BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

3702

EBAZPENA, 2023ko ekainaren 8koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita Azti Fundazioaren 2023rako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gorde eta argitaratzea.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2023ko maiatzaren 3an, goian aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan (hitzarmen hori negoziazio-mahaiko enpresa-ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzak 2023ko apirilaren 26an sinatu zuten).

Bigarrena.– 2023ko maiatzaren 12an eta 30ean, zuzenketa-errekerimenduak egin dira. Errekerimenduak 2023ko maiatzaren 24an eta ekainaren 5ean bete dira.

Hirugarrena.– Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek hitzarmena erregistratzeko, gordailutzeko eta argitaratzeko eskabidea izapidetu behar duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak) Lan eta Enplegu Saila sortu zuen 2. artikuluan, eta, 6. artikuluan ezarritakoaren arabera, sailak, besteak beste, lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritu behar du. Bestalde, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuak (Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzekoak; uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuak aldatuak) 10.1.i) artikuluan Laneko eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritzari esleitzen dio Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro telematikoa zuzendu eta kudeatzeko egitekoa, erregistroa arautzen duen dekretuan eta indarrean dagoen gainerako araudian xedatutakoari jarraikiz.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikatu behar den funtsezko araudia bi dekretu hauetan jasota dago: Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua eta Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuaren bidez aldatutako urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua.

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Dekretuaren 2.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren arabera; eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da. Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituela eskaerak; beraz, bat etorriz urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoak, otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuaren bidez aldatutakoak) 9. artikuluan xedatutakoarekin, hau.

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko agintzea, eta alderdiei jakinaraztea.

Bigarrena.– Xedatzea Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko ekainaren 8a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

AZTI FUNDAZIOAREN 2023. URTERAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

ATARIKO TITULUA

Fundación Azti – Azti Fundazioa (aurrerantzean, «Azti» edo «Fundazioa») 1997ko azaroaren 28ko eskritura publiko batez eratu zen, eta F-38 zenbakiaz inskribatu zen Euskal Autonomia Erkidegoko Fundazioen Erregistroan, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuaren 1997ko abenduaren 22ko Aginduaz.

Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskal Sarearen barruan dauden teknologia-zentroetako bat dugu Azti Fundazioa; bere jarduna Zientzia, Teknologia eta Gizarte Planaren eta beste plan estrategiko batzuen (esaterako, arrantzarena eta elikagaien industriarena) barruan sartzen da; plan horretan ezartzen da autonomia-erkidego honetako berrikuntza-politikarako esparru estrategikoa. Horrenbestez, Aztik 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.

Gure inguruko egoera ekonomikoan eta datozen urteetarako aurreikusten den bilakaeran oraindik ere ziurgabetasunak ageri dira, ekonomiaren sektore guztietan eragina izan duen krisi orokortuaren ondorioz. Horrenbestez, oraindik ere konplexua den inguru batean, Aztik berrikuntzaren alde apustu egiten jarraitzen du, enpresen lehiakortasuna eta optimizazioa hobetzeko eta enpleguan egonkortasuna bermatzeko palanka gisa.

Hitzarmen kolektibo honek apustu egiten du, lan-baldintzak eguneratuz, honako hauek lortzeko: Aztiren potentziala garatu eta haztea, enpleguaren jasangarritasuna lortzea, ekipo eta teknologia berrietan berrinbertitzeko baliabide ekonomiko aski sortzea, plan teknologikoa garatzea eta pertsonen prestakuntza eta garapen profesionala sustatzea; helburu horien gaineko konpromisoa dute hura idazteko orduan parte hartu duten alderdi negoziatzaileek.

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA

EREMUAK.

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honetan biltzen diren arauak Aztiren 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.– Pertsona-eremua.

a) Hitzarmen kolektibo hau aplikatu behar zaie ohiko lan-harremanaren bidez Aztirekin lotuta dauden langile guztiei.

b) Hitzarmen hau ez zaie aplikatuko, espresuki, honako hauei:

b.1.– Zuzendaritza Nagusia, negozio-unitateen eta arlo korporatiboen zuzendaritzak.

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

b.3.– Prestakuntza burutzen ari diren graduatu ondoko langileak, bekari 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 Aztiren plantillakoak izango.

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

3. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmenaren indarraldia 2023ko urtarrilaren 1etik 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, 2024ko 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.– Hala ere, langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren, Fundazioak urtero lan-egutegi bat egingo du, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera izan dadin eraginkorra.

6. artikulua.– Behin amaiera iragarrita, hitzarmen honek indarrean jarraituko du hitzarmena ordezkatuko duen beste akordiorik hartu ezean.

7. artikulua.– Hitzartutako baldintzak osotasunean hartu beharko dira, ezingo dira bereizita hartu eta urte osorako izango dira; hitzarmen honek xurgatu egingo ditu indarrean jartzen denean indarrean dauden beste baldintza guztiak.

8. artikulua.– Interpretazio sistematikoa eta integratzailea.

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 bernegoziatu 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.– Lan-gatazkak.

Hitzarmena izenpetzen duten alderdiek elkarrizketa-bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute, diziplina-neurriak hartu edo auzi kolektiboetara jo aurretik.

11. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

a) Batzorde Paritario bat eratzen da, hitzarmen kolektiboa interpretatzetik, indarralditik eta aplikaziotik sortzen diren gorabeherak aztertu eta konpontzeko. Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen lan-arazoez ere arduratuko da batzordea.

b) Aurreko atalean aipatutako arazo guztiak Batzorde Paritarioak ikusiko ditu aldez aurretik.

c) Batzorde Paritarioa Fundazioan dagoen enpresa-batzorde bakoitzeko titular batek osatuko du, hau da, langileen aldetik 3 titular egongo dira eta Aztiren aldetik 3 ordezkari. Titularren ordez jardun ahalko dute, askatasunez, alderdiek, dagokion bilera ospatu aurretik abisatuz gero.

d) Batzorde Paritarioaren bileretan, ordezkaritza bakoitzak aholkulari baten laguntza izan ahalko du. Pertsona horrek hitz egiteko aukera izango du, baina ezingo du botorik eman.

e) Batzorde Paritarioa biltzeko deia idatziz egin dezake alderdietako edozeinek, bilera-eguna baino hamabost egun lehenago gutxienez. Aztertu behar diren gaiak zehatz-mehatz adierazi beharko dira gai-zerrendan, eta bai bilerarako eguna eta lekua ere. Nahitaezkoa da bi alderdiek parte hartzea. Deialdiaren eta bilera-egunaren arteko tartea laburtu daiteke, bi alderdiak ados egonez gero.

f) Batzorde Paritarioaren baitan akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Lanbidearteko 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.– Arau-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. Hitzarmen honetan aurreikusi ez denari dagokionez, Langileen Estatutuan eta indarrean dauden gainerako lege- eta hitzarmen-xedapenetan araututakoa hartuko da kontuan.

Horren harira, eta hitzarmen honen indarraldian zehar langileen lan-baldintzetan aplikatu beharrezko legezko araudia aldatzen bada eta aldaketa banakako edo kolektibo horien ondorioz langileei ondorio atzeragarriak sortzen bazaizkie, alderdiek berariaz hitzartzen dute hitzarmen hau indarrean den bitartean baldintza atzeragarri horiek ez direla aplikatuko, hitzarmen hau sinatzen den unean indarrean den lege-araudia aplikatzen jarraituko baita.

II. TITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

13. artikulua.– Lanaren antolamendua.

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

III. TITULUA

SAILKAPEN PROFESIONALA: TALDE ETA KATEGORIA PROFESIONALAK

14. artikulua.– Sailkapen profesionala: talde eta kategoria profesionalak.

Hitzarmen honen pean dauden langileak hitzarmen honen I. eranskinean zerrendatzen diren kategoria profesional eta taldeen arabera sailkatuko dira. Taldeen barruko kategoria bakoitzaren eginkizunak kategoria horietan esleituta daudenek soilik beteko dituzte.

Talde eta kategoria profesional bakoitzari nahiz lanpostu bakoitzari dagozkion eginkizunen definizioa Aztiren Intraneten argitaratuta egongo da.

IV. TITULUA

LANGILEAK KONTRATATZEA ETA LANPOSTU HUTSAK BETETZEA

15. artikulua.– Kontratazioa.

Legez ezarritako kontratazio-modalitateak erabiliko dira.

Aztirentzat 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, Aztik 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 gainditzuz gero, beharrezkoa izango da batzorde paritarioaren oniritzia.

16. artikulua.– Probaldia.

Probaldia ezin izango da izan sei hilabete baino luzeagoa I. eta II. taldeetan sartzen diren langileentzat, eta bi hilabete baino luzeagoa gainerako langileentzat.

Aldi horretan, bai Aztik bai langileak lan-harremana amaitu ahal izango dute; eta alderdietako batek ere ez du horregatik inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango (sortutako ordainsariak izan ezik).

Probaldia, edonola ere, langilearen antzinatasunerako kontuan hartuko da.

17. artikulua.– Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak betetzea.

a) Aztiko lanpostu huts edo lanpostu berri bakoitza, izendapen librekoak direnak salbu, urtebetetik beherako iraupena badu (luzatu ezin dena) edo hautaketa-prozesu publiko ofiziala gainditu duten pertsonek bete ahal badute, Fundazioak dituen prozedura propioen bidez beteko da, Enpresa Batzordeko ordezkariei jakinarazita. Hala ere, hedapen handiagoa egiteko, deialdiak argitaratu ahalko dira Fundazioaren lantoki guztietan.

b) Aurreko apartatuan aipatzen diren lanpostuak Fundazioko langileei eskainiko zaizkie, baldin eta, langileok, eskabidea egiteko unean, plantillan gutxienez bi urte daramatela egiaztatzen badute eta deitutako lanpostu bakoitzerako eskatutako gaikuntzari edo/eta ibilbide profesionalari dagozkien betekizunak betetzen badituzte. 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 lanpostua eta kategoria profesionala kontuan hartuta, Fundazioaren iritziz beharrezkoak diren hautaprobak egin beharko dituzte hautagaiek. Probak egin ondoren gai den hautagairik agertzen ez bada langileen artean, lanpostuaren deialdi publikoa egingo da.

c) Goragoko kategoriako lanak egiteak, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan araututakoaren arabera, ez du inola ere finkatuko behin-behinean betetako lanpostuaren kategoria. Lanak berak eten gabe beharrizan hori sortzen duela-eta, goragoko kategoria bateko zereginak betetzen asko luzatuz gero, edo, zehatzago esanda, Langileen Estatutuko 39.2 artikuluan araututako epetik gora luzatuz gero, lanpostu hori a) apartatuan ezarritako prozedura erabilita edo Fundazioan kategoria igotzeko ezarritako prozeduraren bidez eskainiko da.

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

d.1.– Hutsik dauden plazen kopurua eta ezaugarria eta, bereziki, bete beharreko lanpostu hutsen gutxieneko eta gehieneko soldata eta sailkapen profesionala.

d.2.– Hautagaiei eskatzen zaizkien betekizunak, deitutako lanpostuaren profilaren eta sailkapen profesionalaren arabera.

Barneko deialdien kasuan soilik, honako datu osagarri hauek ere agertu beharko dira:

d.3.– Egin beharreko probak, eta horien balorazioa eta haztapena. 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) Proiektuen edo lan berrien eskaera handia bada eta dagoen plantillarekin bete ezin bada, eta, beraz, aldi baterako kontratazioa egin behar bada (urtebetetik behera), prestakuntza-aldia Fundazioan egin duten pertsonen artean hautaketa mugatu bat egiteko aukera egongo da, betiere, aldeko txostena badute praktikei dagokienez, eta beharretara egokitzen badira, edo, salbuespenez (eskatzen den lanagatik), sendetsitako esperientzia profesionala badute. 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 lanpostu mugagabeen finkapena; lehiaketa horren deialdian zehaztuko dira hautagaiek aurkeztu beharreko merezimenduak, lanpostuaz jabetzeko baloratuko direnak.

i) Fundaziorako kontratazio libreko urtebeteko epea ez da esperientzia moduan zenbatuko ondorengo kontratazio-lehiaketen kasuan.

V. TITULUA

LANGILEEN MUGIKORTASUNA

18. artikulua.– Langileen mugikortasun funtzionala eta geografikoa.

Hitzarmen honen eremuan sartzen den langileriak gertu egon beharko du, zerbitzuko beharrek hala eskatzen dutenean, Aztiren 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 Estatutuaren 40. artikuluak mugikortasun geografikoari buruz ezarritakoari begiratuko zaio.

Mugikortasun funtzionalari dagokionez, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan ezarritakoa beteko da, aurreko 17.c) artikuluan aipatutako espezifikotasunarekin.

VI. TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

19. artikulua.– Laneko denbora.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileentzako normalizatutako lanaldia urtean 1.670 ordu eraginkorrekoa izango da, hitzarmenaren indarraldi osoan. Hitzarmen honetako II. eranskinean ageri diren jarraibideen eta legez ezarritako baldintzen 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 1561/95 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.

20. artikulua.– Lanaldien arteko atsedena.

Lanaren antolakuntza-erregimena edonolakoa izanik ere, ohiko lanaldi baten bukaeraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez 12 orduko tartea egon beharko da, langilea itsas kanpainetan edo bezeroen instalazioetan, batzorde zientifikoetan, kongresuetan edo/eta antzeko edo/eta ezohiko jardueretan lanen bat 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 apartatua aplikatzea.

21. artikulua.– Aparteko orduak.

Enpleguaren sorrera sustatze aldera, eta 19. eta 22. artikuluetan ezarritakoa eragotzi gabe, bi alderdiek adostu dute egokia dela aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea, hau da, hitzarmen honetan itundutako gehieneko lanalditik gora egiten diren horiek, horien banaketa edozein dela ere (erregularra edo irregularra). Ohiko ordutzat hartuko dira negu garaian astean egindako 40 ordu eraginkorrak edo egunero egin beharreko 9 orduak eta udako eguneko 7,5 orduak eta asteko 32,5 orduak, eta Langileen Estatutuaren 34. artikuluaren arabera urteko ordu-kopurua gainditzen ez dutenak. Muga horrek ohiko lanaldiaren eta itsasoko lanaldien arteko banaketa irregularra dagoen aldietan du salbuespena. Halakoetan, 22. artikuluan adierazitakoa bete behar da.

Aplikatzeko irizpideak:

a) Aparteko ordu arruntak: guztiz eta oso-osoan desagerrarazi.

b) Ustekabekoak, ausentziak, zerbitzu-etenaldiak, langileen txanda-aldaketak edo dena delako zerbitzu edo jardueratik sortutako egitura-mailako edo/eta premiazko 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.

Urteko ohiko lanaldiaren gainetik egiten diren aparteko orduak orokorrean 1,75 orduko atsedenarekin konpentsatuko dira, baldin eta aparteko ordua lanaldian egiten bada, eta 2 orduko atsedenarekin, baldin eta aparteko ordua salbuespen moduan larunbatean, jaiegunean edo gauez egin bada. Salbuespena izango dira itsasoko kanpainan zehar egindakoak, 22. artikuluan berariaz arautuak. Langile batek hala nahi badu, III. eranskinean jasotako konpentsazio ekonomikoa baliatu ahalko du asteburuan edo jaiegunean lan egiteagatik. Kasu horretan, ordubeteko konpentsazioa izango du aparte lan egindako ordu bakoitzeko. Lanak Aztiren instalazioetatik kanpo egin behar badira, behar den tokira egindako joan-etorrietan emandako orduak benetako lanordutzat joko dira ondorio guztietarako. Bestalde, ez dira benetako lantzat hartuko itsasontzietan egindako ordu presentzialak.

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

Aparteko orduak atsedenarekin konpentsatu ahalko dira, horiek egin eta hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte, kontrakorik adostu ezean. Konpentsazio hori «zubietan» hartu ahalko da, baldin eta dagokion unitate edo arloko zuzendaritzak berariaz halaxe baimentzen badu.

Lanaldia luzatzeko erabakiak eta horren ondoriozko konpentsazioak gozatzeko aldiak, 21. artikulu honetan adierazitakoaren arabera, unitate edo arloetako 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, Aztiko Zuzendaritzarekin hitzartutakoa eta Fundazioaren intraneten dagoena.

22. artikulua.– Itsasoko lanaldiak.

Itsasoan eta, zehatzago esanda, kanpainetan jarduerak burutzen dituzten Fundazioko langileen erregimena VI. tituluko arauen arabera eta irailaren 21eko 1561/95 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 hark eskuordetzen duen pertsonak 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	2023
Itsasoa Burutza Kanpaina Asteburua	134,31
Itsasoa Burutza Kanpaina Asteburua Arrantza	147,76
Itsasoa Burutza Kanpaina Laneguna	78,06
Itsasoa Burutza Kanpaina Laneguna Arrantza	85,84
Itsasoa Langileria Asteburua	106,18
Itsasoa Langileria Asteburua Arrantza	116,77
Itsasoa Langileria Laneguna	63,96
Itsasoa Langileria Laneguna Arrantza	70,37

23. 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) Artikulu honetako aurreko apartatuan adierazi diren ohikoaz bestelakoren bat gertatzen baldin bada, urte horretan lanean egindako hilen arabera artean hartzeko duen oporraldiari dagokion ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak; 2,5 egun natural dagozkio, hain zuzen ere, hilabeteko, hilabete-zatiei dagokiena ere proportzioan jasoko duelarik. Lan-harremana etenda geratzearen arrazoia langilearen heriotza bada, hildakoaren kausadunei 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-unitate eta arlo korporatiboetako zuzendaritzek beste egun batzuk proposatu ahal izango dituzte.

e.2.– Aldi horren barruan, oporraldia zatitan banatuta hartu ahal izango da; zati bakoitzak gutxienez astebete naturalekoa izan beharko du. Laneko beharrizanen mendean egongo da aukera hori, eta negozio-unitate eta arlo korporatiboetako zuzendaritzek onartu beharko dute.

e.3.– Aurreko apartatuetan adierazitakoa arau orokorra bada ere, Zuzendaritzak, dagokion negozio-unitateko zuzendaritzaren oniritziaz, e.1) apartatuan 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 zuzendaritzak egun hori baino gutxienez 15 egun lehenago eman beharko die erantzuna. Kontrako ebazpena jasotzen duten eskabideak eta oporren laukia egiterakoan sor litezkeen gorabeherak, Batzorde Paritarioak aztertuko ditu.

e.4.– Negozio-unitateko zuzendaritzak, 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 apartatuetan adierazitakoa halaxe izanda ere, orduak errekuperatu beharra dagoenean, orduak errekuperatu beharko dira, era horretara, urteko benetako lanaldi osoari zuzen egokitzeko. Errekuperatzeko modua interesdunak berak proposatuko du, eta negozio-unitateko zuzendaritzak irizpena emango du, betetzen den zerbitzuaren beharren arabera arrazoituz.

f) Aldi baterako ezintasunen edo lan-kontratuaren etendura eragiten duen arrazoien ondorioz urteko oporrak eteten badira, Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan eta laneko antolamendu juridikoan gai horri buruz ezarritakoa bete beharko da.

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.

24. artikulua.– Lizentziak eta baimenak.

a) Lan-kontratua eten egingo da, langileak jaso beharreko prestazio publikoen gaineko osagarrirako eskubidea izanik, bere ohiko ordainsari finkoaren % 100era arte, honako egoera hauetan:

a.1.– Jaiotza eta adingabearen zaintza.

b) Ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute hitzarmen honen esparruan sartzen diren langileek; ondorengo hauek dira lizentzietarako arrazoiak eta denborak:

b.1.– Seme-alaba jaiotzeagatiko baimena.

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

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

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

b.5.– Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

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

b.7.– Norberaren aukerako egunak.

c) Halaber, honako baimenak eman ahal dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera:

c.1.– Adingabeak edo minusbaliotasun fisiko, psikiko edo sentsorialak dauzkaten pertsonak 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.

c.6.– Norberaren kontuetarako.

Ordaindu gabeko baimenetatik egin beharreko ordu-errekuperazioak dagokion negozio-unitateko / arlo korporatiboko zuzendaritzarekin 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.

25. artikulua.– Lizentzien edo/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 izango da ordaindutako lizentzia edo baimenik hartu.

26. artikulua.– Lanpostura 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, disziplina-erantzukizuna izango baitute bestela.

27. 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 Estatutuaren 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 Paritarioak ebatziko du alta eman arteko soldatak ordainduko zaizkion ala ez.

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

e) Bere borondatez eta inolako arrazoirik gabe gaixotasun- edo istripu-egoera luzatu egiten badu langileak, izan ditzakeen gainerako erantzukizunez gainera, diziplinako erantzukizuna ere izango du.

Gurasotasunak eragindako lan-kontratuen etendurako kasuetan, Langileen Estatutuaren 48 bis artikuluan aipatutakoetan, ere aplikatuko da ordainsariak jasotzeari buruz c) apartatuan ezarritakoa.

28. artikulua.– Haurdunaldiagatiko, erditzeagatiko eta edoskitzeagatiko etendura.

a) Erditze-kasuetan, Langileen Estatutuaren 48. artikuluan xedatutakoa beteko da. Kasu horretan, lan-kontratuaren etendura jarraituaren aldia 21 astera luzatuko da.

b) Langileak lanean ordubeteko geldialdirako eskubidea izango du, eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, 12 hilabetetik beherakoa den umearen zaintzarako erabiltzen bada. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da erditze anizkoitzen kasuan. Langileek, borondatez, eskubide hori lanaldiko ordu beteko murrizketaz ordeztu ahal izango dute, betiere helburu hartarako bada. Bularreko umea zaintzeko orduak gurasotasunagatiko lizentzia-aldia bukatu ondoren metatu ahal izango dira, betiere, haurrak 10 hilabete izan arte legokiokeen eguneroko etenaldiari uko eginez gero. Puntu honetan aurreikusi ez den horretan, unean-unean indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan xedatutakoa izango da kontuan.

c) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaio-aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denbora, eta kobratzeko eskubidea izango dute, enpresaburuari aldez aurretik jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

29. artikulua.– Adopzioaren ziozko etendura.

Adopzioen, adopziorako zaintzaren eta harreraren kasuetan, 48. artikuluan ezarritakoa beteko da. Kasu horietan, lan-kontratuaren etendura jarraituko aldia 21 egunera luzatuko da.

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.

30. artikulua.– Jaiotzagatiko eta adingabea zaintzeko etendura.

Haurraren jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harreretan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluaren arabera, langileek eskubidea izango dute kontratua eteteko, Langileen Estatutuaren 48.7 artikuluan aurreikusitako baldintzetan. Horrek ez du zerikusirik izango gurasotasunaren ziozko atsedenaldiak hartu ahal izatearekin, hitzarmen honen 28.a) artikuluaren arabera.

31. artikulua.– Norberaren edo senitartekoen 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.

32. artikulua.– Senitartekoen gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia.

a) Heriotzagatik, istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedena hartzea behar duen ospitaleratze gabeko ebakuntza kirurgikoagatik 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) Aurreko puntuetako ondorioetarako, gaixotasun larria zer den jakiteko, dagokien medikuen zerbitzuek horrela adierazitakoa hartuko da kontuan.

33. artikulua.– Ezinbesteko betebehar publiko eta pertsonaletarako 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) Ondorio guztietarako, saihestezineko betebehar publiko edo pertsonaltzat hauek hartuko dira:

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

– Balioezintasun fisikoa edo adimenezkoa duten bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideei laguntzea, beren egoerari dagozkion izapideak egiten.

– 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) apartatuan ezarritako mugen barruan.

34. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatiko lizentzia.

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

35. artikulua.– Sindikatu edo langileen 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 idazkaritzak 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.

36. artikulua.– Nork hartzeko egunak.

Fundazioko lan-antolakuntza aldatzen ez bada, eta unitate edo arlo korporatiboko zuzendaritzak onartu ondoren, langileek eskubidea edukiko dute, urte naturalean eta 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, bi egun libre hartzeko, ordainduta. Egun horiek urte naturalaren barruan hartu beharko dira.

Egun horiek ezingo dira inola ere metatu hitzarmen honen 23. artikuluan araututako oporraldiarekin.

37. artikulua.– Adingabeak edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duten pertsonak zaintzeagatiko baimena.

Legezko zaintza dela eta, hamalau urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisiko, adimenezko edo sentsoriala duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik egiten ez duena) zuzenean bere kargu duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, soldata proportzioan jaitsita. Murrizketa, gutxienez, lanaldiaren zortziren batekoa izango da eta, gehienez, lanaldiaren erdikoa. Lanaldiaren murrizketa ohiko lanaldiaren gainean zehaztuko da.

Baimen hori baliatzen duen pertsonak lanaldi-murrizketaren hasiera eta amaiera baino 15 egun lehenago eman beharko du horren berri.

38. artikulua.– Lanpostuarekin edo laneko funtzioekin zuzenean lotutako lanbide-hobekuntzako 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 horrek ez du ikasturte bati dagokiona baino gehiago iraungo.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, oro har, eman dakioke plantillaren ehuneko hamarri, gehienez, urtean behin eta hiru hilabete jarraian. Hala ere, salbuespenezko egoera egiaztatu berezirik badago, zerbitzuko beharrei erantzun ondoren, ehuneko horretatik gora ematea dago.

c) Ikasketak edo ikastaroak egitera joan dadin Zuzendaritzak eskatzen dionean langileari, izandako gastuak hitzarmen honen 46. artikuluan jarritakoaren arabera ordainduko dira.

39. artikulua.– Lanpostuarekin edo laneko funtzioekin zuzenen lotuta ez dauden 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 naturalera luzatuko da, azterketa azterketariaren bizilekutik 150 km-ra baino gehiagora egiten bada. Ordaindutakoa izango da baimena.

40. artikulua.– Kontsultetara, tratamenduetara eta izaera medikoko azterketetara joateko baimena.

Langileek baimena hartzeko eskubidea dute, norberaren beharrak edo hamalau urtetik beherako seme-alaba adingabearen edo beren kargura dagoen eta desgaitasun fisiko, psikikoko edo sentsoriala duen pertsonaren beharrak direla eta, lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko; baldin eta bertaratu direla behar bezala justifikatzen badute eta zentro horietan lanorduetatik kanpo joateko kontsulta-ordurik ez badute. Baimen horren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da, behar bezala egiaztatu beharko diren ohiz kanpoko kasuetan izan ezik. Baimen hori ordaindutakoa izango da.

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

a) Biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, symposium, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste edozelako zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-ekitalditara joateko baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharrak kontuan izanik eta dagokion negozio edo arloko zuzendaritzak aurretiaz baimendu ondoren.

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. Ordaindutakoa izango da baimena.

42. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena.

Langile orok dauka eskubidea norberaren eginkizunengatiko baimena eskatzeko, baldin eta hurrengo apartatuetan ezarritakoa betetzen bada:

a) Norberaren eginkizunetarako baimena eskatzeko, pisu handiko arrazoiengatik denean izan ezik, eskatzailea lanean hasi edo zerbitzuan berriro sartu zenetik urtebete igaro beharko da.

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

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, oro har, eman dakioke plantillaren ehuneko hamarri, gehienez, urtean behin eta hiru hilabete jarraian. Hala ere, salbuespenezko egoera egiaztatu berezirik badago, zerbitzuko beharrei erantzun ondoren, ehuneko horretatik gora ematea dago.

c) Baimen hori eman ala ez zerbitzu-beharren arabera egongo da.

43. artikulua.– Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etetea.

Askatasun-gabetzearen ondorioz lan-harremana etenda duen langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du kondena-epai irmoa eman arte, eta ez du inolako ordainsaririk jasoko egoera horretan dagoen bitartean.

44. artikulua.– Eszedentzia.

a) Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izango da. Derrigorrezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinatasunerako aintzat hartzeko eskubidea izango da. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Lanera itzultzeko, eskaera egin behar da, kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan.

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) Fundazioan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Pertsona berak eskubide hori berriro erabiliko badu, lau urte igaro behar dira aurreko eszedentziaren amaieratik.

d) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren seme-alaba edo adoptatua zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, aldi baterako izan ala ez, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea Fundazioak eskatuko dio langileari, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, ofizialki familia ugaritzat jotako familia bateko kidea baldin bada langilea, lanpostua gehienez 15 hilabetez gordeko zaio familia ugaria kategoria orokorrekoa bada, eta gehienez 18 hilabetez, familia ugaria kategoria berezikoa bada.

e) Langileak, c) apartatuak 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) Aztik 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.

g) Ebazpen judizial irmo bidez egiaztatuta genero-indarkeriaren biktima izan diren langileek eskubidea edukiko dute eszedentzia-egoeran egoteko, modu jarraituan, behin bakarrik, gutxienez 4 hilabetez eta gehienez 5 urtez. Eszedentziaren lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, baina adierazitako epe horretatik aurrera soilik erakundean dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio.

VII. TITULUA

GIZARTE-LAGUNTZAK

45. artikulua.– Aurrerakinak.

Jardunean dauden langileek, aurrekontuko diru-izendapenen barruan, beren hileko soldata garbiaren % 100erainoko aurrerakin arruntak jasotzeko eskubidea izango dute, interesik gabe; baldin eta kontratu-harremana hilaren amaiera baino lehen amaitzea aurreikusten ez bada. Aurrerakin hori eskatu deneko hileko soldatan eman beharko da, aparteko arrazoiak, Zuzendaritzak onartutakoak, daudenean salbu.

Era berean, hilero atxikipenen bat egiten zaienek soldata likidoaren % 100eko aurrerakina jaso ahal izango dute, aipatutako atxikipena kenduta.

46. 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. Ezin denean, berriz, baimena eman ondoren, norberaren ibilgailua erabiltzen bada, 0,33 euro ordainduko dira kilometroko.

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

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

47. artikulua.– Bizi-aseguruaren, kotxe-istripuen, istripu pertsonalen eta erantzukizun zibilaren poliza.

Alderdi biek hitzartu dutenez, Aztik 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: gehienez 24.000 euro, polizaren baremoaren arabera.

b) Arrazoi naturalengatiko heriotza: 24.000 euro.

c) Lan-arrazoiak direla eta kotxe partikularra erabiltzean laneko ordutegian istripurik izanez gero, Aztik gehienez ere 400 euro ordainduko ditu konponketarako, betiere egiaztatuta geratzen bada istripua ez dela sortu gidariaren zuhurgabetasunaren zioz, indarreko legedia urratuz, eta hark ez badu asegururik konponketa-gastuak estaltzeko. Gainera, erabateko hondamenaren kasuan, Fundazioak kotxe berriaren batez besteko prezioaren (16.000 euro) gaineko % 80era arte emango du, 50. artikuluan aurreikusitako kreditu-sistemaren bidez.

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

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

48. artikulua.– Azterketa medikoak.

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

a) Aldez aurretik edo lanera sartzerakoan egin beharreko azterketa: nahitaezkoa izango da eta langilea Fundazioan onartu aurretik egin beharrekoa.

b) Urteroko ohiko azterketa: hitzarmenaren baitan diren langile guztiei egin beharko zaie, beren osasuna arriskuan izan ala ez.

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

49. 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 Aztiko 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 apartatuan premia larritzat jotako inguruabarren bat gertatu beharko da. Hala ere, aipatutako apartatuan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k) eta l) kasuetan, eman beharreko zenbatekoa adierazitako gehieneko mugaren barruan zehaztuko da, gastuen egiaztagirietan agertzen den zenbatekoaren arabera; eta eskatzaileak, premia larria egiaztatzeko, eskabidearekin batera aurkeztu beharko ditu egiaztagiri horiek.

Bigarrena.– Itzultzeko gehieneko epea hogeita lau hilekoa izango da. Maileguek ez dute interesik sortuko, eta emandakoa baino epe laburragoan itzuli ahal izango dira.

Hirugarrena.– Ezingo da beste mailegurik eman, harik eta aurretik hartutako izaera bereko konpromisoak likidatuta dauden arte; hau da, ezingo da indarrean den mailegu bat baino gehiago eduki eskatzaileko. Horrez gain, sei hilabete igaroko dira, gutxienez, mailegu bat indargabetzen denetik beste bat eskatu ahal izan arte. Hala ere, f) eta g) apartatuetan jasotako arrazoiak baterakoezinak 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.– Premiazko beharrak.

Honako hauetatik eratorritakoak hartuko dira halakotzat:

a) Eskatzailearen ezkontza.

b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontza baliogabetzea.

c) Ezkontidearen edo seme/alaben heriotza.

d) Seme-alaben jaiotza.

e) Eskatzailearen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.

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

g) Ohiko etxebizitza erosteagatik banku-kredituen amortizazioa.

h) Etxebizitza egoera onean izateko beharrezko diren obrak egitea.

i) Altzariak erostea.

j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak ordaintzen dituen matrikula-gastuak ordaintzea.

k) Ibilgailua erostea. Kasu honetan, maileguaren zenbatekoa 6.000 eurora artekoa 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) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

Seigarrena.– Izapideak.

Maileguetarako eskaerak aurkezteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertaeraren 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 itxaron-zerrendak 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 mailegua ematea. Ebazpen horren aurka, erreklamazioa egin ahalko da 15 eguneko epean, ebazpena jakinarazten denetik, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioan, zeinek behin betiko ebazpena emango dion.

Araudi honetarako irizpide osagarriak Batzorde Paritarioak ezarriko ditu.

50. 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.

51. artikulua.– Telelana.

Lana eta familia uztartzeko erraztasunak jartze aldera, telelana sustatzeko mekanismoak eta langilearen bizilekutik hurbilen dagoen lantokia erabiltzeko aukera ezarriko dira.

VIII. TITULUA

ORDAIN-ARAUBIDEA

52. artikulua.– Urteko ordainsari finkoa.

Azti Fundazioko langile guztiek, hitzarmen honen pean daudenek, izango dituzten urteko ordainsari finkoek gorabeherak izan ditzakete, lanpostu bakoitzerako balioetsitako ordainketa-taula hauetan adierazten diren gutxieneko eta gehieneko soldaten artean:

2023. urtea	Gutxienekoa	Gehienekoa
Ikertzaile nagusia	44.957.64	62.720,29
Ikertzaile seniorra	41.583.15	51.711,23
Ikertzailea	36.251.54	46.087,02
Zuzendaritza-laguntzailea	36.248.22	42.770,82
Mantentzeko burutza / Itsasontziko patroia	31.170.55	43.805,62
Analista seniorra / Administrari seniorra	34.573.15	40.192.50
Analista administraria	28.667.52	34.573,15
Itsasontziko mekanikaria	27.132.28	32.904,78
Laguntzailea	25.726.88	31.042,88
Laginlaria / Ikuskatzailea	24.304.74	31.026,09

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.

Salbuespen moduan, egungo ziurgabetasun-egoeraren ondorioz, 2023rako alderdiek Euskadiko 2022. urteko KPIren pareko soldata-igoera itundu dute aurreko taulan ezarritako zenbatekoetan; hau da, % 5,4koa. Soldata-igoera hori ordainsari finkoari eta soldata-osagarriei aplikatuko zaie.

53. artikulua.– Urteko ordainketa aldakorra.

Aurreko artikuluan ezarritakoa gorabehera, hitzarmenaren eraginpean egongo diren Aztiko langileek Fundazioaren jardueraren soberakinaren gaineko ehuneko bat jasotzeko eskubidea izango dute, Fundazioak ikuskatutako kontuetan 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 soberakina Aztiko langile guztien artean banatuko da, beren lantokia edozein dela ere, eta honako ehuneko hauek aplikatuta kalkulatuko da:

Urtea	Jarduerarekin soberakinarekiko pizgarrien ehunekoa	Pizgarri indibidual finkagarriaren.ehunekoa
2023	24,30 (1) % (2)	% 20. Errendimenduaren balorazioan Bikain kalifikazioa duten pertsonak soilik (3), cash-flow helburuaren % 100 lortuta.

(1) % 24,30ean sartzen dira Fundazioaren kargurako kontzeptu guztiak, hau da, langilearen ordainsaria eta Fundazioaren kargurako gizarte-segurantzaren kostua.

(2) % 24,30a Aztiko langile guztien artean banatuko da, beren lantokia edozein izanda ere.

(3) Errendimendua bikaina da, helburuen betearazpenaren balorazioan 90 puntu baino gehiago lortzen badira.

2023. urtean, Fundazioaren emaitza positiboetatik haztatutako % 24,30en banaketa honako irizpide hauen arabera egingo da:

– Haztatutako % 24,30en 1/2, pertsona bakoitzaren urteko oinarrizko soldataren arabera.

– Haztatutako % 24,30en 1/2, pertsona bakoitzaren errendimendu pertsonalaren balorazioaren eta urteko oinarrizko soldataren biderketaren arabera. Errendimendu pertsonalaren balorazio hau kalkulatzeko, helburu kuantitatibo pertsonalen betearazpena eta irizpideak (100etik 80ko pisuarekin) eta balioak (100etik 20ko pisuarekin) neurtuko dira.

Hala ere, alderdi bakoitzeko (enpresa eta langileak) ordezkari batek osatutako batzorde teknikoak ordainsari aldakorra kalkulatzeko oinarri gisa balio duen errendimenduaren balorazioaren eguneraketa itunduko du. Epe horretan ez bada erabaki hori hartzen, errendimenduaren balorazioa aplikatuko da, indarreko ereduaren arabera.

Errendimenduen baloraziorako erabiliko diren langile bakoitzaren helburuak langile bakoitzak urte horretan lan egindako denborarekiko lotuta adostuko dira. Hartara, iraupen luzeko bajen eragina duten langileek ez dute urte osoa lan egin dutenen helburu berberak bete beharrik izango.

54. 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 beharrezkoa izango da Fundazioko lan-kontratupekoan izaera edukitzea, kontratu mugagabearekin edo iraupen mugatuko kontratuarekin (txanda-kontratua, bitarteko-kontratua edo/eta aldi baterako kontratua), ondoz ondoko 3 urtetan. Sailkapen 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, prestakuntza-kontratuak berariaz at uzten dira, bekadunen prestakuntza-kontratua zehazki, bai eta ordainketarik gabe praktikak egiteko kontratuak ere (bekak edo «stages»).

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

Antzinatasunak	2023
I. taldea	936,66
II. taldea	758,59
III. taldea	680,08
IV. taldea	546,84

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

55. artikulua.– Soldata-osagarriak.

Soldata-osagarriak III. eranskinean zehazten dira.

IX. TITULUA

EUSKALDUNTZEA

56. artikulua.– Euskalduntze-alfabetatzea.

a) Jarduteko irizpide orokorrak:

Aztik garrantzi handia emango die euskalduntzeari eta alfabetatzeari, lehenengoari emango zaiolarik 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:

Aztin lan 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 apartatuan aipatzen diren eskoletara, baina matrikula-gastuak Aztik ordainduko ditu, egindako gastuak, asistentzia eta aprobetxamendua zentroko edo euskaltegiko zuzendaritzak justifikatu ostean.

Aitzitik, b.2 apartatuan 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 jarraipena egiteko 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

57. artikulua.– Laneko Segurtasun 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 osasun-zaintzaile bat izango du, arriskuei aurrea hartzeko prebentzio-ekintzen planak garatu eta ezartzeko ardura izango duena. Enpresa Batzordeak osatzen dituzten 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) Langileenak: langile bakoitzari dagokio lanean bere segurtasuna eta osasuna zaintzea, 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 dituzte 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 Estatutuaren 58.1 artikuluan jarritako ondorioetarako.

c) Prebentziorako ordezkarienak:

– Prebentzioa hobetzen lagunduko dute.

– Langileen laguntza eta elkarlana sustatu beharko dute segurtasun eta osasunaren gaietan.

– Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legea aplikatzen den zainduko dute.

– Prebentzio Zerbitzuari lagundu beharko diote ikusketetan.

– Planeatutako ikusketak 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 antolakuntzan teknologia edo tresneria berria sartzea, osasunari eragin baitiezaiokete.

– 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 proposatuko ditu.

– Hauei buruzko neurriak eztabaidatu eta proposatuko ditu:

– Lanaren antolakuntzan teknologia edo tresneria berria sartzea, osasunari eragin baitiezaiokete.

– Osasuna babesteko eta prebenitzeko jarduerak antolatzea.

– Prebentzio Zerbitzua izendatzea.

– Prebentzio Zerbitzuko arduradunak izendatzea.

– Ezarritako informazio-bideak.

– Alor honetan ezarriko eta gordeko den dokumentazioa.

– Ezarritako prestakuntza-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 emango ditu eta larrialdietarako planak prestatuko.

58. artikulua.– Lanerako arropa.

Langileei laneko arropa eta oinetako egokiak emango zaizkie, lanetik kanpo eguneroko bizitzan erabiltzen ez dituztenak eta laneko segurtasunaren eta osasunaren beharrekin bat datozenak; 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 Paritarioan egingo da.

XI. TITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

59. artikulua.– Laneko faltak eta zehapenak eta zehapen-prozedura.

a) Zuzendaritzak, dagokion negozio-unitate edo arlo korporatiboko zuzendaritzak proposatuta, zigortu egin ahalko ditu langileak, laneko betekizunak konplitzen ez badituzte. Hitzarmen kolektibo honetan ezartzen den falta- eta zigor-mailaketaren arabera egingo du hori.

b) Ezin izango da oporrak murriztean edo langileen atsedenerako eskubideen beste murrizketa batean oinarritutako zehapenik ezarri.

c) Langile batek bere lanean edo lanaren ondorioz egindako falta oro arin, astun edo oso astun gisa sailkatuko da.

d) Hauek hartuko dira falta arintzat:

d.1.– Jendearekin eta lankide edo menpekoekin eta nagusiekin 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) Falta astuntzat hauek joko dira:

e.1.– Lanean diziplinarik gabe jardutea, edo nagusiekin, kideekin edo menpekoekin zor zaien adeitasunik gabe jokatzea.

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 ez direla joan, 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, falta 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) Falta oso astunak hauek izango 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, falta astunak 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, sinesmenak, ezintasuna, adina eta joera sexuala direla-eta, bai eta sexu-jazarpena edo sexua dela-eta egindako jazarpena ere.

g) Falten sailkapenaren arabera, zigor hauek ezar daitezke:

g.1.– Falta arinengatik:

– Idatzizko kargu-hartzea.

– Bi egunera arteko enplegua eta soldata kentzea.

g.2.– Falta astunengatik:

– Bi egun eta hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.

g.3.– Falta oso astunengatik:

– Hilabete eta hiru hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.

– Gehienez bi urtez gora egiteko gaitasunik gabe uztea.

– Kaleratzea.

h) Falta oso astunengatik zigorrak jartzeko, zigor-espedientearen izapideak egin behar dira aurrez; hasiera eman zaiola jakinaraziko zaie langileen ordezkariei eta interesdunari, eta entzunaldia emango zaio bai interesdunari bai ordezkariei.

i) Zuzendaritzak faltaren berri izan duenetik hamar egunera preskribatuko dira falta arinak; astunak hogei egunera, eta oso astunak 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

EKINTZA SINDIKALA

60. artikulua.– Ekintza sindikala.

Hitzarmen hau aplikatzeko eremuan sartzen diren langileen ekintza 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 gehieneko 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 GAINEKO PREBENTZIOA ETA IRTENBIDEA, AUKERA-BERDINTASUNA ETA BESTE BERME BATZUK

61. 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.

2.– Era berean, jazarpen-era guztiei dagokienez alderdiek errekonozitzen dute, batetik, bidezko tratuaren kontrako laido direla, eta, bestetik, onartu ezin daitekeen falta astun direla. Ondorioz, jazarpenik gabeko lan-ingurunea bermatzeko konpromisoa hartzen dute alderdiek.

3.– Alderdiek erabakitakoaren arabera, titulu honetan ezarritako eskubideak, kodeak eta prozesuak urratuz gero, diziplinazko neurriak eta bidezkotzat jotzen diren beste batzuk hartuko dira. Hartarako, Batzorde Paritarioaren erabakia Aztiko Zuzendaritzari helaraziko zaio, eta hor hartuko dira neurri egokiak.

62. artikulua.– Aukera-berdintasuna.

1.– Alderdiek hitz ematen dute aukera-berdintasuna sustatuko dutela eta edozein diskriminazio-mota amaituko dutela, honako arrazoi hauen ondorioz gertatu bada: sexu-nortasuna edo-orientazioa, egoera zibila, adina, jatorria edo baldintza sozialaren ziozko beste edozein diskriminazio (erlijioa eta sinesmenak, ideia politikoak, dibertsitate funtzionala, gaixotasuna, afiliazio sindikala, hizkuntza eta abar). Erabaki horren zioz, posizioa berean dauden pertsonek dituzten oztopo guztiak amaitzeko eta diskriminazio-egoerak zuzentzeko ekintza positiboko neurriak martxan jartzeko konpromisoa hartzen da.

2.– Aurreko paragrafoan aurreikusitakoaren ondoreetarako, alderdiek hitzarmenaren Batzorde Paritarioari ahalmena ematen diote, hala badagokio, diagnostikoa egin eta plan sistematizatua proposatzeko, gizonen eta emakumeen artean antzematen dituzten diskriminazio-egoerak eta desorekak saihestu eta gainditze aldera. Era berean, batzorde horrek, hala badagokio, sartu, hautatu, kontratatu eta sustatzeko ekintzen berrikuspena eta zehaztapena proposatu ahalko ditu, diskriminazio-mota oro saihesteko eta ekintza positiboko neurriak proposatzeko, antzeman daitezkeen diskriminazio-egoerak zuzentze aldera.

63. artikulua.– Jazarpenaren aurkako neurriak.

1.– Alderdiek berariaz adosten dute lantokian sor daitezkeen jazarpen-mota orori aurre egingo diotela.

2.– Horrenbestez, ahal bada, jazarpen-alegatua zuzenean inplikatutako alderdien artean eta bide ez-ofizialetatik konpontzeko sostengua eta laguntza ematea erabakitzen dute alderdiek.

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

4.– 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.

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

6.– «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) Larderia: 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.– Gehiegikeria erabiltzea, pertsona baten lana etengabe gutxiestea, helburuak lortzeko arrazoizkoak ez diren edo ezinezkoak diren epeak finkatzea edo burutu ezin diren lanak agintzea.

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

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

7.– Lanpostuari dagozkin funtzioak betetzetik apurka-apurka kentzea.

b) Sexu-jazarpena: 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 gabeko kontaktu fisiko beren-beregikoa, edo beharrezko ez den hurbilketa fisiko gehiegizkoa.

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 integritatearen kontra egiten bada edo kalterik eragiten badu.

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 egoeretan erabilitako portaerak sartzen dira galarazitako sexu-jazarpenaren barruan: lantokian, lanari lotutako funtzio sozialak burutzean, lana dela-eta egiten diren bidaia 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 ideologia jakin bateko pertsonen erreputazio pertsonala zein profesionala manipulatzea.

64. artikulua.– Jazarpen-kasurako prozedura.

1.– Jazarpena jasaten duen langileak zuzendaritzari zuzenduko dizkio kexak, idatziz, eta, jasotakoan, hau alderdi inplikatuen arteko konponbidea bilatzen saiatuko da, kexa jaso eta zazpi laneguneko epean.

2.– Eragindako langilea proposamenarekin ados ez badago, zuzendariari idatziz jakinaraziko dio hirurogeita hamabi (72) orduko epean. Horrelako kasuetan, zuzendariak kexa eta izandako jarduerak Batzorde Paritarioari helaraziko dizkio eragindako langilearen desadostasun-jakinarazpena jasotzen duen egunean bertan.

3.– Izandako jardueren berri jaso ondoren, Batzorde Paritarioak honako egiteko hauek izango ditu:

3.1.– Salatuaren alegazioak jasotzea, laurogeita hamasei lanorduko epean.

3.2.– Alegazioak jaso ondoren, eragindakoen arteko adiskidetzea proposatzea bost laneguneko epean.

3.3.– Adiskidetzea lortu ezean, irizpena emango du zazpi laneguneko epean, adiskidetzeko saioa egiten denetik aurrera, eta Zuzendaritzari proposamena helaraziko dio, arazoari bukaera emateko egokitzat jotzen dituen neurriak jakinaraziz.

65. artikulua.– Hitzarmen honetako baldintzak ez aplikatzea, hitzarmena indarrean den bitartean.

Hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzak ez aplikatzea, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako gaietan eta baldintzetan, haren indarraldian zehar izango beharko da (aurrera-eragina barne), baldin eta alderdien artean berariazko akordioa hartu bada. Fundazioak ezingo du ez aplikatzea erabaki, alde bakarrez, ez eta Aztik eta langileek aurretik eta berariaz onartu ez duten nahitaezko arbitraje-prozeduraren arabera ere.

I. ERANSKINA

LANBIDE-TALDEAK ETA -KATEGORIAK, SAILKAPEN PROFESIONALARI ETA ANTZINATASUNARI BEGIRA

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

II. taldea.– Zuzendaritzako laguntzailea, mantentze-lanetako buruak eta itsasontziko patroia, analista eta administrari seniorra.

III. taldea.– Analista eta administraria, itsasontziko mekanikaria.

IV. taldea.– Laguntzailea, laginlaria, ikuskatzailea.

Taldeen barruko kategoria bakoitzaren eginkizunak kategoria horietan esleituta daudenek soilik beteko dituzte.

II. ERANSKINA

2023RAKO LAN-EGUTEGIA

1.–Interpretazio-irizpideak.

Lan-egutegia prestatzeko oinarrizko printzipioak, egutegia interpretatzen laguntzen dutenak, hauek izango dira:

1.1.– Indarraldia.

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

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.

Ostiralak eta jaiegunen bezperak: lan-egutegia egiteko, ahal den neurrian ostiraleko eta jaiegunen bezperako lanaldiaren murrizketa udatik kanpo egitea sustatuko da.

1.4.– Lan-ordutegiak.

Ohiko lanaldian:

Goizez: 8:00etatik 13:30era: malgutasuna, 30 minutukoa izango da lanaldia hasi aurretik, eta 45 minutukoa, lanaldia hasten denetik aurrera. Bazkaltzeko ordutegia: 13:30etik 14:30era.

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

Aipatutako bazkariko ordutegiaren barruan, berariaz onartzen da bazkaltzeko gutxieneko denbora 15 minutura murriztea.

Legezko zaintzaren ondorioz lanaldia murriztuta duten pertsonen kasuan, eta, orduan soilik, modu egonkorrean erabaki ahalko da, legezko zaintzaren egoeran zehar, bazkaltzeko gutxieneko denbora 15 minutura murriztea edo 8 orduko lanaldi jarraitua egitea, neguko lanaldian zehar (ohiko lanaldia). Azken egoera horrek ez du inola ere bere kabuz zehaztuko aparteko orduak egitea.

Ohiko lan-ordutegiak dirauen bitartean, ostiraletan lanaldi trinkoa egingo da, 8:00etatik 15:00etara; murriztutako ordubete hori astero errekuperatzeko, egunero, astelehenetik ostegunera, 15 minutu gehiago lan egingo da goiza eta arratsaldearen arteko tartean.

Edonola ere, neguko lanaldian zehar, hala nahi duten langileek egunean 8 orduko lanaldiak egin ahalko dituzte modu egonkorrean, astelehenetik ostiralera, eta horrek ez du inola ere eragingo aparteko orduak egitea.

Udako lanaldia:

8:00etatik 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 laginlariei aplikatzeko 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, eta edozein arrazoi dela eta lantokitik ateratzen direnean.

Era berean, itsasoan, laginketak egiten, bidaian eta abarretan daudelako, zentrotik kanpo dauden pertsonen egonaldia kontrolatzeko mekanismoak ezarriko dira.

III. ERANSKINA

LANPOSTUAREN 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 zehazterakoan. 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. Plus hori handitu 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: mantentze-lanetako 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 (edo antzeko itsasontzia) eta Ortze (edo antzeko itsasontzia) ontziak egiaztatu eta maneiatzeko osagarria: osagarri horrek Aztiren jabetzako itsasontzien egiaztapen administrazioak egin eta maneiatzeko lana ordaintzen du. Urteko osagarria bakarra izango da (pertsona bakarrarentzat), eta ez da bateragarria izango eguneko beste osagarriekin.

Osagarrien zenbatekoak taula hauetan adierazitakoak dira:

Osagarrien taula.

Osagarriak	2023
Urperatzea, deskonpresioaz (eguneko)	102,81
Urperatzea, deskonpresiorik gabe (eguneko)	60,31
Asteburua (eguneko)	78,98
Gertutasuna (urteko)	2.607.23
Erantzukizun berezia (urteko, gehienez)	5.312.01
Ontzien egiaztapena eta maneiua (urteko)	1.775.63
Aztimar Baten egiaztapena eta maneiua (eguneko)	35,50
B/O Ortzeren egiaztapena eta maneiua (eguneko)	71,03

IV. ERANSKINA

ERRETIROAREN AUKERA BOLUNTARIOA

Aztik erretiroa ohiko adina baino lehen hartzeko erraztasunak jarriko ditu, indarreko legedian unean-unean aurreikusitako modalitate desberdinen bidez. Erretiro partzialaren gainean, horretarako berariaz hartutako itun kolektiboetan adostutakoa beteko da. Fundazioaren egoera ekonomikoak eta emaitzek hala ahalbidetzen badute, kasuan kasu aztertuko da hobariren bat eskaintzeko aukera.

Derio, 2023ko maiatzaren 19a.