mantentze-lanen arduraduna (flota edo instalazioak eta eraikinak), ataleko arduraduna, mantentze-lanetako eta zerbitzuetako espezialista, cateringeko zerbitzu teknikoetako eta mantentze-lanetako espezialista (flota edo instalazio eta eraikinak) –6. funtzio arloa: zerbitzuaren arduraduna.			
2. lanbide taldea, arlo guztietan, 5.ean izan ezik: –1. funtzio arloa: harrerako langilea, zaindaria, administraria, harreman publikoetarako langilea, komertziala, harrerako eta/edo atezaintzako urgazlea, telefonista, administrari urgazlea, laneko arriskuen prebentziorako teknikaria. –2. funtzio arloa: taldeko burua, ekonomatuko urgazlea, ekonomatuko arduraduna, gozogilea, sukaldeko urgazlea, sukaldaria. –3. funtzio arloa: sektoreko burua, zerbitzaria, sommelieria, tabernaria, catering aretoko burua, catering gainbegiralea, sukaldaritza modernoko prestatzailea, sukaldaritza modernoko gainbegiralea, catering muntatzaile prestatzailea, catering taldearen gidaria, taldeen gainbegiralea. –4. funtzio arloa: geletako zerbitzaria. –6. funtzio arloa: zerbitzuko teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako bestelako tituludunak), zerbitzuko espezialista (soroslea edo lehen laguntzeta-ko espezialista, turismo edo aisialdiko animatzailea, kirol monitore, disko-jartzailea, masaje-emailea, kiromasajista, estetizista, espezialista, bainuetxeko espezialista, ur-terapeuta eta bezeroarentzako arretako espezialista).	60 egun	45 egun	30 egun
3. lanbide taldea, arlo guztietan: –1. funtzio arloa: harrerako eta atezaintzako laguntzailea. –2. funtzio arloa: sukaldeko/ekonomatuko laguntzailea. –3. funtzio arloa: zerbitzari urgazlea, catering taldeko urgazlea, taldeen begirale edo zaintzailea, sukaldaritza modernoko laguntzailea, catering prestatzaile/muntatzaile laguntzailea. –4. funtzio arloa: geletako eta garbiketako laguntzailea. –5. funtzio arloa: mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako laguntzailea. –6. funtzio arloa: Zerbitzuko laguntzailea (bezeroarentzako arretako laguntzailea eta igerileku edo bainuetxeko laguntzailea).	45 egun	30 egun	15 egun

Hala ere, kontratu horiek asteko egun guztietan eginen ez diren lanetarako egiten badira, probaldia ezin da izan benetan lan egindako hogeita hamar egunetik gorakoa, kontratuak iraupen mugagabea badu, edo benetan lan egindako hogeita hamar egunetik gorakoa, iraupen jakin bat badu.

Prestakuntzako kontratuak:

Aginduzko legeria aplikatuko da, indarrean dagoen araudiarekin bat.

20. artikulua. Lan harremana iraungitzeari lotutako kalte-ordaina.

Langileak lan-kontratua iraungitzea hautatzen badu, kalte-ordaina jasoko du konpentsazio gisa, baldin eta 2019ko uztailaren batean hogeita hamabost (35) urtetik gorako antzintasuna bazuen enpresan eta adin hauetakoren batean badago:

LANGILEAREN ADINA	KALTE-ORDAINA
58 urte	300 euro
59 urte	300 euro
60 urte	3.957,27 euro
61 urte	3.363,67 euro
62 urte	2.760,88 euro
63 urte	2.466,39 euro
64 urte	2.176,49 euro
65 urte	1.067,54 euro

Langileak taulako adinetako batera heldu eta bere lan-kontratua iraungitzen duenean jasoko du kalte-ordain hori. Gehieneko muga: 65 urte betetzen dituen eguna.

Langile batek bere borondatez utzi nahi badio enpresan lan egiteari eta kalte-ordain hau jaso nahi badu, idatziz jakinarazi behar du hilabete bat lehenago gutxienez.

Aipatu moduan lan kontratua iraungitzea hautatzen duten langileek, erretiro partzialeko egoeran badaude errelebo-kontratuarekin, aipatu kalte-ordain osoa jasoko dute; zein adina duen langileak lan harremana behin betiko uzten duenean, haren arabera.

21. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Enpresaren eta langilearen arteko lan-harremanean, laneko istripuaren edo lanbide-eritasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunetan, enpresak osagarri bat ordaindu beharko dio langileari, Gizarte Segurantzak aldi baterako ezintasunaren prestazioagatik ematen dionari gehituta kotizatutako legezko soldataren %100era irits dadin, igande eta jaiegunetako plusa kenduta.

Lanetik kanpoko istripuaren edo eritasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunetan, enpresak eriarri edo istripua izan duenari ondoren adieraziko diren osagarriak soilik ordaindu beharko dizkio:

- ABEaren ondoriozko bajaren 2. egunetik 90.era arte, kotizazioko legezko soldataren %100 gehienez, igande eta jaiegunetako plusa kenduta.
- 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, ABEaren ondoriozko bajaren 91. egunetik 180.era arte enpresak kotizazioko legezko soldataren %100era iristeko behar dena jarriko du, igande eta jaiegunetako plusa kenduta, baldin eta enpresako ABEagatiko absentismoa aurreko hilean %5,5etik gorakoa ez bada izan.

Langile bat eritasunagatik edo lanekoa ez den istripu bategatik ospitaleratzen badute, enpresak langileari dagokion kotizazioko legezko soldata osora iristeko behar dena jarri beharko du, igande eta jaiegunetako plusa kenduta, bajaran dagoen lehen 90 egunetan.

Aldi baterako ezintasunen kasuetan, langileak enpresaren zerbitzu medikoen berrikuspenak onartuko ditu.

Aldiz, artikulua honetan xedatutakoa ez da aplikatuko enpresak langileen legezko ordezkariekin hitzartuz gero; izan ere, beste osagarri-sistema batzuk ezartzen ahal dira aldi baterako ezintasun kasuetarako.

22. Istripuen aseguru poliza.

2018ko urriaren 1etik aurrera, hitzarmen honi helden dioten enpresek urtero-urtero istripu-aseguru bat kontratatatu beharko dute enpresan hilabete baino gehiago daramaten langile guztientzat.

Honako kapitala aseguratu da:

–36.000 euro istripuaren ondoriozko heriotzagatik, istripua lanekoa zein bestelakoa izan.

–36.000 euro, istripuaren ondoriozko lanerako ezintasun iraunkor eta absolutuagatik, istripua lanekoa zein bestelakoa izan.

23. artikulua. Laneko arropa.

Enpresek uniformeak eman behar dizkiete langileei, baita ohiko bizimoduan erabiltzen ez diren laneko arropak ere (esmokinak galtzekin, tximeleta-begiztak, jakatxoak, oinetakoak, buzoak, kor-batak, txalekoak), edo bestela haien konpentsazioa esku-dirutan. Oinetakoak ere laneko arropa dira.

Laneko arropa ematen ez duten enpresek 132,27 euro ordainduko dizkiete langileei 2022an, 137,56 euro 2023an, 141,68 euro 2024an, eta 145,94 euro 2025ean, beti irailean.

Orobat, langileei laneko arroparen inongo elementurik ematen ez dieten enpresek %50 handituko dituzte lehen aipatutako zenbatekoak.

Langileek behar bezala erabili behar dute enpresak emandako arropa, eta txukun zaindu behar dituzte euren higieena eta garbitasuna.

Haurdun dauden langileei laneko arropa egokia emanen zaie berariaz hala eskatzen dutenean.

24. artikulua. Konpentsatzea eta irenstea.

Igande eta jaiegunetako plusa eta harreragileen plusa, hitzarmen honetako 11. eta 12. artikuluetan arautuak eta urtero zenbatetsiak, konpentsatu edo irentsi egiten dira hobekuntzarik ituntzen bada edo enpresak bere aldetik hala erabakitzen badu edo banakako kontratuan adosten bada.

Hala ere, ondoren zehaztuko diren osagarriak ezin izanen dira konpentsatu ez irentsi:

Ostalaritzako 1978ko hitzarmen kolektiboaren ondorioz sektoreko langile batzuentzat sortu ziren soldata-osagarriak.

Enpresak langileen ordezkariekin berariaz eta modu kolektiboan ituntzen dituen osagarriak, langile guztiei aplikatu beharrekoak.

Gainerako soldata kontzeptuak, aurretik aipatu ez badira, ezin izanen dira konpentsatu ez irentsi.

25. artikulua. Langabeziaren kontrako neurriak.

1. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen aldian debekatuta daude ohiko aparteko orduak. Nolanahi ere, ezbeharrak eta ezohiko kalteak presaz konpontzeko egin beharreko aparteko orduak zilegi izanen dira, baita enpresaren lan arruntak, ohikoak ez direnak, amaitzeko egin beharrekoak ere.

Aparteko orduak ordaindu behar izanez gero, enpresaburuek eta langileen ordezkariak itunduko dituzte; itunik egin ezean, ohiko orduaren balioaren %75 izanen da.

2. Erretiro berezia 64 urte betetzean.

Arau iragankorren aplikazioaren ondorioz erretiro mota hau indarrean dagoen kasuetan, enpresak behartuak egonen dira 64 urte betetzean erretiroa eskatzen duten langileak ordeztzeko kontratuak izenpetzera, langile horiei Langileen Estatutuaren 12. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 10. xedapen gehigarrian ezarritakoa aplikatzen ahal baldin bazaie.

3. Langilearen erretiro partziala.

Enpresaren esku dago erabakia hartzea langileak 60 urtetik aitzinera erretiro partziala eskura dezan. Halakoetan, abuztuaren 23ko 2/95 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Langileen Estatutuaren testu bateginaren 12. artikuluan eta aplikatzen ahal den legeria indarduneari ezarritakoari jarraituko zaio.

Lanaldi partzialaren banaketa enpresak eta langileak finkatuko dute elkar hartuta.

Ordezko langilea finko sartuko da plantillan besteak erabateko eta behin betiko erretiroa hartzen duenean.

26. artikulua. Lanbide sailkapena-lgoerak.

Hitzarmen honen esparruan sarturiko enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langileen sailkapen sistema ezartzen da. Sistema lanbide taldetan egituratzen da, eta taldeak, berriz, funtzio arloetan.

Horren ondorioetarako, Ostalaritza Sektorearen Estatuko V. Lan Akordioaren (OELA V) II. kapitulua osorik aplikatuko da, lanbide sailkapenari buruzkoa (99010365011900 hitzarmen kodea), 2015eko martxoaren 25ean sinatu eta maiatzaren 21eko 121. zenbakidun Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu zena.

Hitzarmen honen I. eranskinean lanbide taldeei egokitutako korrespondentzia-taula ageri da, okupazioen arabera xehakaturata. Gainera, lanpostu bakoitzeko soldata-maila ere ezarri da.

Langile bakoitzari lanbide talde bat esleitu zaio, eta funtzio arlo baten barruan sartuko da, OELA V. akordioaren II. kapituluan jasota dagoen moduan. Lan kontratuetan eta soldata agirietan lanbide taldea eta okupazioa edo lanpostua ageriko dira, hitzarmen honen I. eranskinean zehaztutako izenak erabiliz.

Bere kategoriatik goragoko lanpostu batean ari den langileak hari dagokion soldata jasoko du.

Langile batek ondoz ondoko sei hilabete baino gehiago ematen baditu goragoko lanpostu batean lanean, lanpostu horretako oinarritzko soldata errespetatuko da, baina horrek ez du berez ekarriko kategoria horretako lanpostu berri bat sortzea; aitzitik, eginkizun hori bukatutakoan lehengo lanpostura itzul daiteke.

Harrerako urgazle eta zerbitzari urgazle lanpostuetan ari diren langileak enpresan bi urte egindakoan, automatikoki harreragile eta zerbitzari kategorietara igoko dira, hurrenez hurren.

Sukaldeko urgazle lanpostua duten langileak sektorean hiru urte egindakoan sukaldari lanpostura igoko dira.

Igoera horiek berez eginen dira, langileak berak ez igotzeko eskatu ezean; horrek ez du inolako eraginik izanen lansarietan, hitzarmen honen III. eranskinekoak izanen baitira.

Hitzarmen honetako IV. mailako langile guztiek III. mailari dagokion lansaria jasoko dute sektorean hiru urte betetakoan.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa dela bide sortzen diren soldata-igoerak, urtero zenbatetsiak, oso-osorik konpentsatu edo irentsiko dira hobekuntzarik itundu bada edo enpresak bere aldetik hala erabaki badu edo banakako kontratuan adostu bada.

27. artikulua. Barne malgutasuna, mugigarritasuna eta balioaniztasun funtzionala.

Sektorearen barruan barne malgutasuna, mugigarritasuna eta balioaniztasun funtzionala arautzen dira, OEI IV-Ostalaritza Sektorearen Estatuko IV. Lan Akordioan ezarritako irizpideen arabera (2013ko azaroaren 26ko akordioa).

Enpresa barneko mugigarritasun funtzionalaren murrizketak lanbide talde jakin bateko langilea izatetik eratorriak izanen dira, edo, hala bada, jarduera egiten den edozein funtzio arlotan lan prezazioa egiteko behar diren titulazioetatik eratorriak, eta horiek bakarrik.

28. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko 10etatik goizeko 6ak bitartean lan egindako orduak ordainsari berezia izanen dute, handiagoa; hona lanbide kategoria eta mailen arabera xehekatuta:

	2022	2023	2024	2025
I. MAILA	2,79 euro/ordua	2,90 euro/ordua	2,99 euro/ordua	3,08 euro/ordua
II. MAILA	2,36 euro/ordua	2,46 euro/ordua	2,53 euro/ordua	2,60 euro/ordua
III. MAILA	2,14 euro/ordua	2,23 euro/ordua	2,29 euro/ordua	2,36 euro/ordua
IV. MAILA	2,11 euro/ordua	2,20 euro/ordua	2,26 euro/ordua	2,33 euro/ordua

Ordainsari berezi hori kasu hauetan ez da aplikatuko:

- Hitzarmen honetan ezarritako soldata kontzeptu guztien ondoriozko zenbatekoa, behar den kasuetan gaueko lanarengatik ordainsari berezia gehituta, enpresak ordaintzen duen guztirako soldata baino gutxiago denean (guztirako honetan ez dira zenbatuko enpresak lanpostuagatik, lanaren kopuruagatik edo kalitateagatik edo langilearen espezializazioagatik ezarrita dituen soldata kontzeptuak).
- Gaueko etxezainaren eta gaueko zaintzailearen lanpostuei ez zaie aplikatuko, horien soldata ezarri baita kontuan izanik lanpostuan gauez aritu behar dutela. Hala, gaueko etxezainen kasuan, gauez lan egiteagatik hileko osagarria 94,75 euro izanen da 2023an, 95,52 euro 2024an, eta 98,39 euro 2025ean. Gaueko zaintzaileen osagarria, berriz, 79,47 euro izanen da 2023an, 81,86 euro 2024an, eta 84,31 euro 2025ean.

29. artikulua. Eskubide sindikalak.

Langileek enpresan parte hartzeko eskubidea daukate, enpresa batzordeen bitartez eta langileen delegatuen bitartez. Horiek ordezkatzeko dituzten langileen lan baldintzak direla-eta sortzen diren auzi guztietan esku hartuko dute, Langileen Estatutuaren 62-2. eta 65-1. artikuluetan ezarri bezala, batez ere lanbide kategorien, lan egutegiaren, oporren eta kontratazio berrien inguruko gaietan.

Langile guztiek hautatuko dituzte langileen delegatuak eta enpresa batzordeko kideak boto pertsonal, zuzen, aske eta sekretua emanez, indarreko legezko xedapenetan ezarritako prozeduran. Enpresek erraztasunak eman behar dituzte lan zentroetan hauteskunde sindikalak egiteko; horretarako, baimena emanen dute sindikatuak propaganda banatzeko eta sindikatuak aholkulariek langileekin hitz egiteko, ohiko lan jarduna eragotzi gabe eta enpresa alde aurretik jakinaren gainean dagoela.

Langileen delegatuak haien ordezkariak dira, lan inguruabarrak direla eta enpresarekin edo agintariekin sortzen diren auzi guztietan parte hartzen dute, Estatuko arauak edo itundutakoak bete daitezen zaintzen dute, eta Langileen Estatutuan esleitzen zaizkien eginkizun guztiak burutzen dituzte. Enpresa batzordea kide anitzeko organoa da, eta haien gehiengoaren erabakiz ekintza administratiboa zein judizialak egin ditzake Langileen Estatutuaren 64. artikulua emandako eskumenen eremuan.

Langileen legezko ordezkariak ordaindutako ordu kreditu bat edukiko dute hilean (soldatiko ordainsarrietan eraginik izanen ez duten absentziak, alegia) euren karguko berezko egitekoak bete ahal izateko. Kredituaren kopurua Langileen Estatutuaren 68. artikuluko e) paragrafoan ezarri da. Kreditu horren barrukotzat joko dira sindikatuek deitzen dituzten bileretan eta sindikatuek sustatutako prestakuntza-jardueretan ematen dituzten orduak.

Langileen legezko ordezkariak nahi izanez gero, bi hilabetekoa metatzen ahal dira orduen kredituak. Metatze hori gauzatzeko enpresari jakinarazi beharko zaio erabili baino lehen.

Enpresa batzordeko kideak eta langileen delegatuak haietako kide batengan edo gehiagorengan metatzen ahal dituzte ordaindutako orduen hileko kredituak, baina guztirako zenbatekoa gainditu gabe. Metatze hori eraginkorra izateko ezinbestekoa da enpresari gutxienez 30 egun lehenago jakinaraztea; besterik itundu ezean; metatzea 12 hilabete egonen da indarrean gehienez.

Langileen ordezkariak eskubidea daukate sei hilean behin enpresaren egoera ekonomikoari eta finantzen egoerari, produkzioari, salmentei eta inbertsio planei buruzko informazioa jasotzeko.

30. artikulua. Kontratazioa.

1.–Merkatuaren gorabehera, zereginen pilaketari edo gehiegizko eskaerari aurre egiteko kontratuak:

Aurreko ekitaldian batez beste 30 langile baino gehiago eduki dituzten enpresek ezin dute eduki plantillan langileen ehuneko hogeita bost baino gehiago kontratu mota honekin, urte osoko zenbaketa eginda.

Lan kontratuan argi eta garbi agertu behar da kontratazioaren arrazoia.

2.–Aldizkako lan finkoak:

Langileen Estatutuen 16. artikulua xedatzen duenari men egiten zaio.

Halako kontratutzat hartuko dira sasoiko lanak egitekoak edo sasoiko produkzio-jarduerari lotutako lanak egitekoak, bai eta, izaera hori izan ez arren, aldizka egiten diren lanak izanik, exekuzio-aldi ziur batzuk (zehatzak edo zehaztugabeak) dituzten lanak egiteko kontratuak ere.

32/2021 Errege Lege Dekretuaren 4. artikulua ezartzen duen prerrogatibaren arabera, sektorearen berezitasunak direla-eta, zilegi izanen da modalitate horretan lanaldi partzialeko kontratuak egitea, baina arau orokorra izanen da lanaldi osoko aldizkako kontratazio finkoak egitea.

Aldizkako lan kontratu finkoak idatziz formalizatuko dira nahitaez, eta lan jardueraren funtsezko elementuak jaso beharko dituzte, besteak beste, jarduera aldiaren iraupena, lanaldia eta ordutegia-banaketa. Hala ere, azken horiek gutxi gorabeherakoak izanen dira, lanerako deia egiten den unean zehaztu daitezkeen arren.

Enpresak behartuak daude aldizkako langile finkoen urteko errolda bat egitera eta langileen legezko ordezkariak kopia bat ematera.

Aldizkako langile finko gisa kontratatzen diren langileei, lanaldi osokoei zein partzialekoei, errespetatu egin beharko zaizkie lan denbora gisa zenbatu beharreko atsedenaldiak, oporrak, jaiegunak, baimenak eta hitzarmen kolektiboan eta Langileen Estatutuan itundutako gainerako baldintzak.

Lanaldi partzialeko aldizkako langile finkoen gutxienezko lanaldia egunean 4 ordu jarraituko izanen da.

Lanaldi partzialeko aldizkako langile finkoek lehentasuna izanen dute lanaldi osoko aldizkako langile finkoen lanpostu hutsak betetzeko, antzinatearen eta lanbide kategoriaren arabera.

Lanerako deia berezitasunak.

Lanerako deia egiteko, interesdunari behar bezala jakinarazi zaiola erakusten ahal duten bitartekoak erabiliko dira, akreditatu ahal izateko jakinarazpenaren edukia, hartzaileak mezua hartu duela eta data.

Dei horretan lanean hasteko baldintzak jaso beharko dira. Deia gutxienez 10 eguneko aurreabisuarekin egin beharko da, eta ezinbesteko egoeren antzekoak diren egoera berezietan eta behar bezala justifikatuz gero, 48 orduko aurreabisuarekin, langileen legezko ordezkari izango edo, halakorik ezean, hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazita.

Langileek 48 orduko epean erantzun beharko diote enpresaren jakinarazpen horri.

Deia lan beharren arabera egin behar da, eta antzinatasunaren eta lanbide kategoriaren arabera egingen da.

Deia atzeratzen bada, enpresak arrazoia justifikatu beharko du, langileari jakinarazita eta lanera itzultzeko data zehatza adierazita. Atzerapen horrek ez du ekarriko langilearen eskubidea den gutxienezko okupazio-aldiaren bermea murriztea edo kaltetzea.

Iraupen laburreko zerbitzuak emateko deiak kontratu mota hori duten langileen berdintasunezko txandakatzearen bidez egingen dira, urtean lan egiten duten egunen kopuruan ahalik eta berdintasun handiena izan dadin. Hiru hilean behin langileen legezko ordezkari izango jakinaraziko zaio, edo, bestela, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari, jarraipena egin dezan.

Aldizkako langile finkoei eta horien legezko ordezkari lanaldi osoko langile finko arruntentzako lanpostu hutsen berri eman beharko diete enpresek, langile horiek beren borondatez aukera izan dezaten ohiko bihurketa egiteko, antzinatasuna lehenetsiz. Enpresak behartuak daude bihurketa horiek egitera lanpostu hutsak daudenean.

Aldizkako langile finko gisa kontratatutako dauden pertsonen deituak izateko lehentasuna izanen dute edozein kontratazio mota egin behar denean, eta ezin izanen da behin-behineko kontrataziorik egin langile finkoen edo aldizkako langileen deiak egin gabe badaude.

Hitzarmen honetan arautu ez den beste edozein gaitarako, eta bereziki "lanaldi partzialeko" aldizkako lanaren modalitateko, alderdiak lotzen zaizkio Ostalaritzako Enplegurako Lan Akordio nazionalaren negoziazioan adosten denari.

3.–Ikas-ekineko prestakuntzarako kontratua eta ikasketa mailari egokitutako praktika profesional lortzeko kontratua:

Bi kontratazio modalitate horiei dagokienez, aginduzko legeria aplikatuko da, indarrean dagoen araudiaren arabera.

4.–Prestakuntza kontratuei eta praktikaldikoei aplikatu beharreko xedapena:

Langile batek praktikaldiko edo prestakuntzako kontratuarekin urtebete edo gehiago egiten badu enpresan eta kontratua bukatzean plantillan finko egiten ez badute, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izanen du: 12 eguneko soldata lanean egindako urte bakoitzeko (urtebetera heltzen ez diren zerbitzualdiak hilabeteka hainbanakatuko dira).

5.–Aldi baterako laneko enpresen bidez egiten diren kontratuak:

Aldi baterako laneko enpresekin langileak lagatzeko kontratuak erabiltzaile gisa egiten dituzten ostalaritzako enpresek bermatu beharko dute ostalaritzako zerbitzuak egiteko lagatzen diren langileek gutxienez hitzarmen honetan lanpostu baliokideetarako ezarritakoa jasoko dutela, soldata kontzeptu guztiak kontuan hartuta (aparteko pagen hainbanaketa barne).

Langile horiek, gainera, hitzarmen kolektibo honi lotutako gainerako langile guztien lan baldintza berak eduki behar dituzte, lanaldiari, asteko atsedenaldiari, oporrei eta baimen ordainduetarako dagokienez.

6.–Azpikontratak:

Aurreko puntuan aldi baterako laneko enpresetarako ezarritako baldintza berak aplikatuko zaizkie azpikontratatzaren diren enpresetako langileei, ostalaritzako lan zentroetan lanean aritzen direnean (noizbehinkako lanetan izan ezik).

7.–Lanaldi partzialeko kontratuak:

Lanaldi partzialeko kontratuak idatziz formalizatu behar dira. Kontratuan arautu beharko da benetan zenbat ordu lan egin behar den eta ordu horiek nola banatuko diren lanaldietan eta egunetan, bai eta lan egin beharreko orduen arabera aplikatuko den lanaldi-ehunekoa ere.

Lanaldi partzialeko kontratuetan soldata gisa aplikatuko den ehunekoa hitzarmen honetan ezartzen den urteko gehieneko lanaldiarekin proportzionala izanen da. Lan denbora astean modu erregularrean banatzen den kontratuetan ehuneko horiek zehazteko, ez beste ezertarako, hauxe da lanaldi osoa: 38 ordu astean.

Langileen lanaldia egunero-egunero erregistratuko da, eta, hileroko guztizko kopurua kalkulatu da. Soldataren ordainagiriarekin batera, egindako ordu guztien laburpenaren kopia bat emanen zaio langileari hileroko, eta bertan, ordu arruntak eta ordu osagarriak agertuko dira.

8.–Desgaitasuna duten pertsonen enplegua:

Plantillan 50 langile edo gehiago dauzkaten enpresak behartuak daude haietako %2 gutxienez desgaitasunak dituztenak izatera.

Salbuespen gisa, enpresa publikoak eta pribatuak betebeharrak horretatik salbuetsita geratzen ahal dira, partzialki edo osorik, dela estatu mailako negozioak kolektibo sektorialean jasotako akordio bidez edo, halakorik ez, eremu txikiagoko akordio bidez, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 82. artikuluko 2. eta 3. zenbakietan xedatutakoaren arabera, dela enpresaburuak borondatez hala aukeratu duelako, lan agintaritzari behar bezala jakinarazita, eta, betiere, bi kasu horietan erregelamendu bidez zehazten diren neurri alternatiboak aplikatzen badira.

31. artikulua. Baimen ordainduak.

Honako egoera hauetan, langileak baimena izanen du denbora batez lanera ez agertzeko, ordaindua izateko eskubidea galdu gabe, baldin aldez aurretik abisatu eta justifikatzen badu:

- a) Hamabost egun natural, langilea ezkontuz gero.
- b) Bost egun, istripu edo gaixotasun larria baldin badu, ospitaleratu behar badu edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoa baldin badu ezkontideak, izatezko bikotekideak edo odol edo ezkontza bidezko bigarren mailarainoko ahaideren batek (izatezko bikotekidearen odol bidezko ahaideak barne), edo langilearekin etxe berean bizi den eta haren zaintza behar duen beste edozein pertsonak.
- c) Lau egun, gurasoen, seme-alaben edo ezkontidearen heriotzagatik. Arrazoi horregatik langileak bidaiaren bat egin behar badu, epea 6 egunekoa izanen da.
- d) Hiru egun, seme edo alaba baten jaiotzagatik. Arrazoi horregatik langileak bidaiaren bat egin behar badu, epea lau egunekoa izanen da; kontuan eduki behar da baimenaren hiru egunetako bi lanegunak izanen direla.
- e) Egun bat ohiko bizilekua aldatzeagatik.
- f) Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonal bat betetzeko: behar-beharrezkoa den denbora. Legez edo hitzarmen bidez ezarritako arau batean denbora jakin bat finkatua badago, arau horretan absentziaren iraupenari eta horren konpentsazio ekonomikoari buruz xedatuta dagoenari jarraituko zaio.

Goian aipatu den eginbehar hori betetzeagatik hiru hilabeteko tartean lanorduetako ehuneko 20 baino gehiagotan ezin izan bada bete egin beharreko lana, enpresak eszedentzia egoerara pasa dezake langilea, Langileen Estatutuaren 46. artikuluan 1. apartatuan arautu bezala.

Langile batek kalte-ordaina kobratzen badu eginbeharren bat betetzeagatik edo karguren batean jardun beharzagatik, diru kopuru hori bera deskontatuko zaio enpresak ordaintzen dion soldatetik.

- g) Eginkizun sindikaletan edo langileen ordezkaritza lanetan aritzeko, lege bidez edo hitzarmenen bidez ezarritakoari jarraikiz.
- h) Seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen ezkontzagatik (odol berekoak nahiz ezkontza bidezkoak), egun bat.
- i) Langileak urteko oporrez balia daitezke artikuluan honetan araututako baimen ordainduak luzatzeko, baina gehienez hiru egun gehi ditzakete.
- j) Halaber, langileek gehienez hamar ordu erabiltzen ahal dituzte urtean ezkontideari, seme-alabei edo gurasoei medikuarenera laguntzeko edo norberaren kontu medikoetarako. Kasu horietan, langilea saiaturako da kontsulta medikoak lanorduetan ez izaten, ahal delarik.
- k) Langileek gehienez hamar ordu erabiltzen ahal dituzte urtean langilearen beraren mediku espezialistarengana joateko, honako muga hauekin:

- 1.–Kasu guztietan, enpresaburua jakinaren gainean jarri beharko da gutxienez 10 egun aurretik.
- 2.–Baimen hau aurreko k) letran araututako 10 orduak bete eta agortu ondoren erabiltzen ahalko da. Hau da, aurreko k) letran araututako 10 orduak diren bitartean, langileak ordu horiek izanen ditu k) letran araututako egoeretarako, langilearen beraren espezialista medikoarengana joatea barne. Hala, k) letran aipatutako 10 orduak agortzean, langileak letra honetan araututako 10 orduak aplikatzen ahalko ditu langilearen beraren espezialista medikoarengana joateko.
- 3.–Lanaldi partzialeko kontratuak dituzten langileen kasuan, egunean benetako lanaldia, batez beste, hiru lanordukoa edo txikiagoa bada, 10 orduei dagokien zati proportzionala aplikatuko da, lan egindako denboraren arabera.

Artikulu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, izatezko bikotekideei ezkontideek dituzten eskubide berak onartzen zaizkie. Horretarako, langileak izatezko bikotekidea duela frogatu beharko du etxebizitza berean erroldaturik daudela ziurtatzen duen agiriaren bidez eta izatezko bikoteen erregistroko inskripzioaren bidez.

Artikulu honetan araututako baimenen ondorioetarako, bidaiatzat hartuko dira 120 km-tik gorako distantzia guztiak.

Izatezko bikoteetako kideek ere ezkontzetarako ezarri den 15 eguneko baimena izaten ahal dute honako baldintza hauek betez gero:

- 15 eguneko baimena bikotea izatezko bikoteen erregistroan inskribatu den egunean hasiko da.
- Enpresari gutxienez bi hilabete lehenago eman behar zaio abisua idatziz.
- Bikotea izatezko bikoteen erregistroan inskribatuta egoteari buruzko ziurtagiria aurkeztu behar da; bertan bikotekideen datu pertsonalak eta inskripzio-eguna agertuko dira.
- Bikotea geroago ezkontzen bada, langileak ez du eskubiderik izanen arrazoi beragatik beste baimen bat izateko.
- Baimen hau izan dutenek ezin dute sei urtean beste bat eskatu beste bikote bat eratzeagatik.

Gertaera eragilea jaieguna bada, baimena hartzeko lehenengo eguna hurrengo laneguna izanen da.

Era berean, aginduzko legeria aplikatuko da, indarrean dagoen araudiarekin bat etorritz.

32. artikulua. Lan osasuna.

Osasuna berariaz aztertuko da. Lanpostu bakoitzerako dauden protokoloak aplikatuko dira. Langileek eskatuta, enpresek osasun azterketa bat ezarriko du lanpostu bakoitzerako, irizpide medikoen arabera ezartzen den maiztasunarekin, kontuan harturik lanpostuaren arriskuak eta langilearen adina.

Osasun azterketa egiten ematen diren orduak lanean egintzat joko dira, azterketa lanaldian eginez gero.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute sektoreko langileek beren lanpostuetan dauzkaten lan arriskuei buruzko dokumentazioa eta material informatiboa prestatzeko.

Orobat, alderdi sinatzaileek sektoreko lan arriskuei eta osasunaren babesari buruzko informazioa eta prestakuntza saioak antolatuko dituzte langileentzat.

33. artikulua. Prestakuntza.

Titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasten ari diren langileek eskubide hauek daukate:

–Azterketetara joateko baimenak izatea.

–Lan txanda (enpresan txandarik egonez gero) edo lan ordutegia hauta dezakete beren lanbide kategoriako edo taldeko langileen artean.

–Lanbide prestakuntza edo hobekuntzarako baimena eskura dezakete lanpostua gordeta.

Halaber, baldin eta enpresak eta langileek lanbide birziklapenerako ikastaroak ituntzen badituzte, langileek gutxienez 20 ordu edukiko dituzte urtean haietara joateko.

Janari-erabiltzailearen txartela lortzeko prestakuntza enpresaren kargura izanen da, langileak enpresan urtebete baino gehiago badarama.

34. artikulua. Seme-alabak eta ahaideak zaintzeko eszedentzia eta lanaldi murrizketa.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute borondatezko eszedentzia hartzeko, lau hilekoa gutxienez eta bost urtekoa gehienez (lehen urtean lanpostua gordeko zaio).

Langile bat eskubide horretaz berriro baliatu ahal izateko, aurreko eszedentzia bukatu eta lau urte igaro beharko dira.

Seme-alabak edo ahaideren bat zaintzeko eszedentzian dauden langileei lehenbiziko lau urteetan lanpostua gordeko zaie, Langileen Estatutuak arautzen duenaren arabera.

Legezko zaintza dela-eta hamabi urtetik beherako adingabe baten edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentzoriala duen pertsona baten ardura zuzena duten langileek lanaldia murrizteko eskubidea izanen dute, Langileen Estatutuaren 37. artikuluan ezarritako baldintzetan eta proportzioan, eta horren arabera soldata murrizketa egingen zaie.

35. artikulua. Hitzarmenaren aplikazio eza.

Hitzarmen honetan ezarritako lan- eta soldata-baldintzak ez aplikatzeko, Langileen Estatutuan eta aplikatzen ahal den gainerako legerian horri buruz ezarritakoari jarraituko zaio.

Oro har, ordainsari, soldata eta gainerako baldintza ekonomikoetarako soilik izanen da posible hitzarmena ez aplikatzea. Nolanahi ere, enpresak hitzarmen kolektibo honetako soldata baldintzak

mantentzen baditu, negoziatu eta hitzartzen ahalko da lanaren beste arlo edo baldintza batzuk ez aplikatzea.

Kontsulta fase horretan, enpresak justifikatu beharko du alegatutako arrazoiak egiazkoak direla, proposatutako neurriak proportzionalak direla eta enpresaren egoera hobetzen eta enpleguari eusten laguntzen dutela.

Enpresaburuak agiri hauek aurkeztu beharko ditu:

1.–Arrazoi ekonomikoak alegatzen direnean:

- A. Egoera ekonomiko negatiboa frogatzen duen azalpen memoria.
- B. Enpresako urteko kontuak, behar bezala auditatuak enpresa behartuta badago auditoretzak egitera. Urteko kontuek honako hauek bilduko dituzte, gutxienez: galdu-irabazien kontua, egoera-balantzea, ondare garbiko aldaketen egoera-orria eta ekitaldiaren memoria.
- C. Egoera ekonomikoa negatiboa denean diru-sarreraren edo salmenten mailak modu iraunkorrean behera egin duelako, prozeduraren hasieraren berri ematen den egunaren aurreko bi hiruhilekoetako beherakada, gutxienez, frogatzen duen zerga- edo kontabilitate-dokumentazioa aurkeztu beharko du enpresaburuak, bai eta aurreko urteko hiruhileko berberetan erregistratutako diru-sarrera arruntak edo salmentak frogatzen dituen zerga- edo kontabilitate-dokumentazioa ere.

2.–Enpresak arrazoi teknikoak, antolakuntzakoak edo produkziokoak alegatzen dituenen, enpresaburuak, besteak beste, arrazoi horiek frogatzen dituen azalpen-memoria aurkeztuko du.

3.–Galeren aurreikuspena alegatzen denean, enpresaburuak galerak izanen direla estimatzeko erabili diren irizpideen berri eman beharko du.

Kontsultarako epea adostasunez bukatzen denean, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio.

Ez aplikatzeko akordioak zehatz azaldu beharko ditu enpresan aplikatzekoak diren lan baldintza berriak eta haien iraupena. Azken hori ezin izanen da luzatu enpresan hitzarmen berri bat aplikatzekoa den unetik aurrera.

Kontsultaldia akordiorik gabe bukatzen bada, alderdiek hitzarmenaren batzorde paritarioari bidalitzen ahalko diote espedientea zazpi eguneko epean gehienez.

Hitzarmenaren batzorde paritarioak eman dizkioten agiriak aztertuko ditu eta auzia ebatzi beharko du ebazpen baten bidez. Batzorde paritarioak beharrezkotzat jotzen badu, egokitzen jotzen duen dokumentazio osagarria eskatuko du, baita egoki diren aholkularitza teknikoak ere.

Hitzarmenaren batzorde paritarioak 7 eguneko epea izanen du lan baldintzak ez aplikatzeko eskaerari buruz ebazteko. Akordioa hartzeko, ordezkaritza bakoitzaren gehiengoak beharko da, hots, enpresarena eta langileena.

Hala badagokio, batzordeak zehatz-mehatz ezarriko ditu lan baldintzak ez aplikatzeak ukitzen dituen gaiak. Ondorio horretarako, lan baldintzak ez aplikatzeko ezarritako gehieneko epea kontuan hartu beharko du, bai eta arestian aipatutako betebeharrak (genero-arrazoiengatiko bazterketa desagerrarazteko betebeharrak edo, halakorik bada, enpresan aplikatzekoa den berdintasun planean aurreikusitakoak) ez betetzeko ezintasuna ere.

Batzorde paritarioak adostasunik lortzen ez badu edo batzorde paritarioaren esku-hartzea eskatzen ez den kasuetan, alderdiek akordioak negoziatzeko garaian sortutako desadostasunak konpontzera jo beharko dute honela:

–Hasieran, Lan Auzitegiaren bitartekotza eskatuko da.

–Bitartekotza horren bidez akordiorik lortzen ez bada, alderdiak Nafarroako Lan Auzitegiaren arbitraje loteslearen mende jarriko dira. Auzitegi horren arbitraje-laudoak kontsultaldian lortutako

akordioen balio bera izanen du, eta horren aurkako errekurtsioak Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako prozedurarekin eta arrazoiekin bat jartzen ahalko dira bakarrik.

Edozein kastuan, prozeduren emaitzaren berri eman beharko zaie lan administrazioko agintaritzari eta hitzarmenaren batzorde paritarioari.

36. artikulua. Legedi subsidiarioa. Gerora lortutako akordioak.

Hitzarmen honetan berariaz aurreikusirik ez dagoen guztian Langileen Estatutua eta lan arloan indarrean dauden orotariko xedapenak aplikatuko dira.

Hitzarmen honek dirauen bitartean nazio mailan ostalaritzako akordio edo hitzarmen kolektibo bat lortzen bada eta horrek hitzarmen honetan arautakoa ukitzen badu, batzorde paritarioak hitzarmen hau moldatu beharko du gerora lortutako araura, legearen menpe egotearen printzipioa galarazi gabe.

37. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa.

Batzorde paritario bat izendatzen da, hitzarmena sinatzen duten enpresaburuen erakundeek eta sindikatuek osatua. Hona hemen batzordeko kideen banaketa eta ordezkaritza, bozketen ondorioetarako:

–Enpresaburuen erakundearen aldetik:

- Nafarroako Ostalaritzako Enpresaburuen Elkarte (AEHN): %100.

–Sindikatuaren aldetik:

- UGT: 66%.
- CCOO: 34%.

Batzordearen egoitza AEHN elkartearena izanen da (Pedro I. 1-1. solairua).

Batzorde paritarioa hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa interpretatzeko, bitartekotza egiteko eta betetzen dela zaintzeko organoa da, eta indarreko araudiak esleitzen dizkion eginkizun guztiak izanen ditu, bai eta, orobat, hitzarmen kolektibo honetan esleitzen zaizkionak eta geroko akordioetan esleitzen ahal zaizkionak ere.

Batzorde paritarioak, besteak beste, ondotik heldu diren eginkizunak izanen ditu:

–Hitzarmen hau interpretatzea.

–Haren aplikazioari jarraipena egitea.

–Lanbide kategoria zaharrak Ostalaritzaren Estatuko Lan Akordioako sailkapen sistemarekin berdintzea dela-eta sortzen diren desadostasunak ebaztea.

–Hitzarmenaren aplikazioa eta interpretazioa direla-eta sortzen diren gatazkez arduratzea eta gatazkok ebaztea.

–Hitzarmenaren aplikazioa eta interpretazioa direla-eta sortzen diren gatazketan bitartekari eta arbitro gisa aritzea.

–Aldi baterako laneko enpresak arautzea.

–Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko prozeduretan esku hartzea, hitzarmen honetan eta legean ezarri bezala.

–Berdintasun-printzipioa betetzen dela zaintzea.

Batzorde paritarioak bertan parte hartzen duen alde bakoitzaren (alde ekonomikoa eta langileen aldea) gehiengoarekin hartuko ditu erabakiak. Horrenbestez, adostasuna dagoela ulertzeko, bi ordezkartzen gehiengoak beharko dira.

Batzorde paritarioa osatzen duen edozein alderdik egin dezake bilerarako deia; horretarako, idazki bat igorriko zaie gainerako alderdiei, non jasoko baita zein den gai-zerrenda eta non eta noiz izanen den bilera. Deialdia jaso eta gutxienez bost eguneko epean egin beharko da bilera, eta hamar eguneko epean gehienez. Hartutako erabakien akta egingen da, eta alderdiek gehienez ere zazpi eguneko epean jakinarazi eta, hala badagokio, onartu egingen dute.

38. artikulua. Nafarroako Lan Auzitegiaren mende jartzea.

Aldeek erabaki dute hitzarmen honen interpretazioan eta aplikazioan sortzen diren desadostasun eta gatazka guztiak, bai taldekoak bai banakakoak, Nafarroako Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiaren esku jarriko direla, bitartekotza eta adiskidetze faseetan, eta Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegi horren arbitraje prozeduraren esanetara borondatez jartzeko ahaleginak egiteko konpromisoa agertzen dute.

Klausula hau, beraz, alderdiak Lan Gatazkak Konpontzeko Auzitegiari atxikitzearen adierazpena da, Langileen Estatutuaren 83. artikulua arautzen duen eraginkortasun orokorreko izaera du eta, horren ondorioz, itunak enpresaburuak, ordezkari sindikalak eta langileak behartzen ditu beren desadostasunak epaiketara jo aitzin aipatu lan auzitegiaren bitartekotza eta adiskidetze prozeduretan azaltzera. Hori horrela, ez da nahitaezkoa atxikimendu espresua eta banakakoa egitea, arbitrajera borondatez lotzeko ez bada, zeina bultzatzeko eta sustatzeko konpromisoa hartu baitute lan hitzarmen honen sinatzaileek.

39. artikulua. Jazarpen psikologikoa.

Falta oso astuntzat joko da langileen aldetik hitzen bidezko erasoak edo eraso fisikoak egitea, edozein dela ere enpresan betetzen duen lanpostua, asmo psikologiko eta/edo sexual garbia izanik pertsonen duintasuna eta intimitatea erasotzen denean.

40. artikulua. Ingurumena.

Gure inguruan gero eta handiagoa da ingurumenaren egoerarekin eta garapen jasangarriarekin dugun kezka. Hori dela eta, hitzarmen hau sinatzen duten bi alderdiek ingurumen arloko jarduketak hobetzeko konpromisoa hartzen dute, alderdi hauetan batez ere:

- Ingurumenaz sentsibilizatzeko kanpainak ezartzea.
- Langileen prestakuntza eta informazioa handitzea, kontuan harturik ingurumenaren arloan indarra duen legedia.

41. artikulua. Lanaldiaren erregistroa.

Sukaldaritzaren sektorea bizitzen ari den eraldaketa eta digitalizazio prozesuaren barruan, sektoreko enpresek ordutegien erregistro-sistema digitala ezarri beharko dute.

Enpresak erregistroaren kopia bat emanen dio hilero langileen legezko ordezkariari. Ordezkaritzarik ez dagoen kasuetan, eskatzen duen langile bakoitzari emanen zaio.

Hala eta guztiz ere, ezarpen horrek egungo sistemak egokitzeko eta moldatzeko prozesu bat dakar berekin, eta, beraz, alderdi sinatzaileek sistema digitalak ezartzeko gabealdi bat adostu dute. Gabealdi hori 2023. urte osokoa izanen da urtean batez beste 10 langile edo gehiago dituzten enpresentzat, eta hitzarmena indarrean dagoen bitartekoa, berriz, urtean batez beste 5 langile baino gehiago dituzten enpresentzat.

Ezarpen horretatik kanpo geratzen dira 2022ko abenduaren 31n 61 urte zituzten enplegatzaile guztiak (persona fisikoak), bai eta 5 langile edo gutxiago dituzten enpresak ere; nolanahi ere, enpresa horiek ordutegi-erregistro bat izan beharko dute, indarreko legeriaren arabera.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenbizikoa.

Hitzarmen hau indarrean jartzen denean asteko bi eguneko atsedenaldia aplikatzen ez duten enpresek lan egutegia aldatzen ahalko dute, lanaldiak eta lan txandak hitzarmen honetan itundutako asteko bi eguneko atsedenaldira egokitze eta, horrela, beren produkzio eta antolamendu beharrak betetzeko.

Bigarrena.–Soldatak jasotzea.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatzen zaien enpresek 1994ko abenduaren 27ko Aginduaren eranskinean finkatutako soldaten ordainagiri indibiduala erabili behar dute (1995eko 11. Estatuko Aldizkari Ofiziala, urtarrilaren 13koa).

I. ERANSKINA.–LANBIDE TALDEEI EGOKITUTAKO KORRESPONDENTZIEN TAULA, OKUPAZIOAREN ARABERAKOA, ETA SOLDATA-MAILEN ZERRENDA

Kapitulu honetan araututako lanbide taldeak, zereginak, eginkizunak, lanbide espezialitateak edo lan prestazioaren gaitasun, titulazio eta eduki orokorretik eratorritako erantzukizunak zehazten dira jarraian, adibide gisa, ostalaritzaren sektoreko lanpostuen usadio-ohituretan oinarritutako izenen arabera, okupazioen ordena hierarkikoari jarraikiz.

A) 1. funtzio arloaren barruko lanbide taldeak: Harrera, atezaintza, harreman publikoak, administrazioa eta kudeaketa.

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
LEHEN LANBIDE TALDEA	Harrerako burua	1
	Harrerako 2. burua	2
	Merkataritzako burua	1
	Administrazioko burua	1
	Lehen atezaina	1
BIGARREN LANBIDE TALDEA	Harreragilea	3
	Atezaina	2
	Administraria	3
	Harreman publikoak	3
	Komertziala	3
	Laneko arriskuen prebentzioko teknikaria	3
	Harrerako edo atezaintzako urgazlea	4
	Telefonista	3
	Administrari urgazlea	4
HIRUGARREN LANBIDE TALDEA	Harrerako eta atezaintzako laguntzailea	4

B) 2. funtzio arloaren barruko lanbide taldeak: Sukaldea eta ekonomatua.

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
LEHEN LANBIDE TALDEA	Sukaldeko burua	1
	Sukaldeko 2. burua	2
	Catering burua	1
BIGARREN LANBIDE TALDEA	Taldeburua	3
	Sukaldaria	3
	Gozogilea	3
	Ekonomatuko arduraduna	3
	Sukaldeko urgazlea	4
	Ekonomatuko urgazlea	4
HIRUGARREN LANBIDE TALDEA	Sukaldeko/Ekonomatuko laguntzailea	4

C) 3. funtzio arloaren barruko lanbide taldeak: Jatetxea, aretoa, taberna eta antzekoak, taldeak eta catering pista.

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
LEHEN LANBIDE TALDEA	Jatetxe edo aretoko burua	1
	Jatetxe edo aretoko 2. burua	2
	Catering lanetako burua	2
	Zentroko kudeatzailea	2
BIGARREN LANBIDE TALDEA	Sektoreko burua	2
	Zerbitzaria	3
	Tabernaria	3
	Sommelierra	3
	Catering aretoko burua	2
	Catering gainbegiralea	3
	Taldeen gainbegiralea	3
	Sukaldaritza modernoko gainbegiralea	3
	Catering prestatzailea/muntatzailea	4
	Catering taldeko gidaria	3
	Sukaldaritza modernoko prestatzailea	4
HIRUGARREN LANBIDE TALDEA	Zerbitzari urgazlea	4
	Catering taldeko urgazlea	4
	Taldeen begiralea/zaintzailea	4
	Taldeen laguntzailea	4
	Catering prestatzailearen/muntatzailearen laguntzailea	4
	Sukaldaritza modernoko laguntzailea	4

D) 4. funtzio arloaren barruko lanbide taldeak: Gelak eta garbiketa.

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
LEHEN LANBIDE TALDEA	Gelazainburua edo arduradun nagusia	2
	Gelazainburuordea edo ataleko arduraduna	3
BIGARREN LANBIDE TALDEA	Geletako zerbitzaria	4
HIRUGARREN LANBIDE TALDEA	Geletako eta garbiketako laguntzailea	4

E) 5. funtzio arloaren barruko lanbide taldeak: Mantentze-lanetako zerbitzuak eta zerbitzu osagarriak.

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
LEHEN LANBIDE TALDEA	Catering zerbitzuetako burua	2
	Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako arduraduna	2

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
	Cateringeko zerbitzu teknikoen eta mantentze-lanen arduraduna (flota edo instalazioak eta eraikinak)	2
BIGARREN LANBIDE TALDEA	Ataleko arduraduna	2
	Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako espezialista	3
	Cateringeko zerbitzu teknikoetako eta mantentze-lanetako espezialista (flota edo instalazioak eta eraikinak)	3
HIRUGARREN LANBIDE TALDEA	Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako laguntzailea	4

F) 6. funtzio arloaren barruko lanbide taldeak: Zerbitzu osagarriak.

	LANPOSTUA	SOLDATA MAILA
LEHEN LANBIDE TALDEA	Zerbitzuaren arduraduna	2
BIGARREN LANBIDE TALDEA	Zerbitzuko teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako beste tituludun batzuk).	3
	Zerbitzuko espezialista (soroslea edo lehen laguntzetako espezialista, turismo edo aisialdiko animatzailea, kirol monitoreak, disko-jartzailea, masaje-emailea, kiromasajista, estetizista, espezialista, bainuetxeko espezialista, ur-terapeuta eta bezeroarentzako arretako espezialista)	4
HIRUGARREN LANBIDE TALDEA	Zerbitzuko laguntzailea (bezeroarentzako arretako laguntzailea eta igerileku edo bainuetxeko laguntzailea)	4

Artikulu honetako 3. funtzio arloaren barruko 3. lanbide taldeko okupazioen izenak aldatu dira. Lehen, gaztelaniaz, “auxiliar colectividades”, “auxiliar preparador/ montador catering” eta “auxiliar restauración moderna” zirenek orain izen hauek hartuko dituzte: “asistente de colectividades”, “asistente preparador/ montador catering” eta “asistente restauración moderna”. Horrek ez du aldaketarik ekarriko arloko lanaren deskripzioan, jardueretan, lanpostuetan eta zereginetan.

–Bosgarren soldata maila 16 eta 17 urteko langileei dagokie.

II. ERANSKINA.–ORDUAREN PREZIOA

Hitzarmen honetako soldaten arabera, honako hau da orduaren prezioa:

	2022	2023	2024	2025
I. MAILA	15,60 euro	16,22 euro	16,71 euro	17,21 euro
II. MAILA	13,64 euro	14,19 euro	14,62 euro	15,05 euro
III. MAILA	12,28 euro	12,77 euro	13,16 euro	13,55 euro
IV. MAILA	11,89 euro	12,36 euro	12,73 euro	13,12 euro
V. MAILA	9,15 euro	9,52 euro	9,80 euro	10,10 euro

Harrerako buruen, harrerako 2. buruen edo harreragileen kategoria duten langileen kasuan, 0,59 euro gehituko zaizkio orduko 2023an, 0,60 euro 2024an, eta 0,62 euro 2025ean.

III. ERANSKINA.–BERDINTASUN PLANA

Arau esparru orokor bat ezarri beharra dago tratu eta aukera berdintasunerako oinarritzko eskubidea egiazkoa eta eraginkorra izan dadin bermatzeko. Horregatik, berdintasun politikak txertatu eta garatzeko bidean aurrera egin nahian, honako hauek adostu dira:

- Jarraibide batzuk ezartzea berdintasun planen prestakuntzari, egiturari eta prozedurei dago-kienez, giza baliabideak ahalik eta hobekien kudeatzeko, horrela, bereizkeriak saihesteko eta egiazko aukera berdintasuna eskaintzeko, elkarrizketa sozialaren bidea etengabe erabiliz.
- Osatzen den batzorde paritarioari laneko tratu eta aukera berdintasunaren arloan lan eragin-korra garatzeko eskumenak esleitzea.

3/2007 Lege Organikoan ezarritakoarekin bat, enpresek tratu eta aukera berdintasuna errespetatu behar dute lan esparruan, eta, xede horretarako, neurriak hartu behar dituzte lanean emakumeen eta gizonen arteko edozein bereizkeria eragozteko. Neurri horiek langileen legezko ordezkari-ekin negoziatu eta, hala bada, adostu behar dituzte, lan arloko legerian zehazten den moduan.

Enpresak 50 langile edo gehiago baditu, aurreko atalean aipatutako berdintasunerako neurrien barrenean, berdintasun plan bat prestatu eta aplikatuko da, kapitulu honetan ezarritako edukia eta hedadura izanen dituena. Plana lan arloko legerian adierazita dagoen bezala negoziatu beharko da.

Gainerako enpresek beren borondatez egin eta ezar ditzakete berdintasun planak, aurretik lan-gileen legezko ordezkari-ekin kontsulta eginda.

Berdintasun planean berdintasunaren arloko helburu zehatzak eta horiek lortzeko erabili behar-ko estrategiak eta jardunbideak finkatuko dira. Halaber, helburuen jarraipen eta ebaluaziorako sistema eraginkorrak ezarriko dira.

Ezarritako helburuak lortzeko, berdintasun planek arlo hauek uki ditzakete, besteak beste: en-plegua lortzearen gaineko kontuak, lanbide sailkapena, sustapena eta prestakuntza, ordainsariak, laneko denbora antolatzea lanaren, norberaren eta familiaren arloko eginbeharrak bateragarri egiten laguntzeko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari begira, eta sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzea.

Enpresek sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena galarazten dituzten lan baldintzak sustatu behar dituzte, eta berariazko prozedurak ebatzi hura prebenitzeko eta hura jasan dutenek salaketak edo erreklamazioak jarri ahal izateko.

Batzorde paritario horren ardura izanen da behar diren diagnostiko-azterketak egiteko jarduketa ildoak finkatzea, gero, diagnostiko horren gainean, behar diren ekintza planak ezartzeko.

Oro har, batzorde paritarioaren helburua izanen da emakumeen erabateko lan integrazioa erraz-teko jardunbide egokiak garatzen laguntzea eta emakumeen eta gizonezkoen arteko berdintasunean aurrera egiteko neurriak garatzea, generoan oinarritutako bazterketa mota guztiei aurrea hartu ahal izateko.

Gainera, honako eskumen hauek esleitzen zaizkio batzorde paritarioari:

- Enpresak egiten dituen diagnostiko-azterketei buruzko informazioa.
- Diagnostikoaren emaitzetan oinarriturik ezartzen diren ekintza planei buruzko informazioa.
- Argibideak ematea berdintasun planei buruzko xedapenak interpretatu eta/edo aplikatzerakoan enpresetan sor litezkeen zalantzei buruz.

- Berdintasun plana ezarri ondoren, haren bilakaerari buruzko informazioa emanen da urtero. Langileen ordezkariak, nahi izanez gero, txostena egin dezakete.
- Berdintasun planaren bilakaeraren jarraipena egitea, enpresan horrelakorik ezartzen bada.

Nafarroako Foru Komunitateko Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektiboa sinatzen duten alderdiak:

ÁLVARO VALGAÑÓN.

Asociación de Empresarios de Hostelería de Navarra elkartearen izenean.

GONZALO VALGAÑÓN.

Asociación de Empresarios de Hostelería de Navarra elkartearen izenean.

MIKEL LIZARRAGA.

Unión General de Trabajadores (UGT) sindikatuaren izenean.

RUBÉN BELZUNEGUI.

Comisiones Obreras (CC OO) sindikatuaren izenean.