BESTELAKO XEDAPENAK

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

4346

EBAZPENA, 2013ko uztailaren 17koa, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Fundacion Azti–Azti Fundazioa enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen-kodea: 86000232011990), 2011-2015 denboraldirakoa, erregistratu, gordailatu eta argitaratu dadila xedatzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-batzordeko ordezkariek REGCONen 2013ko uztailaren 8an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

Bigarrena.– 2013ko uztailaren 12an Negoziazio-batzordeari eskatu zitzaion akatsak zuzentzeKO, hain zuzen ere, negoziazio batzordearen eraketa-aktaren zein negoziazioa bukatze-aktaren sinatzaileen ordezkaritza egiazta zezaten, eta estatistika-datuak behar bezala bete zitzaten, batez ere, negoziazio-batzordekideei zegokienez; eskaera 2013ko uztailaren 15ean bete zen, REGCONen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 19/2013 Dekretuko 11.i artikuluak –Enplegu eta Giza Politiketako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena (2013-04-24ko EHAA)– dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-06-12ko BOE) –hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak– lotuta

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89., eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Honen ondorioz, honako hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko uztailaren 17a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

AZTI FUNDAZIORAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA (2011-2015 ALDIA)

ATARIKO TITULUA

AZTI FUNDAZIOA 1997KO AZAROAREN 28KO ESKRITURA PUBLIKOAREN BIDEZ ERATU ZEN ETA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO FUNDAZIOEN ERREGISTROAN INSKRIBATU ZEN (ZENBAKIA: F-38), EUSKO JAURLARITZAKO JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO SAILBURUAREN 1997KO ABENDUAREN 22KO AGINDUAREN BIDEZ

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskal Sarearen barruan dauden teknologia-zentroetako bat dugu Azti Fundazioa; sare hori urriaren 1eko 221/2002 Dekretuak araututa dago, eta bere jarduna Zientzia, Teknologia eta Gizarte Planaren barruan eta beste plan estrategiko batzuen barruan (arrantzarena eta elikadura-industriarena, besteak beste) sartzen da; plan horretan ezartzen dira autonomia-erkidego honetako berrikuntza-politikarako ildo nagusiak eta esparru estrategikoa. Horrenbestez, Azti Fundazioak eragile dihardu Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sistema bultzatzen eta sustatzen, eta beste batzuekin batera lan egiten du gure eskaintza erabatekoa eta ezin hobea izan dadin, gure enpresek eta gizarteak gero eta sofistikazio handiagoz eskatzen dutena betetzearren.

Gaur egungo eta datozen urteotan izango dugun egoera ekonomikoak zalantza asko sorrarazten ditu, ekonomiaren sektore guztiei eragiten dien krisialdi orokorra dela eta. Hala ere, berrikuntza enpresen lehiakortasuna hobetzeko palanka da oraindik, horren beharra baitago gaur egungo egoeran, eta horren alde apustu egiten jarraituko baitu Aztik. Krisi egoera aukera ere izan daiteke ekimen berritzaile berriak garatzeko eta negozio berriez dakiguna aldatzeko alternatibak bilatzeko. Egoera honetan, Aztik apustu sendoa egiten du, enpleguari eusteko eta lanpostu berriak sortzeko berme gisa, horretarako lan-harremanen esparru berri hau eskuratuz.

Hitzarmen kolektibo honek arautuko ditu aurrerantzean enpresa honetako harreman kolektiboak, eta aurreko hitzarmenaren lekua hartuko du (2007-2010). Apustu egiten du lan-baldintzak aldiro eguneratzearen eta antolakuntza-jasankortasunaren alde (horrek ekarriko baitu enpleguari eustea, baliabide zientifiko berrietan berrinbertitzeko behar beste baliabide ekonomiko sortzea eta langile guztiak gaitzea). Hori dela eta, beraz, eta helburu horretan ahalegindu dira hitzarmen hau eratzen parte hartu duten negoziazio-alderdiak.

I. TITULUA

BALDINTZA OROKORRAK

I. KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo honetan biltzen diren arauak Azti Fundazioaren lantokietan aplikatuko dira.

Lantokitzat hau hartuko da: antolakuntza espezifikoa duen ekoizpen- eta zerbitzu-unitatea, lan-agintaritzan horretarako alta hartua duena eta, Fundazioaren helburuen arabera, horri dagozkion jarduerak burutzen dituena.

2. artikulua.– Langile-eremua.

a) Hitzarmen hau lan-kontratazioaren erregimena duten langile guztientzako da, baldin eta zerrenda honetan badaude:

a.1.– Lan-zuzenbideko erregimenaz, kontratu mugagabea dutenak, lanpostu finkoak izanik.

a.2.– Iraupen jakineko lan-kontratuaz (Langileen Estatutuaren 15. artikuluan eta hori garatzeko xedapenetan araututakoa) plantilla finkokoak ez direnak ere sartuko dira hitzarmen honen eremuan, berariaz kanpoan uzten dituzten edo langile finkoari bakar-bakarrik ezartzekoak direla adierazten duten puntuei dagozkienetan izan ezik.

b) Hitzarmen hau ez zaie aplikatuko, espreski eta pertsonalki, honako hauei:

b.1.– Zuzendaritza Nagusia, Negozio Unitateetako Zuzendaritzak eta Arlo Korporatiboak.

b.2.– Fundazioarekiko harremanak administrazio-zuzenbideaz egiten dituzten langileak.

b.3.– Prestakuntza burutzen ari den graduatu ondoko langileei, bekadun direla, «stage» edo praktika-aldian direla.

b.4.– Beren jarduera libreki burutuz zerbitzuak edo ikerlanak eta proiektuak egitea hitzartu lezaketen profesionalak; kasu horretan, baina, pertsona horiek, zenbateko finkoak jasoko dituzte lan-ordain gisa, ez dute lanaldi zehatzik izango eta, beraz, ez dira erakundearen plantillakoak izango.

b.5.– Gestio-obren eta zerbitzuen kontratistak.

3. artikulua.– Iraupen-eremua.

Hitzarmenaren indarraldia 2011ko urtarrilaren 1etik 2015eko abenduaren 31 artekoa izango da, alde batera utzita Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendaritzak zein egunetan erregistratzen duen eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian zein egunetan argitaratzen den.

II. KAPITULUA

HITZARMENAREN AMAIERA IRAGARTZEA, BERRIZ AZTERTZEA ETA LUZATZEA

4. artikulua.– Hitzarmen hau urterik urtera luzatuko da, besterik gabe luzatu ere, 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, baldin eta hitzarmena izenpetzen duten bi alderdietakoren batek, esanbidez salatuta, bertan behera uzten ez badu, hitzarmenaren indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

5. artikulua.– Aurrekoa horrela izanda ere, langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, lan-egutegia urtero prestatuko da, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera indarra izan dezan.

6. artikulua.– Hitzarmena bertan behera utzi ondoren ere, indarrean jarraituko du, hura ordezkatuko duen beste hitzarmen bat lortu arte.

7. artikulua.– Hitzartutako baldintzak osotasunean hartu beharko dira, ezingo dira bereizita hartu, eta urte osorako izango dira; eta hitzarmen hau indarrean jartzen denean bertan sartuko dira orain arteko guztiak.

8. artikulua.– Interpretazio sistematikoa eta osatua.

Hitzarmen hau zatiezina da ondorio guztietarako. Izan ere, hitzarmenean itundutako baldintzek multzo batu bat osatzen dute, eta, aplikatzerakoan, osotasunarekiko loturik hartuko dira guztiak. Horregatik, testuingurutik at ezingo dira berriro negoziatu eta ezingo dira aplikatu artikulu batzuk beste batzuk alde batera lagata, hau da, artikulu guztiak aplikatu beharko dira.

9. artikulua.– «Ad personam» bermeak.

Osotasunean eta urteko konputua kontuan hartuta, hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak gainditzen dituzten egoera ekonomiko pertsonalak errespetatu egingo dira, «ad personam» mantenduz.

10. artikulua.– Laneko auziak.

Hitzarmena izenpetzen duten alderdiek elkarrizketa bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute, neurri zigortzaileak edo auzi kolektiboetara jo aurretik.

11. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

a) Hitzarmen hau interpretatu, indarrean egon eta aplikatzerakoan sor daitezkeen arazoak aztertu eta ebazteko Batzorde Paritario bat osatuko da. Hitzarmenaren eremuan sartzen diren langileei eragiten dizkieten lan-arloko gaiak ere batzorde parekideak argituko ditu.

b) Hitzarmena izenpetzen duten alderdietako bakoitza, hots, Fundazioa eta langileen ordezkaritza, ordezkatuko duten bina kide titularrek osatuko dute Batzorde Parekidea.

c) Lehenengo zatian aipatutako arazo guztiak Batzorde Parekideak ikusiko ditu aldez aurretik.

d) Batzorde Parekiderako deia idatziz egin beharko da, osatzen duten alderdietako batak zein besteak eskatuta, batzordea osatu baino hamabost egun lehenago. Eguneko gai-zerrendan argi eta garbi zehaztu beharko dira aztertu beharreko puntuak; bilera-eguna eta tokia ere zehaztu beharko dira. Bi alderdiek agertu beharko dute batzordean.

Deiaren eta bilera-egunaren arteko tartea laburtu egin daiteke, bi alderdiak ados egonez gero.

e) Batzorde Parekidearen baitan akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioak adierazitakoa onartuko dute (2000ko apirilaren 4ko EHAA, 66. zk.); ezin izango da inongo presioko edo erreklamazio kolektiboko neurririk hartu (ez administratiborik, ez judizialik), bitartekaritza-prozedura aipatutako Akordioaren arauen arabera eta adostasunik gabe bukatu aurretik.

12. artikulua.– Arauen lehentasuna.

Hitzarmen honetan jasotako arauek lehentasuna izango dute aplikatzeko orduan, beste edozein lege-xedapen edo -arauren aurretik, oinarrizko xedapenak edo bete beharreko zuzenbideko xedapenak izan ezik. Hemen zerbait jasota ez dagoenean, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua aplikatuko da, horren bitartez onetsi baitzen Langileen Estatutuaren Legeari buruzko testu bategina eta lan-arloan indarrean dagoen gainerako araudia.

II. TITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

13. artikulua.– Lanaren antolakuntza.

Fundazioko Zuzendaritzari baino ez dagokio lana antolatzea. Unitate organikoetako negozio-unitateetako zuzendaritzen eta arlo korporatiboen bidez gauzatuko da antolakuntza; horrek ez ditu alde batera uzten Langileen Estatutuan langileei onartzen zaizkien entzunaldi, aurretiko kontsulta eta informaziorako eskubideak eta ahalmenak.

III. TITULUA

LANPOSTUEN KATALOGOA ETA LANPOSTU HUTSAK ETA BERRIAK BETETZEA

14. artikulua.– Lanpostuen katalogoa.

Hitzarmen honen I. eranskinean sartutakoak dira.

15. artikulua.– Lanpostu berriak eta hutsak betetzea.

a) Hutsik dauden lanpostuak edo sortzen diren lanpostu berriak, aipatuko diren salbuespenak salbuespen direla, fundazioak eskuratzen dituen prozedura propioez beteko dira. Salbuespen izango dira izendapen askez bete beharrekoak, ezin luza daitezkeen sei hilabetetik beherako iraupena dutenak, edo Ebaluazio eta Prospektiba Agentzia Nazionalak, edo autonomia-erkidegoko Administrazioko edo Europako antzeko erakunde batek bideratutako hautaketa-prozedura publikoa gainditu duten langileekin bete daitezkeen lanpostu berriak. Lanpostu horien berri emango zaie lanpostua deitu den lantokiko enpresa-batzordeko ordezkariei, baina horrek ez du eragotziko deialdiak Fundazioaren lantokietan argitaratzea, zabalkunde handiagoa izan dezaten.

b) Aurreko idatzi-zatiak aipatzen dituen lanpostuak hitzarmen hau aplikatuko den eremuko Fundazioko langileei eskainiko zaizkie. Langileok, eskabidea egiteko unean, plantillan gutxienez bi urte daramatela egiaztatu beharko dute, eta lanpostu bakoitzerako eskatutako titulazioari, gaikuntzari edo/eta ibilbide profesionalari dagozkien betekizunak konplitzen dituztela egiaztatu beharko dute. Salbuespen izango da, aldi baterako kontratua berritu behar zaienean, aurretiaz barneko hautaketa-prozedura batetik pasatu diren langileak badira. Eskabiderik baldin badago, langileen ordezkariei entzun ondoren eta betetzeko den lanpostuaren eta kategoria profesionala kontuan hartuta, Fundazioaren iritziz beharrezkoak diren hautaprobak egin beharko dituzte hautagaiek. Frogak egin ondoren gai den hautagairik agertzen ez bada langileen artean, deialdi publikoa egingo da.

c) Goragoko kategoriako zereginak egiteak –Langileen Estatutuko 39. artikuluan arautzen da hori– ez du inolaz ere aldi baterako betetzen den lanpostuaren kategoria finkatuko. Horretarako, aurreko paragrafoan ezarritako prozeduraren arabera jokatu beharko da. Horretarako, aurreko idatzi-zatian ezarritako prozeduraren arabera jokatu beharko da. Lanak berak eten gabe beharrizan hori sortzen duela-eta, goragoko kategoria bateko zereginak betetzen asko luzatuz gero, edo, zehatzago esanda, Langileen Estatutuko 39.4 artikuluan araututako epetik gora luzatuz gero, lanpostu hori a) idatzi-zatian ezarritako prozedura edo mailaz igotzeko Fundazioak ezarritako prozedura erabilita eskainiko da.

d) Nolanahi ere, aurreko idatzi-zatietan deskribatutako aukeraketa-prozeduretako deialdietan funtsezko datu hauen berri emango da:

d.1.– Hutsik dauden lanpostuen kopurua eta euren ezaugarriak eta, bereziki, kategoria profesionala, gutxieneko eta gehieneko soldata eta hutsik dagoen lanpostu hori zein lantokitakoa den.

d.2.– Hautagaiei eskatzen zaizkien betekizunak, deitutako lanpostuaren kategoriaren arabera.

d.3.– Egin beharreko probak, eta horien balorazioa eta ponderazioa. Probaren batean gainditu beharreko gutxieneko baremorik egonez gero, deialdian horren berri emango da.

d.4.– Epaimahaiaren osaera.

e) Langileen ordezkariek aldez aurretik jasoko dute deialdien oinarri orokorren berri.

f) Aldi baterako (6 hilabete baino gutxiago) kontratatzeko, proiektuen edo lan berrien eskaera handia bada eta dagoen plantillarekin bete ezin bada, prestakuntza-aldia Fundazioan egin duten pertsonen artean hautaketa mugatu bat egiteko aukera egongo da. Hautagaiek, dena den, aldeko txostena izan beharko dute praktikei dagokienez, eta beharretara egokitu beharko dute, edo, salbuespenez (eskatzen den lanagatik), sendetsitako esperientzia profesionala izan beharko dute. Hautaproba horietan langileen ordezkari batek har lezake parte.

g) Edonola ere, oro har, indarrean dagoen ordenamendu juridikoaren arabera, lanpostu hutsak iraupen mugatuko kontratuak egiteko dauden modalitateen bidez betetzeko egiten diren hautaprobetan beti hartuko dute parte langileen ordezkariek.

h) Hainbat hautagaik lanpostu finko batez jabetzeko aukera dutenean, lehiaketa bidez erabakiko da; lehiaketa horren deialdian zehaztuko dira hautagaiek aurkeztu beharreko merezimenduak, lanpostuaz jabetzeko baloratuko direnak.

IV. TITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA

16. artikulua.– Langileen sailkapena, egonkortasunaren arabera.

Iraupen eta laneko egonkortasunari dagokionez, modalitate berezirik hitzartu gabe kontratatu diren langileak kasuan kasuko plantillako langile finko izango dira, probaldia iragan ostean.

Iraupen mugatuko kontratazioen arautze eta modalitateei dagokienez, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren arauzko xedapenetan agindutakora joko da.

Fundazioarentzat lehentasunezko helburua da aldi baterako kontratuak finko bihurtzea, plantillari egonkortasuna emateko; alde horretatik, konpromisoa hartzen du plantillako langileen % 30 izango dela gehienez aldi baterako kontratukoa, hitzarmen honen pean daudenak kontuan hartuta. Ehuneko hori Plan Estrategikoaren aurreikuspenetan oinarrituta kalkulatuko da. Dena den, Fundazioak ehuneko hori gainditu ahal izango du antolakuntza- eta ekoizpen-arrazoiek edo antzeko arrazoiek hala eskatzen badute, proiektu jakin batzuk egiteko. Muga hori urte batean 6 hilabetetik gorako epean gaindituz gero, beharrezkoa izango da bitariko batzordearen oniritzia.

17. artikulua.– Probaldia.

I. eta II. taldeetako langileen eta gainerako langileen probaldiak gehienez sei hilabete eta bi hilabete iraungo dute, hurrenez hurren.

Aldi horretan, bai Aztik bai langileak lan-harremana bertan behera utz dezakete. Ez batak ez besteak ez du horregatik inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, egindako lanaldiagatik dagozkion ordainak izan ezik.

Probaldia iragan ondoren onarpena automatikoki formalizatuta geratuko da. Aldi hori ondorio guztietarako kontatuko zaio langileari.

18. artikulua.– Langileen sailkapena, egitekoen arabera.

Hitzarmen honetara bildutako langileak lanbide-kategorietan sailkatuta egongo dira; Fundazioko zuzendaritzak eta langileen ordezkariek adostu beharko dituzte kategoria horiek. Lanbide-kategoria horiek hitzarmen honen I. eranskinean daude jasota, eta kategoria bakoitzari dagozkion funtzioen definizioa Fundazioaren Intraneten azalduko da.

V. TITULUA

LANGILEEN MUGIGARRITASUNA

19. artikulua.– Langileen mugikortasun funtzionala eta geografikoa.

Hitzarmen honen eremuan sartzen den langileriak gertu egon beharko du, zerbitzuko beharrek hala eskatzen dutenean, Azti Fundazioaren zentro batetik bestera aldi baterako joateko, bai eta beste edozein lekutara ere, bere lanaren kariaz hala egitea komeni den guztietan. Holakoetan, dagozkion gastu-ordainak jasoko ditu, eta, betiere, Langileen Estatutuko 40. artikuluak mugikortasun geografikoari buruz ezarritakoari begiratuko zaio.

VI. IDAZPURUA

LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

20. artikulua.– Lanaldia.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileentzako normalizatutako lanaldia urtean 1.670 ordukoa izango da, hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Hitzarmen honetako II. eranskinean ageri den lan-egutegiaren arabera banatuko dira ordu horiek.

Kontuan izanik Fundazioaren jarduerarik nagusienetakoak arrantzaren arloko ikerlana eta azterlan ozeanografikoa direla, eta horrek itsasontzietan hara edo hona joatea dakarrela kanpaina-aldietan, langileriari ikerketa- edo laguntza-jarduerak itsasaldian egiteko agindu ahal izango zaio, jarduera horiek lanpostuaren beraren izaerak bere baitan hartzen dituenez gero. Jarduera horiek, lanaldi bereziak direnez, irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaz eta hori garatzeko arauez arautuko dira.

Lanaldiaren arautzeari buruz aipatutako Errege Dekretuan xedatutakoarekin bat etorriz, hitzartutako eguneko lanaldia edo asteko gehienekoa gainditu arren, hitzartutako urteko gehienerako lanaldia gainditzen ez duten orduak, edo ziklo txikiagoen astekako banaketaren araberako gehienekoa gainditzen ez dutenak, ez dira aparteko ordutzat hartuko.

Horren ondorioz, zerbitzuaren kariaz, oro har ezarritakoaz besteko lanaldi edo ordutegi bereziak burutu beharra dagoenez, itsasontzi propioetan edo Zuzendaritzak errentan hartutako edo hitzartutakoetan kanpaina ozeanografikoak egiteko, horren eraginpean dauden langileentzako egutegi berezia egingo da hilabeteko epean, bi alderdietako batek eskatuta.

21. artikulua.– Lan efektiboa.

1.670 orduko normalizatutako lanaldia benetako lanaldia izango da; beraz, langileak bere lanpostuan egon beharko du ohiko lanaldia hasten denetik hori bukatu bitartean, dena delako egutegian ezartzen denaren arabera.

22. artikulua.– Lanaldien arteko tartea.

Lanaren antolakuntza-erregimena edonolakoa izanik ere, ohiko lanaldi baten bukaeraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez 12 orduko tartea egon beharko da, langilea itsas kanpaina egiten duenean edo bezeroen instalazioetan, batzorde zientifikoetan, biltzarretan lanen bat edo antzeko lanen batzuk egiten dabilenean salbu. Holakoetan, kanpainaren beharretara, ontziaren erregimenera eta bezeroaren funtzionamendura egokitu beharko da lana. Hala ere, horrek ez du alde batera uzten hurrengo artikuluko b idatzi-zatia aplikatzea.

23. artikulua.– Aparteko orduak.

Enplegua sortzen laguntzearren, alde batekoak zein bestekoak adostu dute komenigarri dela aparteko orduak ahalik eta gutxien izatea, behar-beharrezkoak bakarrik; gehieneko lanalditik gora egindako orduak joko dira aparteko ordutzat, eta, horri lotuta, jakin behar da lanaldiak, benetako lana kontuan hartuta, gehienez jota 40 ordukoa izan behar duela asteko, edo 9 ordukoa eguneko, eta ezin duela urteari dagokion ordu-kopuru osoa gainditu, langileen estatutuko 34. artikuluaren arabera. Dena dela, izan liteke salbuespenik ere; ohiko lanaldi arrunta modu irregularrean banatu behar izaten denean, aparteko ordutzat joko dira aparteko lanaldi berezi horretatik gora lanean egindako orduak, edo asteko ordu-kopurutik gora, edo adostutako eguneroko lanaldia gehi ordubeteko epetik gora egindakoak. Salbuespen-egoera hauetan, beharrezkoa izango da saileko arduradunak aurretiaz horretarako baimena ematea, betiere, 1561/1995 Errege Dekretuan lanaldiko ordu-kopuruaz ezarritakoa errespetatuta, eta honako irizpide hauen arabera:

a) Ohiko aparteko orduak: guztiz eta oso-osoan desagerrarazi.

b) Ustekabekoak, ausentziak, zerbitzu-etenaldiak, langileen txanda-aldaketak edo dena delako zerbitzu edo jardueratik sortutako egitura-mailako bestelako gorabeherak izan direlako beharrezko gertatzen diren aparteko orduak: mantendu, baldin eta legez eta arauz aurreikusita dauden aldi baterako edo zatikako kontratazio-modalitateak erabiltzerik ez badago.

Dena dela, aparteko orduen kopuruak ezingo du izan urtean 80tik gorakoa langileko. Itsasaldian egindako orduak erregimen berezitzat joko dira eta ez dira kopuru horren barruan sartuko.

Ohiko lanalditik gora egiten diren aparteko orduak, orokorrean hartuta, ordainean atsedenaldia emanda konpentsatuko dira; aparteko ordua lanegunetan egin bada, langileak ordubete eta hiru ordu laurdeneko atsedenaldia hartuko du ordaintzat, eta, derrigorrean eta ezinbestean, larunbatean, jaiegunean edo gauez egindako ordua bada, 2 orduko atsedenaldia hartuko du (salbuespen dira itsasaldiak, 24. artikuluan baitaude berariaz araututa). Asteburuan edo jaiegunetan lan egiteagatik diruz eman beharreko ordain-saria dela-eta 3. eranskinean ezarritakoa ere eska lezake langileak, halakoetan, lan egindako ordu bakoitzari ordubeteko konpentsazioa dagokiola. Lanak Azti Fundazioaren instalazioetatik kanpo egin behar badira, behar den tokira egindako joan-etorrietan emandako orduak benetako lanordutzat joko dira ondorio guztietarako.

Konpentsazio hori hilabeteka egingo da. Atsedenaldia hurrengo hilabetean hartu ahal izango da, Zuzendaritzarekin edo horretarako baimendutako organoarekin bat etorriz.

Lanaldia luzatzeko erabakiak eta, 23. artikulu honetan adierazitakoaren arabera, lan-luzapen hori konpentsatzeko atsedenaldiak sailetako arduradunek onartu beharko dituzte beti, lan-antolaketa begiratuz eta gauzatu beharreko proiektu eta zerbitzuen arabera.

Gatazka-kasu gehienetan aplikatu beharreko interpretazio adostua Lanaren Banaketako Eskuliburuan jasotakoa da, Azti Fundazioaren Zuzendaritzarekin hitzartutakoa eta Fundazioaren intraneten dagoena.

24. artikulua.– Itsasaldian egindako lanaldiak.

Itsasoan eta, zehatzago esanda, kanpainetan jarduerak burutzen dituzten instituzioko langileen erregimena VI. tituluko arauen arabera eta irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaren arabera araututa dago.

Kanpaina edo itsasalditzat joko dira, ondorio guztietarako, itsasontzian jarraian egindako bi eguneko edo hortik gorako egonaldiak.

Kanpainan buru denaren esanetara egon beharko dute langileek. Itsasoratutako langileen lanaldia lanaren antolakuntzari egokitu beharko zaio.

1.– Konpentsazio gisa honako hau ezartzen da: jaiegun bakoitzeko –larunbatak eta igandeak hor barruan daudela– lanegun bat libre.

2.– Konpentsazio-irizpideak, betiere, lan-antolaketa kontuan hartuta, ondorengo zerrendan jasotakoak eta II. eranskinera bildutakoak izango dira:

a) Lehenengo eguna, lehentasunez, kanpainatik itzultzeko egunaren biharamuna, laginak erabili beharrak beste zerbait eskatzen duenean izan ezik.

b) Lan-egutegiaren arabera kanpainan zorduntzen diren igande eta jaiegunak, lehentasunez, horiek gauzatu direneko hilabetean bertan konpentsatuko dira.

Hori guztia, Negozio Unitateko Zuzendaritzak edo berak eskuordetutako norbaitek onetsita, lan-antolaketan sortzen diren beharrizanen arabera eta, gutxienez, lau egun lehenago eskabidea eginda.

3.– Gainera, itsasoko kanpainetan lan egiten duten langileek soldataren osagarri gisa konpentsazio ekonomiko hauek jasoko dituzte:

Itsasoko egunak	2010
Itsasoko eguna, Kanpainako burua (asteburua)	113,47
Itsasoko eguna, Kanpainako burua (asteburua, arrainontzia)	124,82
Itsasoko eguna, Kanpainako burua (lan-eguna)	65,93
Itsasoko eguna, Kanpainako burua (lan-eguna, arrainontzia)	72,52
Itsasoko eguna, langileak, asteburua	89,70
Itsasoko eguna, langileak, asteburua, arrainontzia	98,66
Itsasoko eguna, langileak, lan-eguna	54,04
Itsasoko eguna, langileak, lan-eguna, arrainontzia	59,44

25. artikulua.– Oporrak.

a) Zerbitzuan egindako urte osoko ordaindutako hilabeteko oporrak edo proportzioan dagozkien egunak hartzeko eskubidea izango dute langile guztiek.

b) Zerbitzu-urtea osatu ez dutenentzat, lanean hasi zirenetik edo lanera bueltatu zirenetik urte bereko abenduaren 31ra arteko aldiaren araberakoa izango da oporraldiaren iraupena.

c) Oporraldia ezin da, ez osorik ez zati batean, diruz ordezkatu, ez bada honako kasu hauetakoren batean: urtearen barruan langilearen lan-harremana eteten bada, edo langileari eszedentzia ematen bazaio edo kontratua eteten bazaio, eta oporraldia artean hartu gabe edo osorik hartu gabe badu.

d) Atal honetako aurreko idatzi-zatian aipatzen diren kasuetan langileak eskubidea edukiko du oraindik hartu gabe dituen oporren zati proportzionala ordain dakion, hain zuzen ere urtean zehar lan egindako hilabeteen arabera. Lan egindako hilabete bakoitzari 2,5 egun natural dagozkio; frakzioak ere era proportzionalean kontatuko dira. Lan-harremana etenda geratzearen arrazoia langilearen heriotza bada, hildakoarekiko eskubide-hartzaileei ordainduko zaie aipatutako ordaina.

e) Oporraldia.

e.1.– Oporrak hartzeko aldia ekainaren 1etik irailaren 30era izango da nagusiki. Ohiz kanpokoa izanda ere, laneko arrazoiak direla medio, Negozio Unitateetako Zuzendaritzek eta Arlo Korporatiboek beste egun batzuk proposatu ahal izango dituzte.

e.2.– Aldi horren barruan, oporraldia bi zatitan banatuta hartu ahal izango da; zati bakoitzak gutxienez astebetekoa izan beharko du. Laneko beharrizanen mendean egongo da aukera hori, eta Negozio Unitateko Zuzendaritzek eta Arlo Korporatiboek onartu beharko dute.

e.3.– Aurreko idatzi-zatietan adierazitakoa arau orokorra bada ere, Zuzendaritzak, dagokion negozio-unitateko zuzendariaren oniritziaz, e.1) idatzi-zatian adierazitakoez aparte beste sasoi batzuetan astebete edo hilabete hartzeko baimena eman lezake, langilearen gorabehera pertsonalak ikusita, eta arrazoiak behar bezala egiaztatuta, hala jokatzea bidezko denean.

Hori egin nahi dutenek oporraldia hasi nahi duten eguna baino gutxienez hilabete lehenago egin beharko dituzte beren eskabideak, eta negozio-unitateko zuzendariak egun hori baino gutxienez 15 egun lehenago eman beharko die erantzuna. Kontrako ebazpena jasotzen duten eskabideak eta oporren laukia egiterakoan sor litezkeen gorabeherak, Batzorde Parekideak aztertuko ditu.

e.4.– Negozio-unitateko zuzendariak, zerbitzua betetzeko halaxe behar delako, langileari agindu behar badio oporraldia noiz hartu behar duen, eta, oporraldi hori gainera e.1) puntuan (ekainetik irailera) ezarritako sasoitik kanpo badago, ordainean langileari oporraldi luzeagoa emango dio, gehienez ere bost lanegun gehiago, eta, betiere, proportzioan, langilearen oporraldia ohiko opor-sasoitik zenbat aldendu behar izan den. Hori langileak eskatuta egiten denean, ez zaio egunik gehituko.

e.5.– Dena dela, e.1, e.2 eta e.3 idatzi-zatietan adierazitakoa halaxe izanda ere, orduak errekuperatu beharra dagoenean, orduak errekuperatu beharko dira, era horretara, urteko benetako lanaldi osoari zuzen egokitzeko. Errekuperatzeko modua interesatuak berak proposatuko du, eta negozio-unitateko zuzendariek irizpena emango dute, betetzen den zerbitzuaren beharren arabera arrazoituz.

f) Langilea oporraldian dagoela gaixotzen bada edo ezbeharren bat gertatzen bazaio, eta, horren ondorioz, medikuak agindutako tratamendua dela-eta oporraldiaz behar bezala gozatzea ezinezko bazaio, oporraldia etenda geratu ahal izango da. Kasu horretan, interesatuak, dena delako egoera hori igaro ondoren eta alta agiria lantokian aurkeztu ondoren, oporraldia osatzeko eskubidea izango du. Etenaldi horri dagozkion egunak langilea sendatu ondorengo egunetan hartuko dira, dagokien urte naturala bukatuagatik ere. Aldi baterako ezintasunagatik hartu gabeko oporren sortzapen-urtea bukatu eta 18 hilabeteko epean gehienez ere hartu beharko dira egun horiek.

g) Fundazioak, zerbitzua betetzeko beharrak direla-eta, langileren bati oporraldia aldarazten badio, oporretarako hamabost egun baino gutxiago falta direla, langileak, dagozkion egiaztatze-agiriak aurkeztu ondoren, aldaketa horrek ekarri dizkion gastuak ordain dakizkion eskubidea izango du, gastu horiek langilearen axolagabekeriaren ondorioz gertatu ez baldin badira behintzat. Gainera, adostuta zegoen oporralditik kanpora lan egindako aste bakoitzeko, opor-egun bat izango du.

26. artikulua.– Lizentziak eta baimenak.

a) Lan-kontratua eten egingo da, eta langileak halakoetan jaso beharreko prestazio publikoen gaineko osagarri bat eskuratzeko eskubidea izango du. Osagarri hori ohiko ordainsari finkoen % 100, baldin eta

a.1.– haurdunaldi, erditze eta ugatzaldia tartean bada.

a.2.– adopzioagatik.

a.3.– aitatasungatik.

b) Hitzarmen honen esparruan sartzen diren langileek ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, ondoren zehazten diren arrazoi eta denboragatik:

b.1.– Seme-alaba jaiotzeagatiko baimena.

b.2.– Norberaren edo senideen ezkontzagatiko (edo izatezko bikotea osatzeagatiko) lizentzia.

b.3.– Senideen gaixotasun larria edo heriotzagatiko lizentzia.

b.4.– Saihestezineko betebehar publiko edo pertsonalengatiko lizentzia.

b.5.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia.

b.6.– Sindikatu edo langileen ordezkaritza egiteko lizentzia.

b.7.– Norberaren aukerako egunak:

c) Ondoren adierazten diren baimenak ere eman ahal izango dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera. Hona:

c.1.– Adingabeak edo ezindu fisiko, psikiko edo sentsorialak zaintzeko.

c.2.– Betetzen den zeregin edo lanpostuarekin harreman zuzena duten hobekuntza profesionalerako ikasketak burutzeko.

c.3.– Betetzen den zeregin edo lanpostuarekiko harreman zuzenik ez duten ikasketak burutzeko.

c.4.– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko.

c.5.– Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu-arloei lotutako talde-gertakizunetara joateko baimena.

c.6.– Norbere beharretarako baimena.

Ordaindu gabeko baimenetatik egin beharreko ordu-errekuperazioak dagokion negozio-unitateko edo arlo korporatiboko zuzendariarekin erabaki beharko dira, eta zerbitzu-beharren arabera gauzatu.

Lizentziak edo baimenak ematea Zuzendaritzaren esku egongo da, edo horrek bere ordezko jartzen duenaren esku, eta, kasuan kasu, baimena emango du hala dagokionean. Betiere, beharrezko diren neurriak prestatuko dira, lizentzia edo baimenaz baliatzen den langilea bertan ez egoteak zerbitzuari kalterik ez ekartzeko.

27. artikulua.– Lizentzia eta baimenen arteko bateraezintasuna.

Edoskitzaroko lizentzia eta adin txikikoak edo ezindu fisiko, psikiko edo sentsorialak zaintzeko lanordu-gutxitzea gertatzen denetan salbu, ezingo da inoiz ere aurreko artikuluan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu aldiko. Arauz tokatzen diren oporraldietan ere ezin dira ordaindutako lizentziak edo baimenak hartu.

28. artikulua.– Lantokira itzultzea.

Langileek hartzen dituzten lizentzia eta baimenen aldia bukatutakoan, berehala itzuli beharko dute beren lanpostuetara, eta lanetik kanpo egin duten aldia justifikatu egin beharko dute, diziplina-erantzukizuna izango baitute bestela.

29. artikulua.– Aldi baterako ezintasuna.

a) Gaixotasun arruntak edo lanbide gaixotasunak eta lanekoa ez den istripuak edo laneko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunak lan-kontratua etetea ekarriko du Gizarte Segurantzaren legedian ezarritako denboran.

b) Zuzendaritzak kontrolatu ahal izango ditu aldi baterako ezintasuneko egoerak, berak egoki irizten dion eran, Langileen Estatutuko 20.4 artikuluaren informazio-irizpideen arabera.

c) Gaixotasun edo istripuen eraginez sortutako aldi baterako ezintasunaren kasuan, langileek soldataren % 100 jasoko dute, 18 hilabetera arte gehienez ere.

Goian aipatutako 18 hilabeteko gehieneko epe hori agortu ondoren, denbora horretan langileak Ezintasun Iraunkorra onar dakion eskatu baldin badu, aldi baterako ezintasuneko egoeran jasotzen zituen soldatak jasotzeko eskubidea izango du, harik eta ezintasun-espedientea lehenengo auzialdian erabaki arte. Baldin eta, 18 hilabeteak igaro ondoren, langileak birgaitzeko posibilitatea duela ikusten bada, eta, horrenbestez, ezintasun iraunkorra eskatzeko biderik ez badago, medikuen txostenak ikusita Batzorde Parekideak ebatziko du alta eman arteko soldatak ordainduko zaizkion ala ez.

d) Aldi baterako ezintasun-egoeran egonda, ordaindutako lanak edo irabazirik ematen duten lanak egitea hutsegite oso larritzat joko da eta hitzarmen honen diziplina-araubideari jarraikiz zigortuko da.

e) Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez eta bidegabeki luzatzen duen langileak, diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio, bai eta bestelako erantzukizunei ere.

Aitatasunak eragindako lan-kontratuen etendurako kasuetan, Langileen Estatutuko 48 bis artikuluan aipatutakoetan, ere aplikatuko da ordainsariak jasotzeari buruz c) idatzi-zatian ezarritakoa.

30. artikulua.– Haurdunaldiagatiko, erditzeagatiko eta bularra emateko lizentzia.

a) Erditzearen kasuan, etetearen iraupena ondoz ondoko hogeita bat astekoa izango da. Erditze multipleen kasuan, bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko beste bi astetan zabaldu ahalko da.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedenari eragin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedenaldia hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko atsedenaldiaren zati jakin eta etenik gabeko bat hartzea, amaren atsedenaldiarekin batera edo amaren atsedenaldia amaitu ostean. Beste gurasoak hasieran emandako amatasunagatiko etenaldiaz baliatzen jarraitu ahal izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasunean badago ere.

Amak, bere jarduera arautzen duen araudiaren arabera, lanbide-jarduera prestazioak jasotzeko eskubidearekin eteteko eskubiderik ez badauka, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko amari zegokion aldian; hori bateragarria da Langileen Estatutuko 48 bis artikuluan jasotzen den eskubideaz baliatzearekin.

b) Erditze goiztiarren kasuan, eta jaioberriak erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar duenean, amak edo, halakorik ezean, beste gurasoak eskatuta, ospitaleko altaren datatik aurrera zenbatu ahal izango da etenaldia. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; beste modu batean esanda, amaren kontratua nahitaez eten behar da sei aste horietan.

Pisu gutxiko haurren erditze goiztiarren kasuan edota, arrazoi klinikoren batengatik, jaioberriak erditzearen ondoren zazpi egun baino gehiago ospitaleratua izan behar baldin badu, kontratu-eteteären aldia jaioberria ospitaleratua dagoen egun guztietan luzatuko da, baina gehienez ere hamahiru aste gehigarri baliatu ahal izango dira, eta arauek ezartzen duten moduan. Erditze multipleen kasuan, epe hori bi astean luzatu ahal izango da haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera (30. artikulua, a idatzi-zatia).

c) Langileak bere lanean ordubeteko etena eduki ahal izango du. Ordu hori bi zatitan banatu ahal izango du 12 hilabete baino gutxiagoko semearen edo alabaren edoskitze naturalerako edo artifizialerako erabiltzen badu. Ume bat baino gehiago erdituz gero, baimena era proportzionalean areagotuko da. Emakumeak, borondatez, eskubide hau aldatu egin ahal izango du, lanaldia ordubetez gutxituz, helburu berarekin. Edoskitzeko orduak amatasunagatiko lizentzia-aldia bukatu ondoren metatu ahal izango dira, betiere, haurrak 10 hilabete izan arte amak legokiokeen eguneroko etenaldiari uko eginez gero. Edoskitze artifizialari dagokionez, aitarena ere izan daiteke aipatu geldialdia edo lanaldiko murrizketa izateko eskubidea, betiere aldez aurretik eskatu eta justifikatuta, izan ere, aitak egiaztatu egin beharko baititu ama langilea dela eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezinezkoa zaiola.

d) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboran, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldez aurretik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

31. artikulua.– Adopzio-etenak.

a) Adopzioen eta harreren kasuan, baimen-aldia hogeita bat astekoa izango da, etenik gabe, Langileen Estatutuko 45.1.d) artikuluaren arabera; adopzio eta harrera multipleen kasuan, aldi hori bi astean lizentzia hogeita bat astekoa izango da eta, erditze multipleen kasuan, beste bi aste edukiko dira adingabe bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Langileak aukeratu bezala, etete horrek ondorioak izango ditu adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala egiten denetik aurrera, edo behin-behineko edo behin betiko harreraren erabaki administratiboa edo judiziala egiten denetik aurrera. Adingabe berak ezin izango du inoiz etete aldi bat baino gehiago hartzeko eskubidea eman.

b) Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da etenaldia; etenaldi hori aldi berean edo elkarren segidan har dezakete, baina etenik gabea eta aipatutako mugen barruan izan beharko da beti. Atsedenaldia biek batera hartzen dutenean, batak eta besteak hartutako denbora guztia batuta ezin izango da 21 astetik gorakoa izan, aurreko idatzi zatietan zehaztu den bezala, ezta erditze, adopzio edo harrera multipleen kasuan zehaztutakoa baino luzeagoa.

c) Semea edo alaba edo adoptatu edo harreran hartutako adingabea desgaitua bada, idatzizati honetan adierazten den kontratu-eteteak bi aste gehiago iraungo du. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da baimen-aldi gehigarri hori; horrela, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahalko dituzte bi asteak, baina etenik gabe, betiere. Adoptatu edo harreran hartutako adingabeari buruzkoa da.

d) Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurraren sorterrira aldez aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulu honetan aurreikusitako etete-denboraldia adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota.

e) Idatzi-zati honetan aipatzen diren denboraldiak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, arauz zehazten diren baldintzetan; enpresaburuak eta egoera horretan dauden langileak ados jarri ondoren.

Langileek hitzarmen honetako 30. eta 31. artikuluetan adierazitako kasuetan kontratu etenaldian lan-baldintzen hobekuntzak izateko eskubidea baliatu ahal izango dute, baita Langileen Estatutuko 48.5 eta 48 bis artikuluetan aurreikusitako kasuetan ere.

Baimenaren iraupena berdina izango da adoptatutako edo familian hartutako haurra sei urtetik beherakoa izan, adingabea izan, ezgaitua nahiz minusbaliatua izan, edo atzerritik etorri delako, gizartean eta familian txertatzeko aparteko eragozpenak baditu; egoera hori behar bezala egiaztatu beharko dute horretan eskumena duten gizarte-zerbitzuek.

32. artikulua.– Aitatasunagatiko etenaldia.

a) Seme edo alaba jaiotzen denean, adoptatzen denean edo harreran hartzen denean, Langileen Estatutuko 45.1.d) artikuluaren arabera, langileak lan-kontratua etenik gabeko hamahiru egunetan eteteko eskubidea izango du, eta erditzea, adopzioa edo harrera anizkoitza bada bi egun gehiago baliatu ahal izango ditu bigarren seme-alabatik aurrerako haur bakoitzeko. Etete hori berdin hartu ahalko da hitzarmen honetako 30.a) artikuluan araututako amatasunagatiko atsedenaldia gurasoen artean banatu bada ere.

b) Erditzearen kasuan, etenaldia beste gurasoari dagokio bakar-bakarrik. Adopzioaren edo harreraren kasuetan, eskubide hori bakarrik gurasoetako bati dagokio eta interesdunek erabakiko dute; hala ere, 30.a) artikuluak arautzen duen atsedenaldia osorik gurasoetako batek baliatzen badu, aitatasunagatiko etetearen eskubidea bakarrik besteak erabili ahal izango du.

c) Eskubide hori baliatzen duen langileak seme-alabaren jaiotzagatik hitzarmen honetako 33. artikuluan aurreikusitako baimena amaitzen denetik, edo adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala egiten denetik edo harreraren erabaki administratibo edo judiziala egiten denetik, 30.a) artikuluan araututako kontratu-etetea amaitzen den arteko edo etete hori amaitzen den unera arteko aldian baliatu ahal izango du.

d) Artikulu honek aipatu kontratu-etetea izango da lanaldi osokoa zein lanaldi partzialekoa, gutxienez 100eko 50ekoa, enpresaburuaren eta langilearen aurretiazko akordioarekin, eta erregelamendu bidez ezarritakoarekin bat etorriz.

e) Langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio, behar adinako aurrerapenarekin, eskubide hori baliatuko duela.

33. artikulua.– Seme-alaben jaiotzagatiko lizentzia.

a) Erditze-kasuan, aitak bost laneguneko lizentzia, jarraian edo ez, izango du, umea jaio eta 15 eguneko epearen barruan.

b) Erditzeak arazoak sortzen baditu amaren edo haurraren koadro klinikoan, edo aitaren ohiko egoitzatik 150 km baino urrunago gertatzen bada, kasu batean zein bestean aitak beste egun natural bi gehiago hartzeko eskubidea izango du.

34. artikulua.– Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko lizentzia.

a) Norbera ezkontzeagatik langileak 21 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; ospakizun horren aurretik edo ostetik hartu ahal izango du, baina ezkontzaren eguna bera barruan sartuko da. Lizentzia hau oporraldiari gehitu ahal izango zaio aurretik zein atzetik, baldin eta zerbitzuaren beharrek horretarako aukerarik ematen badute. Zuzendaritzari gutxienez ere 15 egun aurretik eskatu beharko zaio hori.

b) Aurreko paragrafoan emandako eskubideak izatezko bikoteek ere izango dituzte. Egoera hori Fundazioaren zuzendaritzan egiaztatu beharko da, bikotekidearekin erroldatuta dagoela egiaztatzen duen agiriaz.

c) Ezkontzen direnak langilearen gurasoak, aitaginarreba-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak badira, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, ezkontzaren egunean bertan; lizentzia 3 egun naturalekoa izango da, ospakizuna langilea bizi den lekutik 150 km baino gehiagora dagoenean.

35. artikulua.– Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia.

a) Heriotzagatik, istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedena hartzea behar duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik langileak eskatu dezakeen lizentziak epealdi hauek ditu: hiru lanegun, 2. mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen kasuan; eta 5 egun natural, lehen mailako odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen kasuan.

b) Aipatutako lizentzia epealdiak 2 egun natural gehiagoz luzatuko dira (egun bat joateko eta beste bat bueltatzeko), gertakizunak langilea bizi den ohiko egoitzatik 150 km baino gehiagotara izanez gero.

c) Bigarren mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen gaixotasun larrien kasuan (egiaztatu egin beharko da), epealdi berdineko beste bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik 30 egun jarraian igaro ondoren. Ohiko bizitokiko distantziagatiko luzapena ezingo da erabili.

d) Aurrekoari dagokionez, gaixotasun larria dela ulertuko da osasun-zerbitzu eskudunek horrelakotzat jo dutenean.

36. artikulua.– Derrigorrezko herri-izaerako eginbeharrak edo norberaren eginkizunak betetzeko lizentzia.

a) Saihestezineko betebehar publiko edo pertsonalak betetzeko, langileek hori betetzeko beharrezko duten denbora hartzeko lizentziarako eskubidea izango dute, baldin eta lanorduetatik kanpora ezin badira egin eta behar bezala ziurtatzen badute.

b) Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek izango dira derrigorrezko eginkizunak:

– Epaitegi, polizia-etxe, administrazio publiko edo militarren deiak, NANa, pasaportea, egiaztagiriak eta zentro ofizialetako erregistroak.

– Ezindu fisiko edo psikikoei, 2. mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideei izapide zehatzak egiten laguntzea.

– Gidabaimena ateratzeko azterketa egitea edo gidabaimena berritzea.

– Gobernu organoen eta horien menpeko Batzordeen bileretara joatea, horietako kide denean, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarreko hautatu legez, Langileen Estatutuaren 37. artikuluko d) idatzi-zatian ezarritako mugen barruan.

37. artikulua.– Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

Langileak ohiko bizilekua utzi eta beste batera bizitzera joan behar duenean, 2 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Erroldaratze ziurtagiriaz egiaztatu beharko du etxe-aldaketa hori.

38. artikulua.– Sindikatu edo langileriaren ordezkotza egiteko lizentzia.

a) Sindikatu edo langileriaren ordezkotza-lanak egiten dituzten langileek, hitzarmenean ezarritakoaren arabera, horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotakoetan ezartzen diren zirkunstantzia, epe, betekizun eta betebeharrekin bat etorriz.

b) Nolanahi ere, hitzarmeneko mahai negoziatzaileko partaide diren langileek, negoziaketa kolektiboa izapidetzeko, mahaiko idazkariak ofizialki deitutako bilera guztietara joateko behar duten denbora guztirako lizentziarako eskubidea izango dute; bestalde, euretariko bakoitzak, gertakizun hori dela eta, lanetik alde egin behar duenean, bere nagusi hurrenari aurretiaz horren berri emateko betebeharra izango du.

39. artikulua.– Norberak libre hartzeko egunak.

2013-2013 aldian, langileek libre hartzeko egun ordaindu bat hartzeko eskubidea izango dute baldin eta, horren ondorioz, Fundazioaren lan-antolamendua aldatzen ez bada eta Unitateko Zuzendaritzak edo Arlo Korporatiboak aurretiaz onartzen badu. Egun hori hartu ahal izateko, astebete lehenago eskatu beharko da, eta urte naturalaren barruan hartu.

Egun hori ezin izango zaio inola ere erantsi hitzarmen honetako 25.e) artikuluan araututako oporraldiari.

40. artikulua.– Adingabekoak edo ezindu fisiko, psikiko edo sentsorialak zaintzeko baimena.

Legezko zaintza dela-eta, hamalau urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarrizko soldatari. Lanaldi-murrizketa eguneroko lanaldiaren gainean egingo da.

Baimen hori hartzen duen pertsonak 15 egun lehenago abisatu beharko du, bai lanaldi-murrizketa hasi bai bukatu aurretik.

41. artikulua.– Betetzen den zeregin edo lanpostuarekiko harreman zuzena duten lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko baimena.

a) Betetzen den zeregin edo lanpostuarekin zuzenean lotuta dauden hobekuntza profesionalerako ikasketak burutu ahal izateko baimena eman ahal izango zaie langileei, baldin eta ikasketa horiek egiteko langileak gaikuntza-zentro ofizialetan onartuak badira.

b) Baimen horren iraupena ezin izango da ikasturtearena baino luzeagoa izan.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, gehienez plantillaren ehuneko hamarri eman ahal izango zaio. Urtean hiru hilabete jarraian eman ahalko dira gehienez. Hala ere, zer-nolako bereziak daudenean, zerbitzuko beharrei erantzun ondoren, ehuneko horretatik gora eman ahalko da.

c) Ikasketak edo ikastaroak egitera joan dadin Zuzendaritzak eskatzen dionean langileari, izandako gastuak 47. artikuluan jarritakoaren arabera ordainduko dira.

42. artikulua.– Lanpostuarekin edota lan-eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.

Betetzen den zeregin edo lanpostuarekiko harreman zuzenik ez duten gaiei buruzko ikasketak egiteari dagokionez, zentro ofizial eta homologatuetako azterketa akademikoetara joateko beharrezko duten baimena eskuratu ahal izango dute langileek; egin beharreko azterketa edo proba bakoitzeko egun natural bateko baimena izan ahalko dute, direla ohiko deialdikoak direla ohiz kanpokoak. Horri dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko dute beti.

Baimen hori bi egun naturalez luzatuko da, azterketa egin behar duenaren ohiko egoitzatik 150 km. baino urrunago baldin badago azterketa-lekua. Baimena ordaindutakoa izango da.

43. artikulua.– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

Norberaren premiak direla-eta edo hamalau urte baino gutxiagoko seme/alaba baten premiak direla-eta bere ardurapeko dauden eta desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenena duten pertsonen premiak direla-eta, lan orduetan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena dute langileek, bertara joateko behar beste arrazoi daudenean eta azterketak egiten diren zentroetako kontsulta-ordutegiak lan ordutik kanpo joateko aukerarik uzten ez duenean. Baimen horren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da, behar bezala egiaztatu beharko diren ohiz kanpoko kasuetan izan ezik. Baimen hori ordaindu egingo da.

44. artikulua.– Ekitaldi kolektibo, zientifiko, tekniko, profesional, kolegial, asoziatibo edo sindikaletara joateko baimena.

a) Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako biltzar, ikastaro, ikastaldi, mintegi, symposium, topaketa, erakustaldi, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste talde-ekitaldi batzuetara joateko baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuko beharrizanen arabera eta negozio-unitateko zuzendariek edo zuzendaritzako buruak onartuta.

b) Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaia-gasturik, ez egonaldi- edo inskripzio-gasturik, ez beste ezer, den-denak bere kontura izango baitira. Baimena ordaindutakoa izango da.

45. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena.

Langile guztiek norberaren eginkizunetarako baimena eskatu ahal izango dute, baldin eta hurrengo ataletan ezarritakoa betetzen bada:

a) Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi borobilagatik ez bada, jardunean hasi edo lanera birsartu eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.

b) Norberaren kontuetarako emandako baimenak ez dira ordainduko, eta metatuta izan dezaketen iraupena, gehienez ere, bi urtetan hiru hilekoa izango da.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, gehienez plantillaren ehuneko hamarri eman ahal izango zaio. Urtean hiru hilabete jarraian eman ahalko dira gehienez. Hala ere, zer

nolako bereziak daudenean, zerbitzuko beharrei erantzun ondoren, ehuneko horretatik gora eman ahalko da.

c) Baimen hau, beti ere, laneko beharren arabera eman ahal izango da.

46. artikulua.– Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etenda uztea.

Askatasuna galdu izanagatik, lan-harremana eteten zaion langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epai kondenatzaile irmoa jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean ez du inolako diru-ordainik jasoko.

47. artikulua.– Eszedentzia.

a) Langileek euren borondatez edo behartuta utz diezaiokete lanari. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eta haren indarraldian antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du, eta langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera bertaratu ezin denean emango da. Kargu publikoa utzi eta ondorengo hilabetean eskatu beharko da enpresara itzultzeko.

b) Halaber, ordezkatze-indar handieneko erakunde sindikaletakoren baten probintzia, autonomia-erkidego nahiz Estatuko zuzendaritza-organoetan kargu sindikalen bat duen edo horretarako deia egin zaion langileak ere izango du eszedentzia hartzeko eskubidea. Kargu hori duen bitartean lanpostua gorde eta antzinatasuna kontatzeko eskubidea izango du. Kargu hori utzi ondorengo hilabetearen barruan itzuli beharko du lanera.

c) Langileak, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna badu, eskubidea izango du borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor diezaioten; eszedentzia hori ez da lau hilabetekoa baino txikiagoa izango, ezta bost urtekoa baino luzeagoa ere. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira soilik baliatu ahal izango du berriz langile berak eskubide hori.

d) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartu ahal izango dute, seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz seme-alaba biologikoak edo adoptatuak izan, edo baita ere ume bat hartzen denean betirako zein adoptatu aurretik, nahiz eta behin-behinekoak izan, jaiotza egunetik edota epai- edo administrazio-ebazpena ematen den egunetik kontatzen hasita.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Enpresaburuak deituko du langilea ikastaro horietara joateko, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua gordeta izateko eskubidea izango dute. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

Dena den, ofizialki kategoria orokorreko familia ugaritzat jotako familia bateko kidea baldin bada, lanpostua 15 hilabetez gorde dakion eskubidea izango du langileak, eta kategoria berezikoa bada, 18 hilabetez.

e) Langileak, c) idatzi-zatiak aipatzen duen eszedentzia egiten duenean, hutsik dauden edo hutsik geratzen diren lanpostuetarako lehentasuna izateko, berak utzitako lanpostuaren kategoria berekoak edo antzekoak izan beharko dute.

f) Azti Fundazioak kapitalean parte hartutako enpresaren batean lan egin eta eszedentzia eskatzen duten langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta antzinatasuna zenbatu egingo zaie kargu hori duten bitartean. Kargu hori utzi ondorengo hilabetearen barruan itzuli beharko dute lanera.

VII. IDAZPURUA

GIZARTE LAGUNTZAK

48. artikulua.– Aurrerakinak.

Jardunean dauden langileek, indarrean dauden aurrekontuetako diru-izendapenen barruan, beren hileko soldata garbiaren % 100erainoko aurrerakinak, korriturik gabe, jasotzeko eskubidea izango dute, beren kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatu deneko hileko soldatan eman beharko da, aparteko arrazoiak, Zuzendaritzak onartutakoak, daudenean salbu.

Era berean, hileko hainbesteko bat kentzen zaienentzako, eskatu dezaketen diru-aurrerakinaren gehienezko kopurua ere hileko soldata garbiaren % 100 izango da, aipaturiko kenketa kendu ondoren.

49. artikulua.– Bidaia, ostatu eta otorduengatiko kalte-ordainak.

Zerbitzuaren beharrak direla-eta bidaiak egin behar izaten dituzten langileek diru-konpentsazio hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

– Oro har, Fundazioaren ibilgailuak edo garraiobide kolektiboak erabiliko dira. Horrela jokatzea ezinezko denean, aurretiaz behar den baimena lortuta, norberaren autoa erabil liteke; ordain gisa, 0,32 euro/km ordainduko zaio langileari 2011. eta 2012. urtean, eta 0,33 euro/km, 2013tik 2015era bitartean.

– Fundazioak agindutako bidaietan, ostatuari eta otorduei dagozkien gastuak konpentsatuko dira, gastuok behar bezala egiaztatu ondoren.

Bidaietan, Azti Fundazioaren Administrazioak ostatua eta bidaiatzeko garraiobide egokienak kontratatuko ditu, agentzia espezializatuen bidez.

50. artikulua.– Bizitza-aseguru, auto-istripu eta istripu pertsonal eta erantzukizun zibilaren poliza.

Alderdi biek hitzartu dutenez, Azti Fundazioak hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileentzat aseguru-kontratu hauek harpidetu behar ditu:

a) Istriputik sortutakoa (polizaren baldintza orokorren arabera):

a.1.– Istripu pertsonaletarako poliza. Kapital-estaldurak honako hauek izango dira:

a.2.– Istripu baten eraginez gertatutako heriotza: 36.000 euro.

a.3.– Balioezintasun iraunkor osoa, kontratatutako aseguruaren baldintza orokorretako klausularen arabera, Gizarte Segurantzako arauek egiten duten sailkapenarekiko loturarik gabe: 24.000 euro arte, polizako baremoaren arabera.

b) Arrazoi naturalengatiko heriotza: 24.000 euro.

c) Lan-arrazoiengatik norbere autoa erabiltzen den batean eta lan-orduetan istripurik gertatzen bada, enpresak gehienez ere 400 euro ordainduko ditu autoa konpontzeko. Horretarako, egiaztatu beharko da, batetik, istripua gidariaren zabarkeriaren ondorioz gertatu dela, legeria ez delako bete, eta bestetik, gidariak ez duela konponketa-gastuak ordainduko dizkion asegururik. Gainera, erabateko ezbeharren kasuan, enpresak, 52. artikuluan aurreikusitako kreditu-sistemaren bidez, auto berri baten batez besteko prezioaren (16.000 euro) % 80 emango du.

d) Langile guztientzako erantzukizun zibila, beren jarduera profesionalean izandako jokabide edo hutsegiteengatik eska lekiekeena estaltzera zuzendua, Azti Fundazioaren kontura: poliza honek, gehienez ere, 300.000 euroko estaldura izango du, ezbeharrengatiko kalte-ordain gisa.

Azti Fundazioaren betekizuna, artikulu honi dagokionez, poliza harpidetu eta horri dagokion ordainketa egitea baino ez da izango, langileen polizan izan daitezkeen klausulek ez baitiote eragiten.

51. artikulua.– Mediku-azterketak.

Fundazioak zerbitzu mediko batzuk kontratatuko ditu hitzarmen honen eremuan dauden langileei azterketa medikoak egiteko, idatzi-zati hauetan zehaztutakoaren arabera:

a) Aldez aurreko azterketa edo lanean hasteko azterketa: nahitaezkoa izango da eta langilea Fundazioan onartu aurretik egin beharrekoa.

b) Aldizkako azterketa arrunta urtean behin: hitzarmenaren eraginpean dauden langile guztiei egingo zaie, osasunaren kalterako izan daitezkeen faktoreak eduki edo ez.

Urteroko ohiko azterketak borondatezkoak izango dira, betiere, legezko araudi orokorra aplikatu behar denean aplikatu beharko delarik.

52. artikulua.– Kontsumorako maileguak.

Kontsumorako maileguak izapidetu eta emateko araudia hau da:

Hitzarmen honen barruan egonda, epemugarik gabeko lan-harremanaz diharduten langileek, edo aldi baterako jardunean daudela Zuzendaritzaren onarpena dutenek, kontsumorako mailegu baterako eskubidea izango dute, jarraian azaltzen diren arauen arabera: oraindik egiteke dagoen lan bati dagozkion ordainketen kargura ematen diren diru-zenbatekoak ordaintzea jotzen da kontsumorako mailegutzat.

Lehenengoa.– Emango diren maileguen gehieneko zenbatekoa 6.000 eurokoa izango da langilearen etxebizitza eta ibilgailua erosteko, eta 3.600 eurokoa, gainerako kasuetarako. Horretarako laugarren idatzi-zatian premia larritzat jotako inguruabarren bat gertatu beharko da. Halere, idatzi-zati horretan jasotako e), f), g) h) i), j), k), l), eta m) kasuetan, gastuen agiri frogagarrietan agertzen den kopuruak zehaztuko du zenbat den eman beharreko zenbatekoa aipatutako gehieneko zenbatekoen mugen barruan. Agiriok, eskearekin batera, eskatzaileak aurkeztu beharko ditu, premia larria egiaztatzeko.

Bigarrena.– Itzultzeko gehieneko epea hogeita lau hilabetekoa izango da. Maileguengatik ez da inolako korriturik ordainduko, eta emandakoa baino epe laburragoan itzuli ahal izango dira.

Hirugarrena.– Ezingo da beste mailegurik eman, aurretik hartutako era berdineko konpromisoak kitatzen ez diren artean, hau da, eskatzaile bakoitzak mailegu bat baino gehiago ezin du eduki indarrean. Halaber, mailegu baten kitapenetik sei hilabete igaro beharko dira gutxienez, beste mailegu bat eskatu baino lehen. Hala ere, f) eta g) idatzi-zatietan jasotako arrazoiak bateraezinak dira, eta hamar urtean mailegu bakar bat emateko eskubidea sortuko dute.

Ez zaie borondatezko eszedentziarik emango maileguen onuradun direnei, harik eta mailegua oso-osorik itzuli artean.

Laugarrena.– Bizirik dauden kredituetan gehienez ere emango den kopurua ez da 72.000 eurotik gorakoa izango. Hurrengo ekitaldietan, itzulitako kredituen saldoaren berdina izango da zuzkidura.

Bosgarrena.– Premia larriak: egoera hauetatik sortutakoak izango dira:

a) Eskatzailea ezkontzea.

b) Eskatzailearen dibortzioa, ezkontza-banantzea edo ezkontzaren deuseztasuna.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

d) Seme edo alaben jaiotza.

e) Eskatzailearen gaixotasuna edo ebakuntza larria.

f) Ohiko etxebizitza erostea. Kasu honetan 6.000 eurorainokoa izan daiteke maileguaren zenbatekoa, eta 36 hilabetekoa itzultzeko gehieneko epea.

g) Banku-kredituen amortizazioa, ohiko etxebizitza erostearen ondorioz.

h) Etxebizitza zaintzeko beharrezkoak diren obrak egitea.

i) altzariak erostea.

j) Eskatzaileak zentro ofizialetan egindako ikasketetatik eratorritako matrikula-gastuak.

k) Ibilgailua erostea. Kasu honetan, maileguaren zenbatekoa 6.000 eurokoa ere izan liteke gehienez jota, betiere, autoa berria bada. Erositako automobila bigarren eskukoa bada, mailegua ez da erosketa-balioaren % 50 baino handiagoa izango, aipatutako muga aintzat hartuta. Mailegua itzultzeko gehieneko epea 36 hilabetekoa da.

l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste zirkunstantzia batzuk.

Seigarrena.– Izapideak: maileguetarako eskeak aurkezteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertakizunaren egunetik hasita. Hala ere, gertakizun-egunaren aurreko hilean datatutako eskeak ere onartu ahal izango dira, maileguaren emakida-egunetik kontatuta bi hilabeteko epean, dagokien agiri egiaztagarriak aurkeztuko dituela agintzen badu eskatzaileak. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du mailegua.

Kontsumorako maileguak emateko, dagoen kredituaren arabera, bihileko itxaronzerrendak ezarriko dira, sortu duen gertakizunaren lehentasun-hurrenkeraz antolatuak; horrela, bihileko zerrenda bat aurreko bihilekoaren hurrengoa izango da, 5. artikuluko lehentasunen hurrenkeratik at.

Maileguak banku-transferentzia bat eginez sartuko dira, esleitzen direnetik 15 eguneko epean, bataz beste. Hileko nominatik kenduz egingo da itzulketa.

Lehentasunak parekoak direnean, maileguak emateko unean, eskatzailearen eroste-ahalmena hartuko da kontuan, familia unitatearen diru-sarrerei eta unitatea osatzen duten kideen kopuruari begiratuz.

Zuzendaritzak onartu edo ezetsiko du mailegu ematea. Ebazpen horren aurka, erreklamazioa egin ahalko da 15 eguneko epean, ebazpena jakinarazten denetik, Hitzarmeneko Batzorde Parekidean, zeinek behin betiko ebazpena emango dion.

Araudi honetarako irizpide osagarriak Batzorde Parekideak ezarriko ditu.

53. artikulua.– Hizkuntzen ikastaroak.

1.– Hizkuntzen ikastaroak gizarte-onurakotzat hartzen dira eta, beraz, arau orokor gisa ez dira Prestakuntza Planean sartuko.

2.– Ikastaro horiek Planean onartuko dira baldin eta, prestakuntzako beharren azterketan antzemandako laneko beharrizanen ondorioz, langile batek hizkuntza jakin batean trebatu behar badu. Prestakuntzako ekintza hori Prestakuntza Planean onartuko da, eta Aztik kostuen % 100 hartuko du bere gain; ikastaroak laneko beste jarduera bat bezala garatuko dira lanaldi barruan.

54. artikulua.– Telelana.

Lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko, telelana sustatzeko tresnak jarriko dira, langilearen bizilekutik hurbilen dagoen lantokia erabiltzeko aukera emanez.

Hilabetero-hilabetero, Fundazioaren Kudeaketa Zuzendaritzak ebaluatuko ditu ezarritako barne-prozedura erabilita bideratutako telelaneko eskariak.

VIII. TITULUA

ORDAINSARI ERREGIMENA

55. artikulua.– Urteko Ordainsari Finkoa.

Azti Fundazioko langile guztiek izango duten urteko ordainketa finkoek gorabeherak izan ditzakete, ordainketa-taula honetan adierazten diren gutxieneko eta gehieneko soldaten artean:

2010. urtea	Gutxienekoa	Gehienekoa
Ikertzaile nagusia	37.978,85	52.984,22
Ikertzaile seniorra	35.128,16	43.684,09
Ikertzailea	30.624,20	38.932,89
Zuzendaritzako idazkaria	30.621,42	36.131,52
Mantenimendu-burua / Itsasontziko patroia	26.331,96	37.005,69
Administrari seniorra / Analista seniorra	29.206,37	33.953,39
Analista/Administraria	24.217,47	29.206,37
Itsasontziko mekanikaria	22.920,54	27.797,04
Laguntzailea	21.733,26	26.224,08
Laginlaria / Ikuskatzailea	20.531,93	26.209,92

Hala zehaztutako ordainketa ez da inoiz «gutxienekoa» zutabean adierazitako zenbatekoa baino txikiagoa izango, ez «gehienekoa» zutabean jarritakoa baino handiagoa ere. Hamalau hilekotan ordainduko zaio, zenbateko berekin. Ordainsari hori eredu honen arabera handituko da:

2011: soldata-igoera EAEko 2010eko KPI bestekoa izango da eta 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak.

2012 eta 2013: % 0

2014-2015: 2014. eta 2015. urteetarako, ordainsarian bi gehikuntza-mota ezartzen dira: bat «bermatu ezinezko ordainketa» eta bestea «soldata-igoera», biak ere Fundazioaren helburu ekonomikoak lortzeari lotuak:

a) «Bermatu ezinezko ordainketa»

Urteko bermatu ezinezko ordainketa = EAEren urteko KPI - 1 * Urteko Ordainsari Finkoa (Urteko Kudeaketa Planaren Cash-flow (*1) delakoaren helburuaren % 80 lortuz gero, Patronatuak auditatutako eta onartutako kontuen arabera).

(*1) ekitaldiko soberakinaren batuketa da, zergak ezarri baino lehenagokoa, gehi amortizazio garbia (ibilgetuaren amortizazioa -diru-laguntzak, dohaintzak eta kapital-lagapenak, ekitaldiko soberakinari erantsiak)

Soldata hori urtea baino bat gehiagoko lehenengo lauhilekoan ordainduko da.

b) Soldata-igoera «bermagarria»

N urtea gehi bateko urtarrilaren lehenengotik gehi bat eta Urteko Kudeaketa Planaren «Kontratazioa» helburua (*2) lortuz gero.

(*2) barneko adierazle bat da, eta Aztigai tresnan urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko alta-data «eraginkorra» duten finantzaketen batuketa da.

Sendotze hori kalkulatzeko, eskala lineal bat hartzen da oinarritzat, eta eskala hori urteko soldata finkoa n urteko KPIren % 0tik aplikatzearen hainbatekoa izango da, Urteko Kudeaketa Planaren Cash-flow-ren helburuaren % 80aren emaitzarako, n urteko KPIren % 50 gehienez ere, n urteko Kudeaketa Planaren Cash-flow-ren helburuaren % 100eko eta hortik gorako emaitzetarako.

N urteko kontratazioa	N urteko Cash-flow	Urteko soldata finkoan aplikatu beharreko sendotzea (n gehi bateko urteko urtarrilaren 1etik aurrera)
Emaitza < Helburua	Ez dagokio	% 0
Emaitza > Helburua	Emaitza < Helburuaren % 80	% 0
	Helburuaren % 80 eta 100aren arteko emaitza	EAEren n urteko KPIren % 0tik eta EAEren n urteko KPIren % 50
	Emaitza > Helburuaren % 100	EAEren n urteko KPIren % 50

56. artikulua.– Urteko ordainketa aldakorra.

Aurreko artikuluan ezarritakoa gorabehera, langileek Fundazioaren jardueraren soberakinaren ehuneko bat jasotzeko eskubidea izango dute (Fundazioaren kontu auditatuetan jasotako informazioaren arabera), emaitza positiboa bada betiere, lanean zuzen jarduteagatik pizgarri legez eta Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean zehaztutako irizpideen arabera. Ordainketa hori hiletako bakar batean egingo da. Jardueraren soberakinaren zatia, langileen artean banatzekoa, ehuneko hauek aplikatuz kalkulatuko da:

Urteak	Jardueraren soberakinarekiko pizgarrien %	Pizgarri indibidual finkagarriaren %
2011tik 2015era bitartean (biak barne)	% 24,30 (*3)	% 20. Errendimenduaren balorazioan Bikain kalifikazioa (*4) duten pertsonak bakarrik, eta cash-flow-en helburuaren % 100 lortzen bada

(3*) % 24,30ean, enpresaren kargurako kontzeptu guztiak sartuta daude, alegia, langileari ordaindu beharrekoa eta enpresaren konturako gizarte-segurantza.

(*4) Errendimendu Bikaina lortzen da helburuak lortzeko balorazioa 90 urtetik gorakoa bada.

Fundazioaren 2012tik 2015era bitarteko emaitza positiboen % 24,30ren banaketa honela egingo da:

● Pertsona bakoitzaren Urteko Soldata Gordinaren araberako % 24,30aren ½.

● Pertsona bakoitzaren Urteko Soldata Gordina bider Errendimendu Pertsonalaren Balorazioa eginda ateratzen den zenbatekoaren araberako % 24,30aren 1/2. Errendimendu pertsonalaren balorazio hori kalkulatzeko, Helburu Kuantitatibo Pertsonalak eta Irizpideak (80ko pisua duena, 100en gainean) eta Balioak (20ko pisua duena, 100en gainean) noraino bete diren neurtuko da.

57. artikulua.– Antzinatasuna.

Erakunde guztirako zenbateko bera, finkoa, izango da, lanean izandako 3 urteko bakoitzeko emango dena, titulazio-talde bakoitzarentzat. Zenbateko eta talde horiek I. eranskinean aipatzen dira.

Hirurtekoak jasotzeko, beharrezko baldintza izango da plantillako langile finko izatea. Kategoria profesionala aldatu duela-eta, I. eranskinean aipatzen diren taldeetan batetik bestera aldatu beharra izan duen langileak talde berriari dagokion antzinatasun osoaren zenbatekoa jasoko du.

Lan egindako aldia zenbatzeko, graduatuondoko prestakuntza-kontratuak berariaz at uzten dira, bekadunen prestakuntza-kontratua zehazki, bai eta ordainketarik gabe praktikak egiteko kontratuak ere.

Osatutako hirurteko bakoitzeko, langileak antzinatasun osagarria jasotzeko eskubidea izango du, taula honetan jasotzen diren urteko zenbatekoen arabera:

Antzinatasuna	2010
I. taldea	791,26
II. taldea	640,84
III. taldea	574,50
IV. taldea	461,96

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa hirurtekoa betetzen den hilaren hurrengo hilaren lehenengo egunean sortuko da, kontratua hilaren 1etik 15era bitartean egindakoa bada; kontratua 16tik 31 bitartean egindakoa denean, berriz, hirurtekoa betetzen den hilaren hurrengo hilaren lehenengo egunean sortuko da hirurtekoa.

58. artikulua.– Lansari osagarriak.

Soldataren osagarriak III. eranskinean zehazten dira, eta horien ondorio ekonomikoak 2011ko urtarrilaren 1etik zenbatuko dira.

IX. TITULUA

EUSKALDUNTZEA

59. artikulua.– Euskalduntzea eta alfabetatzea.

a) Jarduteko irizpide orokorrak:

Azti Fundazioak garrantzi handia emango die euskalduntzeari eta alfabetatzeari, lehenengoari emango zaiola lehentasuna langileek euskaraz hitz egiten has daitezen.

Euskara ikastea nahiko nekeza denez eta ahalegin pertsonal handia eskatzen duenez, ikasketa horiek egiteko orduan, horretarako interesa dutela erakusten duten pertsonei emango zaie lehentasuna, (lehenago ere ikastaroetan parte hartutakoak direlako, esaterako) euskararen ezagutzari buruzko azterketetan erakutsi duten mailaren arabera.

b) Euskalduntzeko bideak:

Azti Fundazioan lana egiten duten langileek arauzko bide hauek izango dituzte aukeran euskara ikasteko:

b.1.– HABEk homologatutako ikastaroak egitea.

b.2.– Barnetegietara joatea.

Langileek lan-orduetatik kanpo joan beharko dute b.1 idatzi-zatian aipatzen diren eskoletara, baina matrikula-gastuak Aztik ordainduko ditu, egindako gastuak, asistentzia eta aprobetxamendua zentroko edo euskaltegiko zuzendariak justifikatu ostean.

Aitzitik, b.2 idatzi-zatian aipatzen diren barnetegietara joaten direnak «liberatu» gisa joango dira, eta maila egokia izatea eta sarrera-azterketa gainditzea beharrezko izango dute aurretiaz. Aztiko Zuzendaritzak eta HABEkoak zehaztuko dituzte bai eskatuko den mailari buruzko irizpideak, bai egingo diren azterketen edukia. Barnetegi horietara joateko egutegia zerbitzuek dituzten beharrei begira egongo da, eta Aztiko Zuzendaritzak eman beharko du horretarako baimena.

c) Ikastaroei probetxua ateratzea eta horien balorazioa:

Ikastaro hauen helburua aurrera begira lan-eremuan langileek euskaraz hitz egiteko nahiz idazteko gaitasuna lortzea denez, ikastaroen iraupena Zuzendaritzak onartu beharko du, HABEk horri buruzko txostena eman ondoren, hala dagokionean.

Euskararen ikasketaren etengabeko ebaluaketa eta segimendu-sistema bat ezarriko da zentroetan. Ikasturte bakoitzaren amaieran, txosten bat egingo da ikasle bakoitzeko, eta bertan ikastaroetan zein aprobetxamendu izan duen eta zein maila lortu duen azalduko da.

X. TITULUA

SEGURTASUNA ETA OSASUNA

61. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

Alderdi izenpetzaileek Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) ezarritakoa betetzeko hitza ematen dute, bai eta Langileen Estatutuan eta gainerako xedapen orokorretan laneko segurtasun eta osasunari buruz ezarritakoa betetzekoa ere.

Fundazioak Segurtasun eta Osasuneko arduradun bat izango du, arriskuei aurrea hartzeko prebentzio-ekintzen planak garatu eta ezartzeko ardura izango duena. Enpresa Batzordeko kideen artean, prebentziorako ordezkariak izendatuko dira, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide izango dira. Segurtasun eta Osasun Batzordea sortzen da, Fundazioaren ordezkariak eta langileenak batzordekide direla bertan. Azkenik, Prebentzio Zerbitzua ere sortzen da, eta langile bat egongo da berariaz horretarako izendatuta.

Segurtasun eta osasunaren alorreko erreklamazioak Segurtasun eta Osasun Batzordean aurkeztuko dira, alor horretan planteatutako gaiak aztertzeko eta ebazteko.

Segurtasun eta Osasunaren alorreko erantzukizunak hauek izango dira:

a) Fundazioarenak: arriskuak ahalik eta gehien saihesteko, prebentzio-neurriak jartzea, langileei arrisku- eta prebentzio-neurrien berri ematea eta behar duten prestakuntza ematea.

b) Langileen aldetik: langile bakoitzari dagokio bere segurtasuna eta osasuna zaintzea lanean, bai eta bere jardueraz eragin ditzakeen pertsonena ere, bereziki:

● Behar den moduan erabili beharko dituzte makinak, aparatuak, erremintak, sustantzia arriskutsuak, garraio ekipoak eta, oro har, beren jardueran erabiltzen dituzten beste baliabideak.

● Emandako babes bideak eta ekipoak behar bezala erabili beharko dituzte.

● Dauden segurtasun gailuak zuzen erabili beharko dituzte eta ez dute funtzionamendurik gabe utziko.

● Bere zuzeneko buruari eta babes eta prebentzio ekintzak egiteko izendatu diren langileei langileen segurtasun eta osasunerako kaltegarri izan daitekeen edozein egoeraren berri eman beharko diete.

● Langileen segurtasun eta osasunerako arriskurik ez dakarten lan-baldintzak, seguruak, bermatzen lagundu eta parte hartu beharko dute.

Arriskuak prebenitzeko betekizunak konplitu gabe uztea laneko ez-betetzetzat joko da, Langileen Estatutuko 58.1 artikuluan jarritako ondorioetarako.

c) Prebentziorako ordezkarienak:

● Prebentzioa hobetzen lagundu beharko dute.

● Langileen laguntza sustatu beharko dute segurtasun eta osasunaren gaietan.

● Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legea aplikatzen den zaindu beharko dute.

● Prebentzio Zerbitzuari lagundu beharko diote ikuskaketetan.

● Planeatutako ikuskaketak egin beharko dituzte, prebentzio neurriak betetzen diren egiaztatzeko.

● Istripu eta gaixotasunen gainean informazioa jaso beharko dute.

● Jarduerak eten daitezen proposatu beharko dute, jarduerak langileen segurtasun eta osasunerako arriskurik ekartzen duenean.

● Kontsultak jasoko dituzte, gai hauei buruz:

– Lanaren antolakuntza, teknologia / tresneria berria sartzea, osasunari eragin badiezaiokete.

– Osasuna babesteko eta prebenitzeko jarduerak antolatzea.

– Prebentzio Zerbitzua izendatzea.

– Prebentzio zerbitzuko arduradunak izendatzea.

– Ezarritako informazio-bideak.

– Alor honetan ezarriko eta gordeko den dokumentazioa.

– Ezarritako informazio-bideak.

d) Segurtasun eta Osasun Batzordearenak:

● Prebentzio neurrien plana prestatzen, abian jartzen eta ebaluatzen lagundu beharko du.

● Beharrezkotzat jotzen dituen prebentzio metodoak proposatu beharko ditu.

● Hauei buruzko neurriak eztabaidatu eta proposatuko ditu:

– Lanaren antolakuntza, teknologia / tresneria berria sartzea, osasunari eragin badiezaiokete.

– Osasuna babesteko eta prebenitzeko jarduerak antolatzea.

– Prebentzio Zerbitzua izendatzea.

– Prebentzio zerbitzuko arduradunak izendatzea.

– Ezarritako informazio-bideak.

– Alor honetan ezarriko eta gordeko den dokumentazioa.

– Ezarritako informazio-bideak.

e) Prebentzio Zerbitzuarenak:

● Lanpostu bakoitzari lotutako arriskuak ebaluatu beharko ditu.

● Prebentzio neurrien planak prestatu beharko ditu.

● Prebentzio neurrien lehentasunak ezarri beharko ditu.

● Prebentzio neurrien eraginkortasuna zaindu beharko du.

● Zaintza lanak egin beharko ditu.

● Langileei prestakuntzari buruzko informazioa eta prestakuntza eman beharko die.

● Lehenengo laguntzak eman beharko ditu eta larrialditarako planak prestatu beharko ditu.

62. artikulua.– Laneko arropa.

Langileei laneko arropa eta oinetako egokiak emango zaizkie, lanetik kanpo eguneroko bizitzan erabiltzen ez dituztenak eta laneko segurtasun eta osasun premiei erantzuten dietenak; berritu ere egingo zaizkie, arropa behar bezala erabilita, erabiliaren erabiliaz hondatzen direnean. Derrigorrezkoa izango da arropa jakin batzuk janztea, Laneko Higiene eta Segurtasunari buruz aurreko artikuluan aipatutako araudiaren arabera. Horren osagarri den arauketa Hitzarmeneko Batzorde Parekidean egingo da.

XI. TITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

63. artikulua.– Laneko hutsegiteak eta zigorrak eta zigortzeko prozedura.

a) Zuzendaritzak, dagokion Negozio Unitateko Zuzendaritzak edo Arlo Korporatiboak proposatuta, zigortu egin ahalko ditu langileak, laneko betekizunak konplitzen ez badituzte. Hitzarmen kolektibo honetan ezartzen den hutsegite- eta zigor-mailaketaren arabera egingo du hori.

b) Oporrak gutxitu edo langileen atsedenerako eskubideak gutxitu ditzakeen zigorrik ezingo da jarri.

c) Lanean edo haren ondorioz langile batek egindako hutsegite guztiak hutsegite arinetan, larrietan edo oso larrietan sailkatuko dira.

d) Hutsegite arinak dira:

d.1.– Jendearekin eta lankide edo menpekoekin zuzen ez jokatzea.

d.2.– Norberaren zereginak betetzerakoan berandu ibiltzea eta zabarkeriaz edo arduragabe jokatzea.

d.3.– Justifikatutako arrazoiren batengatik lanera huts egin eta horren berri garaiz ez ematea, halabeharrezko kasuren batean ez bada.

d.4.– Lanera ez joatea hilean egun batean edo bitan, horretarako arrazoirik izan gabe.

d.5.– Hilean hiru, lau edo bost egunetan berandu laneratzea, horretarako arrazoirik izan gabe.

d.6.– Zerbitzuetako lokalak, materiala eta agiriak zaintzeko orduan arduragabea izatea.

d.7.– Oro har, arrazoirik gabe arduragabekeriaz edo zabarkeriaz jokatuta, eginbeharrekin ez konplitzea.

e) Hutsegite larritzat hartuko dira:

e.1.– Lanean diziplinarik ez izatea; edo agintariak, lankideak edo menpekoak errespeturik gabe tratatzea.

e.2.– Agintarien aginduak eta lanpostuak dituen egiteko zehatzak ez betetzea, edo zerbitzurako kalte larriak ekarri dituzten edo ekar litzaketen jardunetan zabarkeriaz jokatzea.

e.3.– Laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak eta neurriak ez betetzea edo bazter uztea eta, ondorioz, bere buruaren edo beste langile batzuen osasuna eta osotasun fisikoa arriskuan jartzea.

e.4.– Justifikatu gabe lanera ez joatea, hilean hiru egunetan.

e.5.– Hilean bost egun baino gehiagotan eta hamar egun baino gutxiagotan, puntualitate-faltak behin eta berriro egitea justifikaziorik gabe.

e.6.– Lantokitik alde egitea, justifikaziorik gabe.

e.7.– Itxurak egitea, gaixo dagoelakoan edo istripuren bat izan duelakoan.

e.8.– Beste langile batzuk berandu iritsi direla ezkutatzearren, edo lantokira joan ez direla, edo bertan ez daudela gordetzearren, zerbait egitea.

e.9.– Jardun profesional, publiko edo pribatuak burutzea, bateragarritasunerako baimena eskatu gabe.

e.10.– Lanaren zioz ezagutzen diren datu edo gaiez behar ez bezala baliatzea edo horien berri ematea.

e.11.– Era berekoak ez izan arren, hutsegite arinak behin eta berriro egitea hiruhileko berean, horiek direla-eta, zigorrak ezarri direnean.

e.12.– Ohiko edo hitzartutako laneko errendimendua gutxitzea, behin eta berriro eta gurata.

e.13.– Zabarkeriaz jokatu duela-eta, lokalen, materialen edo zerbitzuetako agirien kontserbaziorako kalte larriak ekartzeko arriskua egotea.

f) Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

f.1.– Langileari emandako kudeaketa-zereginetan iruzur egitea, leialtasunik ez izatea eta konfiantza-gehiegikeriak egitea, eta doluzko delitu izan litekeen beste edozein jokaera izatea.

f.2.– Langileak, banaka nahiz taldean, ageri-agerian men ez egitea.

f.3.– Zerbitzuko datuak eta informazioak gurata faltsutzea.

f.4.– Justifikatu gabe lanera ez joatea, hilean hiru egunetan baino gehiagotan.

f.5.– Justifikatu gabeko eta behin baino gehiagotako puntualitate-faltak, hilean hamar egunetan edo gehiagotan, edo hogei egun baino gehiagotan hiruhileko.

f.6.– Era berekoak ez izan arren, hutsegite larriak behin eta berriro egitea sei hilabeteko epean, horiek direla-eta, zigorrak ezarri direnean.

f.7.– Fundazioari, lankideei edo beste edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, Fundazioaren bulegoetan zein bulegoetatik kanpo, lanorduetan.

f.8.– Aldi baterako ezintasuneko aldian, ordaindutako jarduerak edo irabazirik ematen duten lanak egitea, Fundazioak horretarako baimenik eman gabe.

f.9.– Fundazioan lan egiten dutenei jazarpena egitea arraza-jatorria edo jatorri etnikoa, erlijioa, sinismenak, ezintasuna, adina eta joera sexuala direla-eta, bai eta sexu-jazarpena edo sexua dela-eta egindako jazarpena ere.

g) Hutsegiteen sailkapenaren arabera, zehapen hauek ezar daitezke:

g.1.– Hutsegite arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegua eta soldata kentzea, bi egunez gehienez.

g.2.– Hutsegite larriengatik:

– Enplegua eta soldata kentzea, bi egunetik hilabetera arte.

g.3.– Hutsegite oso larriengatik:

– Enplegua eta soldata kentzea, gutxienez hilabetez eta gehienez hiru hilabetez.

– Lanpostu-mailetan gora egiteko gaitasuna kentzea, bi urterako gehienez.

– Kaleratzea.

h) Hutsegite oso larriengatiko zigorren kasuan aldez aurretik diziplina-espedientea izapidetu beharko da; horrekin hasi dela jakinaraziko zaie langileen ordezkariei eta interesdunari, eta interesdunak entzuna izateko aukera izango du, eta langileek ere zer esateko duten entzunaldi horretan bertan jakingo da.

i) Zuzendaritzak hutsegitearen berri izan duenetik hamar egunera preskribituko dute falta arinek; larriek hogei egunera, eta oso larriek hirurogei egunera. Preskripzio-epeak etenda geratuko dira hasitako espedientearen jarduketaren bat dela-eta, edo, hala badagokio, espedientea hasi baino lehenagoko aurrekariren bat dela-eta, betiere, espedientearen iraupena sei hilabetetik gorakoa ez bada, eta tarte horretan espedientedun langileak bestelako errurik ez badu.

XII. TITULUA

SINDIKATUEN JARDUERA

64. artikulua.– Sindikatuen jarduera.

Hitzarmen hau aplikatzeko eremuan sartzen diren langileen jarduera sindikala indarrean dagoen legezko araudian ezarritakoaren arabera egingo da.

Enpresa Batzordeko kideei edo langileen ordezkariei hilero dagozkien ordaindutako orduak Enpresa Batzordeko edozein kidek, batek edo hainbatek pilatu ahal izango dituzte, betiere gehienezko ordu-kopurua gainditu gabe, epe mugatu batean eta Zuzendaritzarekin adostasuna lortu ondoren; horrelakoetan, langileak lanetik salbuetsita geratu daitezke, baina dagozkien ordainketak jasotzen jarraituko dute.

XIII. TITULUA

JAZARPENAREN ARLOKO PREBENTZIOA ETA SOLUZIOAK

65. artikulua.– Printzipio orokorrak eta definizioak.

1.– Pertsona orok eskubidea du duintasunez, gizabidez eta errespetuz tratatua izateko. Eskubide horrekin bat etorriaz, Aztik honako premia hau ikusten du: tratu- eta aukera-berdintasunari dagokionez, langile guztiak berdin hartuak izatea bermatzeko neurriak hartu beharra. Jazarpen era guztiei dagokienez parteek errekonozitzen dute, batetik, bidezko tratuaren kontrako laidoa direla, eta, bestetik, onartu ezin daitekeen falta larria direla. Ondorioz, jazarpenik gabeko lan-ingurunea bermatzeko konpromisoa hartzen dute parteek.

2.– Parteek erabakitakoaren arabera, titulu honetan ezarritako eskubideak urratuz gero, diziplinazko neurriak eta bidezkotzat jotzen diren beste batzuk hartuko dira. Hartarako, Bitariko Batzordearen erabakia Aztiko Zuzendaritzari helaraziko zaio, eta hor hartuko dira neurri egokiak.

3.– Ahal bada, jazarpen-alegatua, zuzenean inplikatutako parteen artean eta bide ez-ofizialetatik konpontzeko sostengua eta laguntza ematea erabakitzen dute parteek.

Zuzenean inplikatutako alderdien artean eta bide ez-ofizialetik konponbiderik ez bada lortzen, alderdiek errekonozitzen dute Bitariko Batzordean prozedura erabili beharko dela, betiere arazoa justiziaz, konfidentzialtasunaz eta egokitasunaz tratatuko dela bermatzeko.

Edozelan ere, titulu honetan ezarritako bideetarik edozeinetan planteatutako proposamenak ezin die eragin hirugarrenen eskubideei; eta planteatzen badira ere, ez dira eragozpena izango legearekin bat datozen errekurtso eta erreklamazioak izapidetu eta ebazteko.

Bertako bideetariko edozeinetatik, titulu honetan ezarritako prozedura hasteak ez ditu eteten ez eta zabaltzen ere indarrean dagoen araudian ezarritako erreklamazio eta errekurtsoen epeak.

4.– «Jazarpena» espresioak honako hauek hartzen ditu: diskriminatzaile, iraingarri, laidogarri, beldurgarri edo bortitz kontsideratu daitekeen ekintza, jokabide, deklarazio edo eskabide oro, bai eta bizitza pribatuan bidegabe sartzea ere. Beherago jasotzen diren suposizioak hartzen ditu, nahiz eta ez duten zerrenda itxi bat osatzen:

a) Beldurraraztea: behin eta berriro egiten den eraso iraunkorra, pertsona batek edo gehiagok egindakoa, berbaz, psikologikoki edo fisikoki, lantokian edo lanari lotutako ingurunean, eta honako ondorioak dituena: pertsona babestu bat laidotzea, mesprezatzea, iraintzea, derrigortzea edo diskriminatzea. Larderia ondokoen bitartez ager daiteke:

1.– Pertsona babestu bat lanbide-jarduerari dagokionez baztertu edo isolatzeko neurriak.

2.– Errendimendu pertsonalaren edo profesionalaren aurkako eraso kaltegarriak eta iraunkorrak.

3.– Zurrumurruekin, izen ona belztuaz eta trufatuaz, pertsona babestuaren erreputazio pertsonala edo profesionala manipulatzea.

4.– Botere-abusua ondokoen bitartez: pertsona babestuaren jarduna behin eta berriro mesprezatuaz, arrazoizkoak ez diren zein lortu ezinak diren helburuak ezarriaz, edo ezinezko atazak esleituaz.

5.– Pertsona babestuaren errendimenduaren gaineko kontrol desegokia edo neurriz gaindikoa.

6.– Lizentzietarako eta formaziorako aldiak funtsik gabe edo esplikaziorik gabe ukatzea.

Lanpostuari dagozkin funtzioak betetzetik apurka-apurka kentzea.

b) Jazarpen sexuala: besteen gogoz kontra egiten den jokabide sexual oro, lantokian edo lanari lotutako ingurunean, hain justu ere pertsona babestua laidotua, derrigortua, diskriminatua edo iraindua sentiarazten duena. Pertsona babestuaren enpleguari, lanbide-karrerari edo egoerari ukitu edo eragiteko zein horiek kontrolatzeko erabilitako hertsapenezko jokabide sexuala kontsidera daiteke sexu-jazarpen. Pertsona babestuaren sexuari edo sexualitateari eraginez, mingarri edo laidogarri den edozein eratako jokabide, pertsona batek edo gehiagok pertsona babestuarekiko darabiltena, nahiz eta delako pertsona babestuaren karrera edo enpleguarekiko ageriko eraginik izan ez. Sexu-jazarpena era askotan ager daiteke, esate baterako ondokoak:

1.– Eskatu gabe nahita sorrarazitako kontaktu fisikoa edo gehiegizko edo beharrezko ez den hurbilketa fisikoa.

2.– Pertsona babestuaren gorputz, itxura edo bizimoduari dagokionez, izaera sexualeko zeinu edo iruzkinak behin eta berriro egitea.

3.– Iraingarriak diren telefono bidezko deiak, gutunak edo posta elektroniko bidezko mezuak.

4.– Behin eta berriro egindako jazarpena, baldin eta sexualitateari doakionez osotasunaren kontra egiten bada edo kalterik eragiten bada.

5.– Baimenik gabe, eduki sexual agerikoa duten Interneteko grafikoak, binetak, argazkiak eta irudiak erakustea edo zabaltzea, baldin eta sexualitateari doakionez osotasunaren kontra egiten bada edo kalterik eragiten bada.

6.– Babestutako pertsonaren bizitza pribatuaren inguruan egindako galderak eta iradokizunak, baldin eta sexualitateari doakionez osotasunaren kontra egiten bada edo kalterik eragiten bada.

7.– Broma edo proposamen sexual agerikoak, baldin eta sexualitateari doakionez osotasunaren kontra egiten bada edo kalterik eragiten bada.

Jarraian zehaztutako kasuetan erabilitako portaerak (txarrak) sartzen dira sexu-jazarpenaren galarazpenean: lantokian, lanari lotutako funtzio sozialak burutzean, lana dela-eta egiten diren bidai zein eginkizunetan, edo Aztik parte hartzen duen proiektuak direla-eta kanpoan zereginak burutzean.

c) Arrazoi ideologikoengatiko edota erakunde sindikal edo politikoetako kide izateagatiko jazarpena. Hori hala agertzen da ondokoetan:

1.– Erakunde sindikal edo politiko bateko kide izateagatik baztertu edo isolatzeko egintzak.

2.– Sindikatuen ordezkaritzen jarduerari izen ona belztu edo traba egiteko egintzak.

3.– Difamazioz, barregarri utziz edo izen ona belztuz, sindikatu edo ideologi jakin bateko pertsonen erreputazio pertsonala zein profesionala manipulatzea.

66. artikulua.– Prozedura.

1.– Jazarpena jasaten duen langileak bere negozio-unitateko zuzendariari zuzenduko dizkio kexak, eta hau alderdi inplikatuen arteko konponbidea bilatzen saiatuko da, kexa jaso eta bost eguneko epean.

2.– Eragindako langilea proposatutako konponbidearekin ados ez badago, zuzendariari idatziz jakinaraziko dio berrogeita zortzi (48) orduko epean. Horrelako kasuetan, zuzendariak kexa eta izandako jarduerak Bitariko Batzordeari helaraziko dizkio eragindako langilearen desadostasun-jakinarazpena jasotzen duen egunean bertan.

3.– Izandako jardueren berri jaso ondoren, Bitariko Batzordeak honako egiteko hauek izango ditu:

1) Salatuari alegazioak eskatzea, 48 orduko epean.

2) Alegazioak jaso ondoren, eragindakoen arteko adiskidetzea proposatuko dut hiru eguneko epean.

3) Adiskidetzea lortu ezean, irizpena emango du bost eguneko epean, adiskidetzeko saioa egiten denetik aurrera, eta Zuzendaritzari proposamena helaraziko dio, arazoari bukaera emateko egokitzat jotzen dituen neurriak jakinaraziz.

I. ERANSKINA

LANBIDE-TALDEAK ETA -KATEGORIAK, ANTZINATASUNARI BEGIRA

I. taldea – Ikertzaile nagusia, ikertzaile seniorra, ikertzailea.

II. taldea - Zuzendaritzako idazkaritza, mantenimenduko burua eta itsasontziko patroia, analista eta administrari seniorra.

III. taldea – Analista eta administraria, itsasontziko mekanikaria.

IV. taldea – Laguntzailea, laginlaria, ikuskatzaile.

II. ERANSKINA

LANEKO EGUTEGIA 2011–2015 URTEETARAKO

1.– Interpretatzeko irizpideak.– Lan-egutegia prestatzeko oinarrizko printzipioak, egutegia interpretatzen laguntzen dutenak, hauek dira:

1.1.– Indarraldia.

Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arte, biak barne, urteko egun guztiak hartzen ditu egutegiak.

1.2.– Benetako lana.

Hitzarmen hau indarrean dagoen aldian, urteko benetako lanaldia 1.670 ordukoa izango da.

Lan-ordutegian ezarritako 15 minutuko atsedena benetako lanaldian sartuko da.

1.3.– Lanaldiaren iraupena.

Ohiko lanaldia: eguneroko lanaldia 8 ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera; salbuespen dira, kanpainak egitearren, itsasontzi propioa erabiltzearren edo laginlari-lana betetzearren, itsasoan emandako lan-egunetan egin beharreko egokitzapenak.

Udako lanaldia: urteroko ekainaren eta irailaren arteko tartean, eta, betiere, urteko ordu-kopuru osoari egokituta, 6,5 orduko lanaldi jarraia egingo da.

Ostiral eta jai-bezperak: lan-egutegia prestatzeko, ahal den neurrian, udako lanalditik kanpoko ostiral eta jai-bezperetako lanaldia murriztera joko da.

1.4.– Lan-ordutegia.

Ohiko lanaldian:

Goizean: 08:00etatik 13:30era: malgutasuna, 30 minutukoa izango da lanaldia hasi aurretik, eta 45 minutukoa, lanaldia hasten denetik aurrera. Bazkaltzeko ordutegia: 13:30etik 14:30era.

Arratsaldean: 14:30etik – 30 minutuko malgutasunaz, lanaldia hasten denetik aurrera– lanaldia bete arte.

Ohiko lan-ordutegiak dirauen bitartean, ostiraletan lanaldi trinkoa egingo da, 08:00etatik 15:00etara; murriztutako ordubete hori astero errekuperatzeko, egunero, astelehenetik ostegunera, 15 minutu gehiago lan egingo da goiza eta arratsaldearen arteko tartean.

Udako lanaldia:

08:00etatik 14:30era: malgutasuna, 30 minutukoa izango da lanaldia hasi aurretik, eta 45 minutukoa, lanaldia hasten denetik aurrera.

Goizez edo arratsaldez malgutasunez hartutako denbora, edo udako lanaldi jarraian hartutakoa, hitzartutako lanaldiaren amaieran osatu beharko da.

Lan-antolamenduak berak dakartzan beharrizanak direla-eta, lanaldia urteko lanordu-kopuruari egokitu behar zaionean, salbuespen hauek izango dituzte arau orokorrok:

Malgutasuna egon liteke udako lanaldia aplikatzeko egunetan:

Baliteke udako sasoian gertatzea proiektu-jardunik gehienak eta lan-mugimendurik handiena, edo, hain zuzen ere, orduantxe izatea zerbitzu-beharrik handiena; horrelakoetan, lan horiek betetzen dituzten langile zientifiko edo laguntzaileek lanaldi jarraia izango dute beste urte-sasoi batzuetan, betiere, lan-beharrizanak kontuan hartuta, eta arduradunak horrekin ados daudela. Fundazioko Zuzendaritzak hilabete lehenago jakinarazi beharko du horrelako beharrizanak daudenean.

Kanpainetan dabiltzan langileekin erabiltzeko irizpideak:

Hitzarmeneko 24. artikuluak xedatzen duena kontuan izanik, aurrekoen antzekoak edo berdinak izango dira irizpideak.

Portuetan diharduten laginlariekin erabiltzeko irizpideak:

Laginlarien lana berezia denez –itsasontziak lana egiten duten portuetan egiten baitute lan, esaterako–, beren lan-ordutegia eta lan-banaketa dagokion ikerketa-unitateko zuzendariak finkatuko ditu, ordu-muga hauek kontuan hartuz: 1.670 ordu urteko, 40 ordu asteko edo 9 ordu ohiko lanaldirako, lan-ordutegiko jaiegunak errespetatuz.

1.5.– Bertako egonaldien kontrola.

Langile guztiek zentroetan horretarako jarrita dauden ordularietan fitxatu beharko dute, lanera sartzerakoan eta ateratzekoan, goizeko eta arratsaldeko lanaldietan.

Behar den baimena izanda zentrotik ateratzen direnean ere fitxatu beharko dute.

Untziratuak, laginketak egiten, bidaian eta abarretan daudelako zentrotik kanpo dauden pertsonek ez dute fitxatu beharrik izango. Presentzia kontrolatzeko orrietan dauden gorabeherak hierarkiako agintariak eratutako baimentze agirien bidez justifikatu behar dira.

1.6.– Aparteko orduak ordaintzea.

Aparteko orduak, 23. artikuluan adierazitakoak, konpentsatu egingo dira, ohiko lanaldietako orduetatik gora egiten direnean, alegia, hitzartutako lanaldi hauek gainditzen dituztenean: eguneko 9 ordu eta asteko 40 ordu, ohiko lanaldian; edo eguneko 7,5 ordu eta asteko 32,5 ordu, udako lanaldian; itsasoan egindako lanaldietakoak salbu, lanordu horiek 24. artikuluan ezarritako arauen bitartez arautuko baitira.

Ondorio horietarako, ez dira benetako lantzat hartuko itsasontzietan egindako ordu presentzialak.

Ordainsariak zehazterakoan, larunbata lanegun modura hartuko da, hitzartutako lanaldi osoa bete gabe geratu bada astelehenetik ostiralera bitarteko tartean.

1.7.– Errekuperatzeko irizpideak.

Irizpide orokor gisa, ez da orduko edo lanaldi-zatiko errekuperaziorik onartuko, lanaren beharrak hala eskatzen duenean izan ezik eta, betiere, ikerketa-unitateko zuzendariarekin hitzartuta eta Zuzendaritzak baimenduta.

Itsasoko egunak edo aparteko lanak direla-eta sortutako gehiegizko lanaldiak «jaizubi»etan hartu ahal izango dira, dagozkien unitateetako zuzendariek baimena ematen badute.

Hitzarmen orokorrean horrela negoziatuta dagoelako, egutegiari egokitzeko ordu-errekuperazioren bat baimentzen bada salbuespenez, aurreko arau hori erabiliko da lehentasunez.

III. ERANSKINA

LANPOSTU-OSAGARRIAK

Kontzeptua: lanpostuak dituen ezaugarriak nolakoak diren aintzat hartuta, eta ohiko lanaren ezaugarriez bestelakoak direla ikusita, langileak eskuratzen dituen ordainsariak dira lanpostuaren osagarriak. Osagarri horiek funtzioen araberakoak dira, eta izendatutako lanpostuan jarduna burutzeari loturik daude erabat; ezin dira bestela jaso, eta ez dute, beraz, soldatan finkatuta geratzeko modurik.

a) Erantzukizun bereziagatiko osagarria: kategoria profesional baten barruan, erantzukizun berezia duten lanpostuak edo lanak egiten dituztenek jasoko dute, esaterako, agintaritza-egitekoak betetzeko edo kualifikazio tekniko nabarmena eskatzen duten lanpostuak direnean, baldin eta aipatu diren zirkunstantziak ez badira kontuan hartu lanpostuaren soldata-mailak zehaztera-koan. Osagarri honen balorea neurtzeko, izendatzen zaizkion erantzukizun eta kategoriara joko da.

b) Urperatzeagatiko osagarria: urpekari profesional modura jarduteko titulazioa dutela, laneko proiektu baten barruan urperatze-lanak egiten dituzten Aztiko langileek, negozio-unitateko zuzendaria ados badago, ondorengo taulan finkatutako saria jasoko dute, betiere, urperatzea 3 ordutik gorakoa denean. Sari hori handitu ere egingo da, urpekariak deskonpresio-fasean egon behar badu, urperatzea dela-eta.

c) Kanpainetan nabigatzeagatiko osagarria: Aztiko langileek (ikuskatzaile modura kontratatutakoak salbuespen direla), beren jardun profesionala kanpaina ozeanografikoetan betetzen dutenean, itsasontzian 12 ordutik gora emandako denbora-tarte bakoitzeko, tauletan adierazitako diru-ordaina jasoko dute itsasoan diren bitartean.

d) Ordu-gertutasunagatiko osagarria: mantenimendu-arduradunak edo bere ordezkoak egiten duen lanagatiko osagarria da, matxuren edo antzeko gertakarien eraginez lanorduak egokitu behar izaten dituenean, gauez edo jaiegunetan jasotako abisuak direla eta. Plus hau jasotzen duenak lokalizatuta egon beharko du, eta denbora laburrean zentrora heltzeko moduan egon beharko du. Ohiko lanorduetatik kanpo egindako orduak hurrengo hila amaitu baino lehen ordainduko dira, VI. tituluan ezartzen diren irizpideak kontuan hartuz, 20. eta 23. artikuluak, bereziki, ordu horien zenbaketari dagokienez. Horiez gainera, ondorengo taula honetan jasotako plusa ere eskuratuko da. Osagarri hau eskuratzea eta aparteko orduengatik kobratzea bateraezinak dira.

e) Aztimar Bat ontziei (edo antzekoak) eta Ortze ontziei (edo antzekoak) buruzko bulego-lana egiteagatiko eta ontzi horiek erabiltzeagatiko osagarria: Osagarri horren bidez, Aztiren ontziei buruzko bulego-lana eta ontzi horien erabilera ordaintzen dira. Urteko ordainsaria bakarra izango da (pertsona bakar batentzakoa), eta eguneko osagarriekin bateraezina da.

Osagarrien zenbatekoak taula hauetan adierazitakoak dira:

Osagarrien taula

Osagarriak	2010
Urperatzea, deskonpresioaz (eguneko)	86,86
Urperatzea, deskonpresiorik gabe (eguneko)	50,94
Asteburua (eguneko)	66,72
Gertutasuna (urteko)	2.202,51
Erantzukizun berezia (urteko, gehienez)	4.487,42
Ontzien bulego-lana eta erabilera (urtekoa)	1.500
Aztimar bat ontziaren bulego-lana eta erabilera (egun batekoa)	30
B/O Ortze ontziaren bulego-lana eta erabilera (egun batekoa)	60

IV. ERANSKINA

ERRETIROA BORONDATEZ HARTZEA

erraztasunak emango ditu ohiko adina baino lehenago erretiroa hartzeko, Fundación Azti-Azti Fundazioak legerian aurrekusitako modalitateak erabiliz. Erretiro partzialari dagokionez, horretarako beren-beregi hartutako itun kolektibo espezifikoetan hitzartutakoa beteko da. Fundazioaren emaitzak eta egoera ekonomikoak bidea ematen badu, kasuan-kasuan ikusiko da esker onezko ordainsariren bat ematea ba ote dagoen.

Sukarrieta, 2013ko maiatzaren 24a.