

BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

5101

EBAZPENA, 2025eko irailaren 15ekoa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita erregistratu, argitaratu eta gordailutu dadila Fundación AZTI-AZTI Fundazioa enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmenaren kode-zenbakia: 860101942025).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2025eko maiatzaren 8an, Fundación AZTI-AZTI Fundazioaren hitzarmen kolektiboari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen REGCON erregistroan.

Bigarrena.– 2025eko maiatzaren 27an, zuzentzeko errekerimendua formalizatu zen, eta 2025eko ekainaren 9an bete zen.

Hirugarrena.– Ekainaren 24an, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariak ebazpen bat eman zuen eskaera baliogabetzeko, Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzak lurralde-eskumenik ez duelako.

Laugarrena.– 2025eko uztailaren 23an, Fundación AZTI-AZTI Fundazioak gora jotzeko errekurtsioa aurkeztu zuen, eta Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordeak 2025eko abuztuaren 22an baietsi zuen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak (zeinaren bidez Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorreko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen baitira eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen) Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila sortu zuen 2. artikuluan, eta, 7. artikuluan, ezartzen du ezen sail horren eginkizunen artean sartzen dela egikitzea zer ezartzen duten lan-arloko legeek lan-harremanei buruz.

Bigarrena.– Bi dekretu hauetan jasotzen da zer funtsezko araudi aplikatu behar den prozedura honetan: Laneko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan eta Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan (otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuak aldatu zuen).

Hirugarrena.– Aurkeztu den akordioa egintza inskribagarria da, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuaren 2. artikuluan ezarritakoaren arabera. Inskripzio-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da eskaerak betetzen dituela legez eskatzen diren baldintzak; beraz, bat etorritz Euskal Autonomia Erkidegoko lan-hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistroari eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (2023ko otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuaren bidez aldatuak) 9. artikuluan xedatutakoarekin, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Agintzea hitzarmena inskriba eta gordailu dadila Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan, eta alderdiei jakinaraztea.

2025eko azaroaren 28a, ostirala

Bigarrena.– Agintzea hitzarmena argitara dadila Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian.

Vitoria-Gasteiz, 2025eko irailaren 15a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

FUNDACIÓN AZTI-AZTI FUNDAZIOAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2024., 2025. ETA 2026. URTEETARAKO

ATARIKO TITULUA

1997ko azaroaren 28an, Fundación AZTI-AZTI Fundazioa (aurrerantzean, «AZTI» edo «Fundazioa») eratu zen eskritura publiko baten bidez, eta F-38 zenbakiaz inskribatu zen Euskal Autonomia Erkidegoko Fundazioen Erregistroan, Eusko Jaurlaritzako Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuaren 1997ko abenduaren 22ko Aginduaren bidez.

Horrela, AZTI zentro teknologiko modura eratu zen, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzarako Euskal Sarearen barruan; haren jarduna Zientzia, Teknologia eta Gizarte Planaren eta beste plan estrategiko batzuen barruan sartzen da (esaterako, arrantzarena eta elikagaien industriarena), eta plan horretan ezartzen da zein den autonomia-erkidego honetako berrikuntza-politikako 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, Fundazioak 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 jarraitzen du berrikuntzaren alde apustu egiten, enpresen lehiakortasuna eta optimizazioa hobetzeko eta enpleguan egonkortasuna bermatzeko palanka gisa.

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

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honetan biltzen diren arauak AZTIko lantoki guztietan aplikatuko dira.

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

2. artikulua.– Langile-eremua.

a) Hitzarmen 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 Nagusiari eta negozio-unitateen eta arlo korporatiboen zuzendaritzei.

b.2.– AZTIrekiko harremanak administrazio-zuzenbidez egiten dituzten langileei.

b.3.– Prestatzen ari diren graduatu ondoko pertsoneri, bekari direla, «stage» edo praktika-aldian direla.

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

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

3. artikulua.– Denbora-eremua.

Hitzarmenaren indarraldia izango da 2024ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra artekoa, berdin delarik Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendaritzak zein egunetan erregistratzen duen hitzarmen hau eta zein egunetan argitaratzen den Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian.

2. KAPITULUA

HITZARMENA SALATZEA, BERRIKUSTEA ETA LUZATZEA

4. artikulua.– Hitzarmen hau urterik urtera luzatuko da, besterik gabe luzatu ere, 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, baldin eta hitzarmena izenpetzen duten bi alderdietakoren batek, espresuki salatu, eta bertan behera uzten ez badu hitzarmenaren indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

5. artikulua.– Hala ere, langileen ordezkarezekin negoziatu ondoren, Fundazioak lan-egutegi bat egingo du urtero, urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera izan dadin eraginkorra.

6. artikulua.– Hitzarmena bertan behera utzi ondoren ere, indarrean jarraituko du harik eta hitzarmen hau ordezkatzeko duen beste bat lortu arte.

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, ezingo dira berriro negoziatu testuingurutik at, eta artikulua batzuk ezingo dira aplikatu beste batzuk alde batera lagata; hau da, artikulua guztiak aplikatu beharko dira.

9. artikulua.– Ad personam bermeak.

Osootasunean eta urteko konputua kontuan hartuta, errespetatu egingo dira hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak gainditzen dituzten egoera ekonomiko pertsonalak, eta ad personam mantenduko dira.

10. artikulua.– Lan-gatazkak.

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

11. artikulua.– Batzorde Paritarioa.

a) Batzorde Paritario bat eratzen da, aztertu eta konpontzeko zer gorabeherak sortzen diren hitzarmen kolektiboa interpretatzetik, indarralditik eta aplikaziotik. Era berean, batzordea arduratu-tuko da hitzarmen honen eraginpean dauden langileen lan-arazoez.

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

c) Batzorde Paritarioa osatuko du Fundazioan dagoen enpresa-batzorde bakoitzeko titular batek; hau da, Batzorde Paritarioan, langileen aldetik 3 titular egongo dira, eta AZTIren aldetik 3 ordezkari. Alderdiek askatasunez ordezkatu ahal izango dituzte titularrak, dagokion bilera egin aurretik jakinarazita.

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

e) Alderdietako edozeinek idatziz egin ahal izango du Batzorde Paritarioa biltzeko deia, bilera-eguna baino hamabost egun lehenago gutxienez. Gai-zerrendan, zehatz-mehatz adierazi beharko da zer gai aztertu behar diren eta zein egunetan eta ordutan egingo den bilera. Nahitaezkoa da bi alderdiek parte hartzea. Bi alderdiak ados jarriz gero, laburtu egin ahal izango da deialdiaren eta bilera-egunaren arteko epea.

f) Batzorde Paritarioan akordiorik lortu ezean, bi alderdiek onartu beharko dute zer ezartzen duen laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioak (2000ko apirilaren 4ko EHAA, 66. zk.); ezin izango da hartu edo jarraitu inongo presioko edo erreklamazio kolektiboko neurriak (ez administratiborik, ez judizialik) harik eta bitartekaritza-prozedura adostasunik gabe amaitu arte, aipatutako akordioaren arauen arabera.

12. artikulua.– Arauen lehentasuna.

Hitzarmen hau aplikatzeko orduan, jasotako arauak lehentasuna izango dute beste edozein lege-xedapen edo -arauen aurretik, salbu oinarrizko xedapenak edo bete beharreko zuzenbideko xedapenak. Hitzarmen honetan aurreikusi ez denerako, kontuan hartuko da zer aurreikusten den Langileen Estatutuan eta indarrean dauden gainerako lege- eta hitzarmen-xedapenetan.

Horren harira, eta hitzarmen honen indarraldian zehar aldatzen bada langileen lan-baldintzetan aplikatu behar den legezko araudia eta aldaketa dela-eta ondorio atzeragarriak sortzen bazaizkie langileei banaka edo taldeka, alderdiek espresuki hitzartzen dute baldintza atzeragarri horiek ez direla aplikatuko hitzarmen hau indarrean den bitartean, bere horretan mantenduko dela hitzarmen hau sinatzen den unean indarrean den lege-araudia.

II. TITULUA

LANA ANTOLATZEA

13. artikulua.– Lana antolatzea.

Fundazioko Zuzendaritzari baino ez dagokio lana antolatzea. Unitate organikoetako negozio-unitateen eta arlo korporatiboen zuzendaritzen bidez gauzatu da horren aplikazio praktikoa; horrek

ez ditu alde batera uzten entzunaldi, aurretiko kontsulta eta informaziorako eskubideak eta ahalmenak, langileei Langileen Estatutuan onartzen zaizkienak.

III. TITULUA

SAILKAPEN PROFESIONALA: TALDE ETA KATEGORIA PROFESIONALAK

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

Hitzarmen honen menpean dauden langileak sailkatzeko, erabiliko dira hitzarmen honen I. eranskinean zerrendatzen diren kategoria profesional eta taldeak. Taldeen barruko kategoria bakoitzaren eginkizunak soilik beteko dituzte kategoria horietan esleituta daudenek.

AZTIko Intraneten argitara emango da nola definitzen diren talde eta kategoria profesional bakoitzaren nahiz lanpostu bakoitzaren eginkizunak.

IV. TITULUA

LANGILEAK KONTRATATZEA ETA LANPOSTU HUTSAK BETETZEA

15. artikulua.– Langileak kontratatzea.

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 izateko gehenez aldi baterako kontratukoa, kontuan hartuta zer langile dauden hitzarmen honen eraginpean. Ehuneko hori kalkulatzeko, oinarritzat hartuko dira Plan Estrategikoko aurreikuspenak. AZTIk ehuneko hori gainditu ahal izango du proiektu jakin batzuk egiteko baldin eta antolakuntza- eta ekoizpen-arrazoiek edo antzeko arrazoiek hala eskatzen badute. Salbuespen modura muga hori gainditzen bada 6 hilabetetik gorako epe batean, batzorde paritarioaren oniritzia lortu beharko da.

16. artikulua.– Probaldia.

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

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

Edonola ere, probaldia kontuan hartuko da langilearen antzinasunerako.

17. artikulua.– Bete gabeko postuak eta lanpostu berriak betetzea.

a) Fundazioaren prozedura propioen bidez bete beharko dira (IT hautaketa-prozesuak) AZTIko lanpostu huts guztiak edo lanpostu sortu berri guztiak, salbu izendapen askekotzat jotzen direnak, eta Enpresa Batzordeko ordezkariak jakinaraziko zaizkie; era berean, barruan argitaratuko dira den-denak.

b) Lanpostu huts edo sortu berri horietara sarbidea izateko, profesionalak egiaztatu beharko dute ezen, eskaera egiteko unean, gutxienez 2 urteko antzinasuna dutela plantillan, eta betetzen dituztela deitutako lanposturako eskatzen diren prestakuntzako eta/edo ibilbide profesionalako

baldintzak; salbu eta alde zuzenetik barneko hautaketa-prozesu batetik igaro diren langileen aldi baterako kontratuak berritzen direnean.

c) Barne-eskaerarik baldin badago, langileen ordezkariari entzun ondoren eta kontuan hartuta zer kategoria profesionalekoa den bete behar den lanpostua, Fundazioaren iritziz beharrezkoak diren hautaprobak egin beharko dituzte hautagaiek.

d) Gai den hautagairik ez badago Fundazioko langileen artean, kanpoko pertsona bat hautatuko da, Fundazioak dituen profilen bidez edota kanpo-zabalkundearen bidez.

e) Fundazioak hala irizten badiu, barne-argitalpenarekin batera egin ahal izango da d) apartatua aipatzen den kanpo-zabalkundea. Hala ere, kanpoko langileak hautatzeko prozesua ez da hasiko barne-prozesua ebatzi arte, dagokion ITn jasotako prozeduraren arabera.

f) Hainbat kasuistikaren aurrean prozedura azkarrak izateko, honako salbuespen hauek onartzen dira, nahiz eta ez den behar-beharrezkoa aurreko apartatuak aplikatzea:

f.1.– Izendapen askez izendatzen direnak.

f.2.– Urtebetetik beherako iraupena duten kontratu luzaezinak.

f.3.– Hautaketa-prozesu publiko ofizial bat gainditu duten pertsonak bete ditzaketenak (Ikertalari edo antzekoak).

f.4.– Antzeko edukia eta eskakizunak dituen lanpostu baterako AZTIn hautaketa-prozesu batean finalista geratu diren pertsonak bete ditzaketenak.

f.5.– Iraupen mugagabea dutenak, urtebetetik gorakoak barne, baldin eta lanpostua gordeta duen plaza baten titularra ordezkatzeko badira, eta absentziak irauten duen bitartean.

g) Edonola ere, oro har, hautaketa-probak egiten direnean indarrean dagoen lanpostu hutsak iraupen mugatuko kontratuak egiteko dauden modalitateen bidez betetzeko ordenamendu juridikoaren arabera, langileen ordezkariari gonbidatuko zaie behatzaile gisa parte hartzeko.

h) Fundazioko zuzendaritzak izendatutako pertsonak osatuko dute epaimahaia.

i) Goragoko kategoriako lanak egiteak, Langileen Estatutuaren 39. artikuluan araututakoaren arabera, ez du inola ere finkatuko behin-behinean betetako lanpostuaren kategoria. Lan-premia jarraitu baten ondorioz, goragoko kategoriako funtzioaren jarduna luzatzen bada Langileen Estatutuaren 39.2 artikuluan jasotakoa baino aldi luzeago batean, lanpostu hori eskainiko da (a) idatz-zatian ezarritako prozeduraren bidez edo Fundazioak kategoriaz igotzeko ezarritako prozeduraren bidez.

V. TITULUA

LANGILEEN MUGIKORTASUNA

18. artikulua.– Langileen mugikortasun funtzionala eta geografikoa.

Zerbitzuko beharrek hala eskatzen dutenean, hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek gertu egon beharko dute AZTiko lantoki batetik bestera joateko aldi baterako, bai eta beste edozein lekutara joateko ere, lanaren kariaz hala egitea komeni den guztietan. Holakoetan, dagozkion gastu-ordainak jasoko ditu, eta, betiere, begiratuko da zer ezartzen duen Langileen Estatutuaren 40. artikulua mugikortasun geografikoari buruz.

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.– Lan-denbora.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileentzat, lanaldi normalizatua izango da: urtean 1.670 ordukoa, benetako lanekoa, hitzarmenaren indarraldi osoan. Hitzarmen honen II. eranskinean ageri diren jarraibideen eta lege ezarritako baldintzen arabera banatuko dira ordu horiek.

Kontuan izanik Fundazioaren jarduerarik nagusienetakoak arrantzaren arloko ikerlana eta azterlan ozeanografikoa direla, eta horrek dakarrela itsasontzietan hara edo hona joan behar izatea kanpaina-aldietan, langileei agindu ahal izango zaie ikerketa- edo laguntza-jarduerak egiteko itsasaldian,, lanpostuaren beraren izaerak bere baitan hartzen baititu jarduera horiek. Lanaldi bereziak direnez, lanaldi horiek arautzeko, irailaren 21eko 1561/95 Errege Dekretura eta hori garatzeko arauetara joko da.

Bat etorri lanaldia arautzeari buruz aipatutako errege-dekretuan xedatutakoarekin, hitzartutako eguneko lanaldia edo asteko gehieneko lanaldia gainditu arren, ez dira aparteko ordutzat joko hitzartutako urteko gehienerako lanaldia gainditzen ez duten orduak, edo ziklo txikiagoen astekako banaketaren arabera gehienekoa gainditzen ez dutenak.

Horren ondorioz, zerbitzuaren kariaz, oro har ezarritakoaz bestelako lanaldi edo ordutegi berezi batzuk bete behar direnez, 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 tartea.

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

21. artikulua.– Aparteko orduak.

Enplegua sortzen laguntzeko, eta 19. eta 22. artikuluetan ezarritakoa alde batera utzi gabe, bi alderdiek adostu dute komeni dela ahalik eta gehien murriztea aparteko orduak; hau da, hitzarmen honetan itundutako gehieneko lanaldiaren gainetik egindakoak, lanaldiaren banaketa edozein dela ere (erregularra edo irregularra). Halakotzat hartuko dira: neguko lanaldian, astean 40 orduko benetako lana edo egunean 9 ordukoa, eta udako lanaldian, berriz, egunean 7,5 ordukoa eta astean 32,5 ordukoa; betiere, urteko guztizko orduak gainditzen ez badituzte, Langileen Estatutuaren 34. artikuluan xedatutakoaren arabera. Muga horrek salbuespen bat du, hain justu ere ohiko lanaldiaren eta itsasoko lanaldien arteko banaketa irregularra dagoen aldietan. Halakoetan, bete beharko da 22. artikuluan adierazten dena.

Aplikatzeko irizpideak:

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

b) Ustekabekoak, absentziak, zerbitzu-etenaldiak, langileen txanda-aldaketak edo dena delako zerbitzu edo jardueratik sortutako egitura-mailako edota premiazko bestelako gorabeherak izan direlako beharrezko gertatzen diren aparteko orduak: mantenduko dira, baldin eta ez ezin bada erabili aldi baterako edo zatikako kontratazio-modalitaterik, legez eta arauz aurreikusita dagoenik.

Dena dela, langile batek inoiz ezingo du egin aparteko 80 ordu baino gehiago urtean. Itsasaldiko orduak erregimen berezizat joko dira, eta ez dira sartuko kopuru horren barruan.

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 gauetz egin bada. Salbuespena izango dira itsasoko kanpainan zehar egindakoak, 22. artikuluan berariaz arautuak. Langile batek hala nahi badu, asteburuan edo jaiegunean lan egiteagatik, baliatu ahalko du III. eranskinean jasotako konpentsazio ekonomikoa. Kasu horretan, ordubeteko konpentsazioa izango du aparte lan egindako orduko. Lanak AZTIko 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.

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

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

Unitate edo arloetako arduradunek onartu beharko dituzte beti lanaldia luzatzeko erabakiak eta horren ondoriozko konpentsazioak gozatzeko aldiak, 21. artikuluan honetan adierazitakoaren arabera; horretarako, lan-antolaketa erreparatu beharko diote, gauzatu beharreko proiektu eta zerbitzuen arabera.

Lanaren Banaketako Eskuliburuan jasotzen da zein den gatazka-kasu gehienetan aplikatu beharreko interpretazio adostua, AZTIren Zuzendaritzarekin hitzartuta baitago. Fundazioaren intraneten kontsultatu daiteke.

22. artikulua.– Itsasaldietako lanaldiak.

Fundazioan, itsasoan eta –zehatzago esanda– kanpainetan jarduerak burutzen dituzten langileen erregimena araututa dago VI. tituluko arauen arabera eta irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuan.

Kanpaina edo itsasaldizat joko dira, ondorio guztietarako, itsasontzian jarraian egindako bi eguneko egonaldiak edo hortik gorakoak.

Langileek kanpainaburuaren esanetara egon beharko dute. Itsasoratutako langileen lanaldia lanaren antolakuntzari egokitu beharko zaio.

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

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

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, haiek gauzatu diren hilabetean bertan konpentsatuko dira.

Hori guztia, negozio-unitateko zuzendariak edo hark eskuordetzen duenak onetsita, lan-antolaketa sortzen diren beharrezan arabera eta eskaera, gutxienez, lau egun lehenago eginda.

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

Itsasoko egunak, 2024.

Itsasoa Burutza Kanpaina Asteburua: 139,15.

Itsasoa Burutza Kanpaina Asteburua Arrantza: 153,08.

Itsasoa Burutza Kanpaina Laneguna: 80,87.

Itsasoa Burutza Kanpaina Laneguna Arrantza: 88,93.

Itsasoa Langileria Asteburua: 110,00.

Itsasoa Langileria Asteburua Arrantza: 120,97.

Itsasoa Langileria Laneguna: 66,26.

Itsasoa Langileria Laneguna Arrantza: 72,90.

23. artikulua.– Oporrak.

a) Langile guztiek eskubidea izango dute hilabeteko opor ordainduak izateko zerbitzuan emandako urte osoko, edo proportzioan dagozkien egunak hartzeko.

b) Zerbitzu-urtea osatu ez dutenentzat: zenbat egun lan egin duten lanean hasi zirenetik edo lanera bueltatu zirenetik urte bereko abenduaren 31ra arte, proportzio berekoa izango da oporraldiaren iraupena.

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

d) Artikulu honetako aurreko idatz-zatian adierazi diren ohikoaz bestelako kasuetakoren bat gertatzen baldin bada, langileak urte horretan zenbat hilabetetan lan egin duen, eskubidea izango du zati proportzionaleko oporraldia izateko: 2,5 egun natural dagozkio, hain zuzen ere, hilabeteko, hilabete-zatiei dagokiena ere proportzioan jasoko duelarik. Lan-harremana etenda geratzen bada langilea hil delako, hildakoaren kausadunei ordainduko zaie aipatutako ordaina.

e) Oporraldia.

e.1.– Oporrak hartzeko aldia, nagusiki, ekainaren 1etik irailaren 30era izango da. 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 bi zatitan banatuta hartu ahal izango da; zati bakoitzak gutxienez astebetekoa izan beharko du. Laneko beharrianen mendean egongo da aukera hori, eta negozio-unitateko eta arlo korporatiboetako zuzendariek onartu beharko dute.

e.3.– Aurreko idatz-zatietan adierazitakoa arau orokorra bada ere, zuzendaritzak baimena eman lezake, dagokion negozio-unitateko zuzendariaren oniritziarekin, e.1) idatz-zatian adierazitakoez aparte beste sasoi batzuetan astebete edo hilabete hartzeko, ikusi eta gero zein diren langilearen gorabehera pertsonalak, eta arrazoiak behar bezala egiaztatuta, hala jokatzeari bidezko denean.

Hori egin nahi dutenek oporraldia hasi nahi duten eguna baino gutxienez hilabete lehenago aurkeztu beharko dute eskaera, nor berea, eta negozio-unitateko zuzendariak egun hori baino gutxienez 15 egun lehenago eman beharko die erantzuna. Kontrako ebazpena jasotzen duten eskaerak eta oporren laukia egiterakoan sor litezkeen gorabeherak, Batzorde Paritarioak aztertuko ditu.

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

e.5.– Dena dela, e.1, e.2 eta e.3 idatz-zatietan adierazitakoa halaxe izanda ere, orduak erreku-peratu beharra dagoenean, orduak erreku-peratu beharko dira, zuzen egokitze urteko benetako lanaldi osoari. Interesdunak berak proposatuko du nola erreku-peratu orduok, eta negozio-unitateko zuzendariek irizpena emango dute, betetzen den zerbitzuaren beharren arabera arrazoituz.

f) Urteko oporrak eteten badira aldi baterako ezintasunen ondorioz edo lan-kontratuaren eten-dura eragiten duen arrazoen ondorioz, bete beharko da Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan ezartzen dena eta laneko antolamendu juridikoan gai horri buruz ezartzen dena.

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

24. artikulua.– Lizenziak eta baimenak.

a) Honako egoera hauetan lan-kontratua eten egingo da, langileak eskubidea izanik jaso beharreko prestazio publikoen gaineko osagarria izateko, bere ohiko ordainsari finkoaren % 100era arte:

a.1.– Jaiotza eta adingabearen zaintza.

b) Hitzarmen honen eremuan dauden langileek lizentzia ordaindua hartu ahal izango dute; betiere, oinarritzat hartuta ondoren azalduko diren arrazoiak eta zehaztutako denborak:

b.1.– Seme-alaba jaiotzeagatik baimena.

b.2.– Norberaren edo senideen ezkontzagatik (edo izatezko bikotea osatzeagatik) lizentzia.

b.3.– Senideen gaixotasun larriagatik lizentzia.

b.4.– Senideen heriotzagatik lizentzia.

b.5.– Saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonalengatikoko lizentzia.

b.6.– Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

b.7.– Sindikatu edo langileen ordezkarietarako egiteko lizentzia.

b.8.– Norberaren aukerako egunak.

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

c.1.– Adingabeak edo minusbaliotasun fisiko edo psikikoak 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 baimena.

c.6.– Norberaren kontuetarako baimena.

c.7.– Arrazoi meteorologikoen ondoriozko baimena.

c.8.– Jaiotza goiztiarraren ondoriozko baimena.

c.9.– Premiazko familia-arrazoiengatikoko baimena.

Dagokion negozio-unitateko / arlo korporatiboko zuzendaritzarekin adostu beharko da nola erreperatu ordaindu gabeko baimenetatik sartu beharreko orduak, eta zerbitzu-beharren arabera gauzatu.

Zuzendaritzaren esku egongo da lizentziak edo baimenak ematea, edo horrek bere ordezkari jartzen duenaren esku, eta, kasuan kasu, baimena emango da hala dagokionean. Betiere, jarri beharreko neurriak jarriko dira, zerbitzuak kalterik izan ez dezan lizentziaz edo baimenez baliatzen den langilea lanean ez dabilenean.

25. artikulua.– Lizentzia eta baimenen arteko bateraezintasunak.

Salbu lanorduak gutxitzen direnean murrizketa hori bateragarria delako edoskitzeko etenarekin eta adin txikikoak edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensorialak dituzten pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketarekin, ezingo da inoiz ere baliatu aldi berean baliatu aurreko artikuluan adierazitako lizentziarik edo baimenik. Arauz tokatzen diren oporraldietan ere ezin izango da hartu ordaindutako lizentziarik edo baimenik.

26. artikulua.– Lanera itzultzea.

Langileek hartzen dituzten lizentzia eta baimenen aldia bukatutakoan, berehala itzuli beharko dute nor bere lanpostura, eta justifikatu egin beharko dute lanetik kanpo egindako aldia; bestela, diziplina-erantzukizuna izango dute.

27. artikulua.– Aldi baterako ezintasuna.

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

b) Zuzendaritzak kontrolatu ahal izango ditu aldi baterako ezintasun-egoerak, berak egoki irizten dion eran, bat etorri Langileen Estatutuaren 20.4 artikulua informazio-irizpideekin.

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

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

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

e) Langileak bere borondatez eta inolako arrazoirik gabe luzatzen badu gaixotasun- edo istripuegoera, izan ditzakeen gainerako erantzukizunez gainera, diziplina-erantzukizuna ere izango du.

Ordainsariak jasotzeko buruz c) idatz-zatian ezarritakoa ere aplikatuko da gurasotasunak eragindako lan-kontratuak eteten diren kasuetan, zeinak Langileen Estatutuaren 48 bis artikuluan aipatzen baitira.

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

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

b) Langileak eskubidea izango du lanean ordubeteko geldialdia egiteko; geraldin hori, berriz, ordu erdiko bi zatitan bana dezake baldin eta denbora hori 12 hilabetetik beherakoa den umea zaintzeko erabiltzen bada. Baimena proportzionalki luzatuko da ume batez baino gehiagoz erdituz gero. Langileek, borondatez, eskubide hori lanaldiko ordu beteko murrizketaz ordeztu ahal izango dute, betiere helburu hartarako bada. Bularreko umea zaintzeko orduak metatu ahal izango dira gurasotasunagatiko lizentzia-aldia bukatu ondoren; betiere, haurrak 12 hilabete izan arte legokiokeen eguneroko etenaldiari uko eginez gero. Puntu honetan aurrekusi ez denerako, kontuan izango da zer xedatzen den unean-unean indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan.

c) Haurdun dauden langileak lanetik atera ahal izango dira haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknika-saioetara joateko, eta eskubidea izango dute denbora hori kobratzeko; betiere, Fundazioari alde aurretik jakinarazten badiote eta justifikatzen badute azterketa horiek ezinbestean lanaldiaren barruan egin behar direla.

29. artikulua.– Adopzioagatiko etenaldia.

Adopzioen, adopzioarako zaintzaren eta harreraren kasuetan, bete beharko da 48. artikuluan ezarritakoa. Kasu horietan, 21 astera luzatuko da lan-kontratuaren etendura jarraituko aldia.

Baimenaren iraupena berdina izango da adoptatutako edo familian hartutako haurra sei urte-tik beherakoa denean, adingabea denean, desgaitasuna nahiz minusbalotasuna duenean, edo atzeritik etorri denean baldin eta gizartean eta familian txertatzeko aparteko eragozpenak baditu; egoera hori behar bezala egiaztatu beharko dute horretan eskumena duten gizarte-zerbitzuek.

30. artikulua.– Adingabea jaio eta zaintzegatiko etenaldia.

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

31. artikulua.– Norberaren edo ahaideen ezkontzagariko lizentzia.

a) Ezkontzeagatik, langileak eskubidea izango du 21 egun naturaleko lizentzia hartzeko; ospakizun horren aurretik edo ostetik hartu ahal izango du lizentzia hori, 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) Izatezko bikoteek ere izango dituzte aurreko paragrafoan aitortutako eskubideak. Egoera hori Fundazioaren zuzendaritzan egiaztatu beharko da, bikotekidearekin erroldatuta dagoela egiaztatzen duen agiriaz.

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

32. artikulua.– Ahaideen gaixotasun larriagariko lizentzia.

a) Istripu edo gaixotasun larriagarik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedena hartzea behar duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagarik, langileak eskatu dezakeen lizentziak epealdi hauek ditu, egoera horrek dirauen bitartean: 5 lanegun ezkontzaren, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen kasuan (izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne), bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere; betiere, langilearekin etxebizitza berean bizi badira, eta haiek benetan zaindu behar badira.

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 odol-ahaidetasun eta ezkontza-ahaidetasunezko senideen gaixotasun larrien kasuan (egiaztatu egin beharko da), langileak eskubidea izango du epealdi berdineko beste bigarren lizentzia bat hartzeko, lehenengo lizentzia bukatzen denetik 30 egun jarraian igaro ondoren. Ohiko bizitokiko distantziagariko luzapena ezingo da erabili.

d) Aurreko puntuetako ondorioetarako, jakiteko zer den gaixotasun astuna, kontuan hartuko da dagokien mediku-zerbitzuek horrela adierazitakoa.

33. artikulua.– Heriotzagariko lizentzia.

a) 2. mailarainoko odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen kasuan, langileak eskubidea izango du 3 lanegun hartzeko; lehen mailako odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko senideen kasuan, 5 egun natural.

b) Aipatutako baimen-aldiei 2 egun natural gehiago gehituko zaizkie gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino gehiagora gertatzen badira.

34. artikulua.– Saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

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

b) Ondorio guztietarako, hauek hartuko dira saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:

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

– Odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailako gorputz edo adimeneko minusbalotasun bat duten ahaideei laguntzea, beren egoerari dela-eta, izapideak egiten.

– Gidabaimena ateratzeko azterketa egitea edo gidabaimena berritzea.

– Gobernu-organoen eta haien menpeko batzordeen bileretara joatea, haietako kide denean, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarreko hautatu izatearren, Langileen Estatuaren 37. artikuluko d) idatz-zatian ezarritako mugen barruan.

35. artikulua.– Ohiko bizilekua aldatzeagatik lizentzia.

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

36. artikulua.– Sindikatu edo langileak ordezkatzeko lizentzia.

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

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

37. artikulua.– Norberak hartzeko egunak.

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

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

38. artikulua.– Adingabeak edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duten pertsonak zaintzeagatik baimena.

Legezko zaintza dela eta, 14 urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisiko, adimenezko edo zentzumenezkoa duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik egiten ez duena) zuzenean bere kargu duen langileak eskubidea izango du lanaldia laburtzeko, 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 horren berri eman beharko du lanaldi-murrizketa hasi eta amaitu baino 15 egun lehenago.

39. artikulua.– Laneko funtzioekin edo lanpostuarekin zuzenean lotutako lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.

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

b) Baimen horrek ez du iraungo ikasturte bati dagokiona baino gehiago.

Baimena eskatzen bada ikasketa ofizialak egiteko, oro har, baimena eman ahal izango zaio plantillaren ehuneko hamarri, eta, gehienez, urtean behin eta hiru hilabete jarraian. Hala ere, salbuespeneko egoera egiaztatu berezirik badago, ehuneko horretatik gora eman ahal izango da, zerbitzuko premiei erantzun ondoren.

c) Zuzendaritzak langileari eskatzen dionean ikasketak edo ikastaroak egitera joateko, gastuak konpentsatuko dira, hitzarmen honen 50. artikuluan jarritakoaren arabera.

40. artikulua.– Norberak betetzen dituen eginkizunekin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketak egiteko baimena.

Betetzen den zeregin edo lanpostuarekiko harreman zuzenik ez duten gaiei buruzko ikasketak egiteko, langileek baimena eskuratu ahal izango dute behar duten denbora izateko zentro ofizial eta homologatuetako azterketa akademikoak egiteko; egin beharreko azterketa edo proba bakoitzeko, egun natural bateko baimena izan ahalko dute, hala ohiko deialdietarako nola ohiz kanpokoetarako. Beti aurkeztu beharko dute dagokion ziurtagiria.

Baimen hori bi egun naturalera luzatuko da, baldin eta azterketa azterketariaren bizilekutik 150 km-ra baino gehiagora egiten bada. Baimen hori ordaindu egingo da.

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

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

42. artikulua.– Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako talde-ekitaldietara joateko baimena.

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

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

43. artikulua.– Norberaren gauzetarako baimena.

Langile orok eskabidea izango du norberaren gauzetarako baimena eskatzeko, betiere honako atal hauetan ezarritakoa betetzen badu:

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

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

Baimena eskatzen bada ikasketa ofizialak egiteko, oro har, baimena eman ahal izango zaio plantillaren ehuneko hamarri, eta, gehienez, urtean behin eta hiru hilabete jarraian. Hala ere, salbuespenezko egoera egiaztatu berezirik badago, ehuneko horretatik gora eman ahal izango da, zerbitzuko premiei erantzun ondoren.

c) Baimen hori eman ala ez zerbitzu-premien arabera egingo da.

44. artikulua.– Arrazoi meteorologikoen ondoriozko baimena.

Langileak, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, gehienez lau egunetan huts egin ahalko du lanetik, ordainduta, lantokira joan ezin bada edo lantokira joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibili ezin bada agintari eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendioen, mugen edo debekuen ondorioz; bai eta arrisku larri eta hur-hurrekoa dagoenean ere, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne. Lau egun horiek igaro ondoren, baimena luzatu egingo da harik eta baimena justifikatu zuten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe Fundazioak lan-kontratua eteteko edo ezinbesteko kausa baten ondoriozko lanaldi-murrizketa aplikatzeko aukera, Langileen Estatutuaren 47.6 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Lan-prestazioaren izaera bateragarria denean urrutiko lanarekin eta komunikazio-sareen egoerak lana egiteko aukera ematen duenean, Fundazioak hura ezarri ahal izango du, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotako gainerako betebeharrak formal eta materialak betetz, eta, bereziki, bitarteko, ekipo eta tresna egokiak emanez.

45. artikulua.– Jaiotza goiztiarren ondoriozko baimena.

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean (haurdunaldiko 37. astea baino lehen) edo beste edozein arrazoiengatik erditzearen ondoren ospitalean egon behar badute, gurasoei ordainduko zaie lanetik kanpo egoteko: egunean ordubeteko baimena. Lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, gehienez ere bi orduz, soldata proportzio berean gutxituta.

46. artikulua.– Premiazko familia-arrazoiengatik baimena.

Ezinbesteko kasuetan, langileak eskubidea izango du lanetik ateratzeko, baldin eta beharrezkoa bada, berarekin bizi diren pertsonen edo senideen premiazko arrazoi familiarren ondorioz, istripua edo gaixotasuna dela-eta, berehala bertan egotea.

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

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

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

48. artikulua.– Eszedentziak.

a) Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izango da. Nahitaezko eszedentziak eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinasunerako aintzat hartzeko. Horrelako eszedentzia emango zaie lanarekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei. Kargu publikoa utzi ondoko hilabetean eskatu beharko da lanera itzultzea.

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

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

d) Langileek eskubidea izango dute gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko norberaren semea edo alaba edo ume adoptatua zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, aldi baterako izan ala ez, umearen jaiotegunetik edo ebazpen judizial edo administratiboaren ebazpen-egunetik zenbatzen hasita.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko. Fundazioak eskatuko dio langileari ikastaro horietara joateko; bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak eskubidea izango du lanpostua gorde diezaioten. Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaio.

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

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

f) Langileek lan egiten badute AZTI Fundazioak kapitalean parte hartzen duen enpresaren batean, eta borondatezko eszedentzia eskatzen badute, lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta antzinasuna 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. Langileak lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du eszedentziaren lehenengo urtean, baina, adierazitako epe horretatik aurrera, soilik gordeko zaio

lehentasun-eskubidea erakundean dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko.

VII. TITULUA

GIZARTE-LAGUNTZAK

49. artikulua.– Aurrerakinak.

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

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

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

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

– 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, ostatu- eta mantenu-gastuak konpentsatuko dira, gastuok behar bezala egiaztatu ondoren.

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

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

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

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.– Baliaezintasun iraunkor osoa, kontratatutako aseguruaren baldintza orokorretako klausularen arabera, Gizarte Segurantzako arauak 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 konpontzeko, betiere egiaztatuta geratzen bada istripua ez dela sortu gidariaren zuhurtziagabetasunaren 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 % 80ra arte emango du, 53. artikuluan aurreikusitako kreditu-sistemaren bidez.

d) Langile guztientzako erantzukizun zibila, zuzenduko dena jarduera profesionalean izandako jokabide edo hutsegiteengatik eska lekiekeena estaltzera, AZTIren kontura: poliza horrek, gehie- nez ere, 300.000 euroko estaldura izango du, ezbeharrengatiko kalte-ordain gisa.

AZTIren betekizuna, artikulua honi dagokionez, soil-soilik izango da poliza harpidetu eta horri dagokion ordainketa egitea, langileen polizan izan daitezkeen klausulek ez baitiote eragiten.

52. artikulua.– Azterketa medikoak.

Fundazioak zerbitzu mediko batzuk kontratatuko ditu hitzarmen honen eremuan dauden langi- leei azterketa medikoak egiteko, idatz-zati 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, aplikatu beharko da legezko araudi orokorra aplikatu behar denean.

53. artikulua.– Kontsumorako maileguak.

Hau da kontsumorako maileguak izapidetu eta emateko araudia:

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

Lehenengoa.– Emango diren maileguen gehieneko zenbatekoa 6.000 eurokoa izango da langi- learen etxebizitza eta ibilgailua erosteko, eta 3.600 eurokoa, gainerako kasuetarako. Horretarako, laugarren idatz-zatian premia larritzat jotako inguruabarren bat gertatu beharko da. Hala ere, aipa- tutako apartatuan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k) eta l) kasuetan, eman beharreko zenbatekoa zehaztu beharko da adierazitako gehieneko mugaren barruan, gastu-egiaztagirietan agertzen den zenbatekoaren arabera; eta eskatzaileak, premia larria egiaztatzeke, egiaztagiri horiek aurkeztu beharko ditu eskaerarekin batera.

Bigarrena.– Itzultzeko epea, gehienez ere, hogeita lau hilabetekoa izango da. Maileguez ez dute interesik sortuko, eta emandakoa baino epe laburragoan itzuli ahal izango dira.

Hirugarrena.– Ezingo da eman beste mailegurik harik eta aurretik hartutako izaera bereko konpromisoak likidatu 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) idatz-zatietan jasotako arrazoiak bateraezinak dira, eta hamar urtean mailegu bakar bat emateko eskubidea sortuko dute.

Maileguen onuradunei ez zaie emango borondatezko eszedentziarik harik eta mailegua oso-oso- rik itzuli artean.

Laugarrena.– Bizirik dauden kredituetako saldoa, gehienez ere, 72.000 eurokoa izango da. Hor-tik aurrerako ekitaldietan, itzultako kredituen saldoa zenbatekoa, dotazioa horrenbestekoa.

Bosgarrena.– Premiazko beharrak. Honako hauek hartuko dira halakotzat:

- a) Eskatzailearen ezkontza.
- b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontza deuseztatzea.
- 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 eurokoa izan daiteke gehienez ere mailegua, eta itzultzeko epea, gehienez ere, 36 hilabetekoa.
- g) Bankuko maileguak kitatzea, ohiko etxebizitza erosteko direnean.
- h) Etxebizitza egoera onean izateko egin beharreko obrak egitea.
- i) Altzariak erostea.
- j) Matrikula-gastuak, eskatzaileak ordaintzen dituenak ikastetxe ofizialetan ikasteko.
- k) Ibilgailua erostea. Kasu honetan, maileguaren zenbatekoa, gehienez ere, 6.000 eurora artekoa izan liteke; betiere, autoa berria bada. Erositako automobila bigarren eskukoa bada, mailegua ez da erosketa-balioaren % 50 baino handiagoa izango, aipatutako muga aintzat hartuta. Mailegua itzultzeko epea, gehienez ere, 36 hilabetekoa izango da.
- l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste egoera batzuk.

Seigarrena.– Izapideak egitea. Mailegu-eskaerak aurkezteko epea, gehienez ere, bi hilabete-koa izango da, eskaera eragin duen gertaeraren egunetik hasita. Hala ere, gertakizun-egunaren aurreko hileko data duten eskeak ere onartu ahal izango dira, maileguaren emakida-egunetik kon-tatuta bi hilabeteko epean, eskatzaileak konpromisoa hartzen badu dagozkien agiri egiaztagarriak aurkezteko. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du mailegua.

Kontsumorako maileguak emateko, dagoen kredituaren arabera, bi hileko itxaron-zerrendak eza-rriko dira, sortu duen gertakizunaren lehentasun-hurrenkeraz antolatuak; horrela, bi hileko zerrenda bat aurreko bi hilekoaren hurrengoa izango da, 5. artikuluko lehentasunen hurrenkeratik at.

Maileguak sartzeko, banku-transferentzia bat egingo da, esleitzen direnetik 15 eguneko epean, bataz beste. Dirua itzultzeko, hileko nominatik kenduko da.

Lehentasunak parekoak direnean, maileguak emateko unean, kontuan hartuko da zein den eskatzailearen eroste-ahalmena; horretarako, begiratuko zaie familia unitatearen diru-sarrerei eta unitatea osatzen duten kideen kopuruari.

Mailegua emateko, zuzendaritzak onartu edo ezetsi beharko du. Ebazpen horren aurka, erre-klamazioa jarri ahalgo zaio, ebazpena jakinarazi eta 15 eguneko epean, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioan, zeinek behin betiko ebazpena emango dion.

Batzorde Paritarioak ezarriko du zer irizpide osagarri erabili araudi honetarako.

54. artikulua.– Hizkuntza-ikastaroak.

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

2.– Ikastaro horiek Planean sartu ahal izango dira baldin eta, prestakuntza-premien azterlanean antzemandako prestakuntza-premien ondorioz, langileren batek hizkuntza jakin batean trebatu behar badu. Prestakuntza-ekintza hori Prestakuntza Planean sartuko da, eta AZTIk bere gain hartuko du kostuen % 100; ikastaroak, berriz, laneko beste jarduera bat bezala garatuko dira lanaldi barruan.

55. artikulua.– Telelana.

Lana eta familia uztartzeko erraztasunak jartze aldera, telelana sustatzeko mekanismoak ezarriko dira, eta aukera emango da jantokia erabiltzeko, langilearen bizilekutik hurbilen dagoena.

VIII. TITULUA

ORDAINSARIEN ARAUBIDEA

56. artikulua.– Urteko ordainketa finkoa.

AZTIIn hitzarmen honen eraginpean diharduten langile guztien urteko oinarrizko soldatak gorabeherak izan ahal izango ditu lanpostu bakoitzerako balioetsitako ordainketa-taula hauetan adierazten diren gutxieneko eta gehieneko soldata-banden artean:

2024. urtea	Gutxienez	Gehienez
Ikertzaile nagusia	46.576,12	64.978,22
Ikertzaile seniorra	43.080,14	53.572,84
Ikertzailea	37.556,59	47.746,15
Zuzendaritza-laguntzailea	37.553,16	44.310,57
Analista seniorra / Administrari seniorra	35.817,78	41.639,43
Mantentzeko burutza / Itsasontziko patroia	32.292,69	45.382,63
Analista/Administraria	29.699,55	35.817,78
Behatzailea	29.699,55	35.817,78
Laguntzailea	26.653,05	32.160,42
Laginarria	25.179,71	32.143,03

Hala zehaztutako ordainketa ez da inoiz «gutxienez» zutabeen adierazitako zenbatekoa baino txikiagoa izango, ez «gehienez» zutabeen jarritakoa baino handiagoa ere. Langileari hamalau hilekotan ordainduko zaio, zenbateko berekin.

Salbuespen gisa, egungo ziurgabetasun-egoera dela-eta, 2024., 2025. eta 2026. urteetarako, alderdiek honako soldata-igoera hau hitzartu dute, ordainsari finkoari eta soldata-osagarriei aplikatzeko:

- 2024. urtea: EAEko 2023ko KPIa + % 0,5.
- 2025. urtea: EAEko 2024. urteko KPIa.

– 2026. urtea: EAEko 2025eko KPIaren arabera:

a) EAEko 2025eko KPIa % 3 edo txikiagoa bada: EAEko 2025eko KPIa + % 0,25.

b) EAEko 2025eko KPIa % 3tik gorakoa eta % 4koa edo hortik beherakoa bada: EAEko 2025eko KPIa + % 0,15.

c) EAEko 2025eko KPIa % 4tik gorakoa bada: EAEko 2025. urteko KPIa.

57. artikulua.– Urteko ordainketa aldakorra.

Aurreko artikuluan ezarritakoa gorabehera, AZTIIn hitzarmenaren eraginpean egongo diren langileek eskubidea izango dute ehuneko bat jasotzeko, lanean zuzen jarduteagatik pizgarri legez, Fundazioaren jardueraren soberakinaren kontura, Fundazioak ikuskatutako kontuetan jasotako informazioaren arabera –emaitza positiboa bada, betiere–, eta zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean zehaztutako irizpideen arabera. Ordainketa hori hiletako bakar batean egingo da. Jardueraren soberakina AZTIko langile guztien artean banatuko da, lantokia edozein dela ere, eta honako ehuneko hauek aplikatuta kalkulatuko da:

Urtea	Ustia ketaren gaidikinaren gaineko pizgarrien %a	Pizgarri individual finkagarriaren %a
2024, 2025 eta 2026	% 24,30	% 20 Soilik bikaintasunaren errendimenduaren balorazioan kalifikazioa duten eta cash-flowaren helburuaren % 100 lortzen duten pertsonak.

2024., 2025. eta 2026. urtean, honako irizpide hauen arabera egingo da Fundazioaren emaitza positiboetatik haztatutako % 24,30 banatuko da:

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

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

Hala ere, alde bakoitzeko (Fundazioa eta langileak) ordezkari batek osatutako batzorde teknikoak itunduko du nola eguneratu ordainsari aldakorra kalkulatzeko oinarri gisa balio duen errendimenduaren balorazioa. Epe horretan ez bada halakorik erabakitzen, errendimenduaren balorazioa aplikatuko da, indarreko ereduaren arabera.

Adostu beharko da zer helburu erabiliko diren langile bakoitzaren errendimenduak baloratzeko, eta, horretarako helburuak lotuta egon beharko dira langile bakoitzak urte horretan lan egindako denborarekin. Hartara, iraupen luzeko bajen egon diren langileek ez dituzte zertan bete beharko urte osoa lan egin dutenen helburu berberak.

58. artikulua.– Antzinasuna.

Erakunde guztirako zenbateko bera izango da, finkoa, eta titulazio-talde bakoitzarentzat emango da lanean emandako 3 urteko bakoitzeko. 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-kontratu, bitarteko-kontratu eta aldi baterako kontratu) 3 urtean. Kategoria profesionala aldatu duela-eta, I. eranskinean

aipatzen diren taldeetan batetik bestera aldatu beharra izan duen langileak talde berriari dagokion antzintasun osoaren zenbatekoa jasoko du.

Lan egindako aldia zenbatzeko, prestakuntza-kontratuak espresuki at uzten dira, bekadunen prestakuntza-kontratua zehazki, bai eta ordainketarik gabe praktikak egiteko kontratuak ere (bekak edo *stages*).

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

Antzintasunak	2024
I. taldea	970,38
II. taldea	785,90
III. taldea	704,57
IV. taldea	566,53

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.

59. artikulua.– Lansari osagarriak.

III. eranskinean zehazten da zein diren soldata-osagarriak.

IX. TITULUA

EUSKALDUNTZEA

60. artikulua.– Euskalduntzea eta alfabetatzea.

a) Jarduteko irizpide orokorrak:

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

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

b) Euskalduntzeko bideak:

AZTIIn 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 idatz-zatian aipatzen diren eskoletara, baina AZTIk ordainduko ditu matrikula-gastuak, justifikatu eta gero zein gastu egin diren, eta zentroko edo euskaltegiko zuzendariak asistentzia eta aprobetxamendua justifikatu ostean.

Aitzitik, b.2 idatz-zatian aipatzen diren barnetegietara joaten direnak «liberatu» gisa joango dira, eta, aurretik, maila egokia izan beharko dute, eta sarrera-azterketa gainditu. AZTIko zuzendaritzak eta HABEkoak zehaztuko dute zein diren eskatuko den mailari buruzko irizpideak eta egingo diren azterketen edukia. AZTIko zuzendaritzak onartu beharko du barnetegi horietara joateko egutegia, kontuan izanda zer premia duten zerbitzuek.

c) Ikastaroei probetxua ateratzea eta ikastaroak baloratzea:

Ikastaro horien helburua da langileek gaitzea aurrera begira lan-eremuan euskaraz hitz egiteko eta euskaraz idazteko. Zuzendaritzak onartu beharko du ikastaroen iraupena, HABEk horri buruzko txostena eman ondoren.

Zentroetan, sistema bat ezarriko da etengabe ebaluatzeko ea euskara ikasten den, eta jarraipena egiteko. Ikasturte bakoitzaren amaieran, txosten bat egingo da ikasleko, eta bertan azalduko da zein aprobetxamendu izan duen ikastaroetan eta zein maila lortu duen.

X. TITULUA

SEGURTASUNA ETA OSASUNA

61. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

Alderdi izenpetzaileek konpromisoa hartzen dute betetzeko hala Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) ezarritakoa nola Langileen Estatutuan eta gainerako xedapen orokorretan laneko segurtasun eta osasunari buruz ezarritakoa.

Fundazioak segurtasun- eta osasun-arduradun bat izango du. Haren ardura izango da arriskuei aurrea hartzeko prebentzio-ekintzen planak garatu eta ezartzea. Enpresa-batzordeak osatzen dituzten kideen artean, prebentzio-ordezkariek izendatuko dira, eta Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide izango dira. Segurtasun eta Osasun Batzordea sortzen da, Fundazioaren ordezkariak eta langileen ordezkariak osatuko dutena. Azkenik, Prebentzio Zerbitzua ere sortzen da, eta langile bat egongo da berriaz horretarako izendatuta.

Segurtasun- eta osasun-alorreko erreklamazioak Segurtasun eta Osasun Batzordeari planteatuko zaizkio, alor horretan planteatutako gaiak aztertzeke eta ebazteke.

Hauek izango dira segurtasun- eta osasun-alorreko erantzukizunak:

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

b) Langileenak: langile bakoitzari dagokio bere laneko segurtasuna eta osasuna zaintzea, bai eta bere jardueraz eragin ditzakeen pertsonena ere, bereziki:

– Behar den moduan erabili beharko dituzte makinak, aparatuak, erremintak, sustantzia arriskuak, garraio-ekipoak eta, oro har, beren jardueran erabiltzen dituzten beste baliabide batzuk.

– Behar bezala erabili beharko dituzte ematen zaizkien babes-bideak eta ekipamenduak.

– Zuzen erabili beharko dituzte dauden segurtasun-gailuak, eta ez dute funtzionamendurik gabe utziko.

– Bere zuzeneko buruari eta babes- eta prebentzio-ekintzak egiteko izendatu diren langileei jakinarazi beharko diete zer egoera kaltegarri gerta daitekeen langileen segurtasun eta osasunerako.

– Lagundu eta lankidetzan jardun beharko dute langileen segurtasun eta osasunerako lan-baldintza seguruak bermatu ahal izan daitezen, arriskurik eragiten ez dutenak.

Langileen Estatutuaren 58.1 artikuluan jarritako ondorioetarako, laneko ez-betetzetat joko da arriskuak prebenitzeko betekizunak konplitu gabe uztea.

c) Prebentziorako ordezkarienak:

– Prebentzioa hobetzen lagunduko dute.

– Langileen laguntza eta elkarlana sustatu beharko dute segurtasun- eta osasun-gaietan.

– Zainduko dute ea aplikatzen den Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legea.

– Prebentzio-zerbitzuari lagundu beharko diote ikusketa-lanak egiten.

– Planeatutako ikusketak egin beharko dituzte, prebentzio-neurriak betetzen diren egiaztatzeko.

– Informazioa jaso beharko dute istripu eta gaixotasunei buruz.

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

– Kontsultak jasoko dituzte, gai hauei buruz:

1) Lanaren antolakuntza, teknologia / tresneria berria sartzea, osasunari eragin baitiezaiokete.

Osasuna babesteko eta prebenitzeko jarduerak antolatzea.

2) Prebentzio-zerbitzua izendatzea.

3) Prebentzio-zerbitzuko arduradunak izendatzea.

4) Zer informazio-bide ezartzen diren.

5) Zer dokumentazio ezarriko eta gordeko den alor honetan.

6) Zer informazio-bide ezartzen diren.

d) Segurtasun eta Osasun Batzordearenak:

– Lagundu beharko du prebentzio-neurrien plana prestatzen, abian jartzen eta ebaluatzen.

– Proposatu beharko du zer prebentzio-metodo jotzen dituen beharrezkotzat.

– Hauei buruzko neurriak eztabaidatu eta proposatuko ditu:

1) Lanaren antolakuntza, teknologia / tresneria berria sartzea, osasunari eragin baitiezaiokete.

2) Zer jarduera antolatu osasuna babesteko eta prebenitzeko.

3) Prebentzio-zerbitzua izendatzea.

4) Prebentzio-zerbitzuko arduradunak izendatzea.

5) Zer informazio-bide ezartzen diren.

6) Zer dokumentazio ezarriko eta gordeko den alor honetan.

7) Zer informazio-bide ezartzen diren.

e) Prebentzio-zerbitzuarenak:

– Ebaluatu beharko du zein diren lanpostu bakoitzaren arriskuak.

– Prebentzio-neurrien planak prestatu beharko ditu.

– Prebentzio-neurrien lehentasunak ezarri beharko ditu.

– Zaindu beharko du prebentzio-neurriak eraginkorrak direla.

– Zaintza-lanak egin beharko ditu.

– Langileei informazioa eta prestakuntza eman beharko die prestakuntzari buruz.

– Lehenengo laguntzak emango ditu, eta larrialdietarako planak prestatuko.

62. artikulua.– Laneko arropa.

Langileei laneko arropa eta oinetako egokiak emango zaizkie, lanetik kanpo eguneroko bizitzan erabiltzen ez dituztenak eta bat datozenak laneko segurtasunaren eta osasunaren beharrekin; berritu ere egingo zaizkie, arropa behar bezala erabilia, erabiliaren erabiliaz hondatzen direnean. Derrigorrezkoa izango da arropa jakin batzuk janztea, Laneko Higiene eta Segurtasunari buruz aurreko artikuluan aipatutako araudiaren arabera. Hitzarmeneko Batzorde Paritarioan landuko da araudi osagarria.

XI. TITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

63. artikulua.– Laneko faltak eta zehapenak; zehatzeko prozedura.

a) Dagokion negozio-unitate edo arlo korporatiboko zuzendaritzak proposatuta, zuzendaritzak langileak zehatu egin ahalko ditu, ez badituzte konplitzen laneko betekizunak; betiere, hitzarmen kolektibo honetan ezartzen den falta- eta zehapen-mailaketaren arabera.

b) Ezin izango da zehapen modura ezarri langileen oporrak murriztea edo langileen atsedenerako eskubideak murriztea.

c) Honela sailkatuko dira langile batek bere lanean edo lanaren ondorioz egindako faltak: falta arinak, falta astunak edo falta oso astunak.

d) Hauek hartuko dira falta arintzat:

d.1.– Zuzen ez jokatzea jendearekin eta lankide edo menpekoekin eta nagusiekin.

d.2.– Berandu ibiltzea eta zabarkeriaz edo arduragabe jokatzea norberaren zereginak betetze-rakoan.

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.– Arduragabea izatea zerbitzuetako lokalak, materiala eta agiriak zaintzeko orduan.
- d.7.– Oro har, eginbeharrekin ez konplitzea, arrazoirik gabe arduragabekeriaz edo zabarkeriaz jokatzearren.
- e) Hauek joko dira falta astuntzat:
- e.1.– Lanean diziplinarik ez izatea, edo agintariak, lankideak edo menpekoak errespeturik gabe tratatzea.
- e.2.– Ez betetzea agintarien aginduak eta lanpostuak dituen egiteko zehatzak, edo zabarkeriaz jokatzearren kalte larriak ekarri dizkioten jardunetan edo ekarri ahal dizkiotenetan.
- e.3.– Laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak eta neurriak ez betetzea edo bazter uztea, eta, ondorioz, arriskuan jartzea bere buruaren edo beste langile batzuen osasuna eta osotasun fisikoa.
- e.4.– Justifikatu gabe lanera ez joatea, hilean hiru egunetan.
- e.5.– Hilean bost egun baino gehiagotan eta hamar egun baino gutxiagotan, puntualitate-faltak egitea behin eta berriro eta justifikaziorik gabe.
- e.6.– Justifikaziorik gabe, lantokitik alde egitea.
- e.7.– Itxurak egitea: gaixo dagoela edo istripuren bat izan duela.
- e.8.– Zerbait egitea beste langile batzuk berandu iritsi direla ezkutatzearren, edo lantokira joan ez direla, edo bertan ez daudela gordetzearren.
- e.9.– Bateragarritasunerako baimena eskatu gabe, jardun profesional, publiko edo pribatuak burutzea.
- e.10.– Behar ez bezala baliatzea lanaren zioz ezagutzen diren datu edo gaiez, edo haien berri ematea.
- e.11.– Era berekoak ez izan arren, falta arinak behin eta berriro egitea hiruhileko berean, haiek direla-eta zehapenak ezarri direnean.
- e.12.– Ohiko edo hitzartutako laneko errendimendua gutxitzea, behin eta berriro eta gurata.
- e.13.– Zabarkeriaz jokatzearren, kalte larriak eragitea zerbitzuetako lokaletan, materialetan edo agiri-kontserbazioan.
- f) Hauek izango dira falta oso astunak:
- f.1.– Iruzur egitea langileari emandako kudeaketa-zereginetan, leialtasunik ez izatea eta konfiantza-gehiegikeriaz aritzea, 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 hogeï egun baino gehiagotan hiruhileko.

f.6.– Era berekoak ez izan arren, falta astunak behin eta berriro egitea sei hilabeteko epean, haiek direla-eta zehapenak ezarri direnean.

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

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

f.9.– Arraza-jatorria edo jatorri etnikoa, erlijioa, sinesmenak, ezintasuna, adina eta joera sexuala direla-eta, enpresaburuei edo Fundazioan lan egiten dutenei jazartzea eta sexu-jazarpena egitea edo sexuan oinarritutako jazarpena egitea.

f.10.– Pertsonen sexu-askatasunaren, sexu-orientazioaren eta sexu-identitatearen eta genero-adierazpenaren edo sexu-ezaugarrien aurkako jokabideak.

g) Falten sailkapenaren arabera, zehapen hauek ezar daitezke:

g.1.– Falta arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Gehienez, bi egunetan enplegua eta soldata etetea.

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, lanean gora egiteko gaitasunik gabe uztea.

– Kaleratzea.

h) Falta oso astunengatik zehatzeko, zigor-espedientearen izapideak egin behar dira aurrez; langileen ordezkariari jakinaraziko zaie hasiera eman zaiola espedienteari, eta entzunaldia emango zaie interesdunari eta ordezkariari.

i) Zuzendaritzak faltaren berri izan duenetik hamar egunera preskribituko dute falta arinek; astunek hogeï egunera, eta oso astunek 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

SINDIKATUAK

64. artikulua.– Sindikatuen jarduera.

Hitzarmen hau aplikatzeko eremuan sartzen diren langileen ekintza sindikala garatzeko, bete beharko da indarrean dagoen legezko araudian ezarritakoa.

Enpresa Batzordeko edozein kidek, batek edo hainbatek, pilatu ahal izango dituzte Enpresa Batzordeko kideei edo langileen ordezkariari hilero dagozkien ordaindutako orduak, 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, AUKERA-BERDINTASUNAREN ETA BESTE BERME BATZUEN ARLOKO PREBENTZIOA ETA KONPONBIDEA

65. artikulua.– Printzipio orokorrak eta definizioak.

1.– Pertsona orok eskubidea du duintasunez, gizabidez eta errespetuz tratatua izateko. Eskubide horrekin bat etorriaz, AZTIk onartzen du neurriak hartu behar direla bermatzeko langile guztiak berdin tratatzen direla, eta langile guztiak aukera berberak dituztela, LGTBI+ pertsonen berdintasunerako planifikatutako neurriak barne.

2.– Era berean, alderdiek errekonozitzen dute ezen jazarpen-era guztiak tratatu ekitatiboaren kontrako laido bat direla, eta, horrez gain, falta oso astun onartezinak direla. Ondorioz, alderdiek konpromisoa hartzen dute jazarpenik gabeko lan-ingurunea bermatzeko.

3.– Alderdiek erabakitakoaren arabera, titulu honetan ezarritako eskubiderik, koderik eta prozesurik urratuz gero, diziplina-neurriak hartuko dira, eta bidezkotzat jotzen diren beste batzuk ere bai. Hartarako, AZTIko Zuzendaritzari helaraziko zaio zer erabaki duen Batzorde Paritarioak, eta hor hartuko dira neurri egokiak.

66. artikulua.– Aukera-berdintasuna.

1.– Alderdiek konpromisoa hartzen dute aukera-berdintasuna bultzatzeko eta diskriminazio mota oro desagerrarazteko sexu-orientazioagatik edo -identitateagatik, genero-adierazpenagatik edo sexu-ezaugarriengatik, egoera zibilagatik, adinagatik, jatorriagatik edo egoera sozialagatik (erlijioa edo sinesmenak, ideia politikoak, dibertsitate funtzionala, gaixotasuna, afiliazio sindikala, hizkuntza, etab.). Erabaki horren zioz, konpromisoa hartzen da ekintza positiboko neurriak martxan jartzeko posizio berean dauden pertsonak dituzten oztopo guztiak amaitzeko eta diskriminazio-egoerak zuzentzeko.

2.– Oro har, ez da onartuko portaera edo praktika diskriminatzaileerik, eta, zehazkiago, LGTBI-fobikorik. Ildo horretan, alderdiek onartzen dute berebiziko garrantzia duela aniztasuna errespetatzeak, apustu eginez LGTBI+ pertsonak eremu guztietan sartzearen alde, eta, testuinguru horretan, lan-eremuan benetan sartzearen alde. Era berean, alderdi sinatzaileek onartzen eta balioesten dute aniztasuna funtsezko zutabea dela AZTI hazteko eta garatzeko.

3.– Aurreko paragrafoetan aurreikusitako ondorioetarako, alderdiek ahalmena ematen diote hitzarmenaren Batzorde Paritarioari, hala badagokio, diagnostiko bat egiteko eta plan sistematizatu bat proposatzeko gainditzeko eta saihesteko gizon-emakumeen arteko desorekak eta diskriminazio-egoerak, bai eta LGTBI+ kolektiboarekiko desorekak eta diskriminazio-egoerak ere, halako egoerarik antzemanaz gero. Era berean, batzorde horrek, hala badagokio, proposatu ahal izango du berrius eta zehatz daitezela zein izango diren sartzeko, hautatzeko, kontratatze eta sustatzeko ekintzak, edozein diskriminazio mota saihestu eta ekintza positiboko neurriak proposatze aldera, balizko diskriminazio-egoerak zuzentzeko asmoz. Hori guztia, alde batera utzi gabe

LGTBI+ pertsonen berdintasunerako planifikatutako neurriak, hitzarmen honen VI. eranskinean jasotakoak.

67. artikulua.– Jazarpenaren aurkako neurriak.

1.– Alderdiek konpromiso espresua hartzen dute aurre egiteko lantokian gerta daitezkeen jazarpen mota guztiei.

2.– Ildo horretatik, alderdiek erabakitzen dute sostengua eta laguntza ematea ziurtatzeko ezen, ahal denean, jazarpen-alegatuak bide ez-ofizialetatik konponduko direla, zuzenean inplikaturako alderdien artean.

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

4.– Edozelan ere, titulu honetan ezarritako bideetarik edozeinetan planteaturako proposamenak ezin die eragin hirugarrenen eskubideei, eta, planteatzen badira ere, ez dira eragozpen izango legearekin bat datozen errekurtsio eta erreklamazioak izapidetu eta ebazteko.

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

6.– «Jazarpena» espresabideak honako hauek hartzen ditu bere barnean: diskriminatzaile, iraingarri, laidogarri, beldurgarri edo bortitz kontsideratu daitekeen ekintza, jokabide, deklarazio edo eskaera oro, edota inoren bizitza pribatuan bidegabe sartzea. 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 egingakoa, berbaz, psikologikoki edo fisikoki, lantokian edo lanari lotutako ingurunean, eta ondorio modura dakarrena pertsona babestu bat laidotzea, mespreztatzea, iraintzea, derrigortzea edo diskriminatzea. Larderia honela ager daiteke:

- 1) Pertsona babestu bat lanbide-jardueran baztertzea, edo hura isolatzeko neurriak jartzea.
- 2) Errendimendu pertsonalaren edo profesionalaren aurkako eraso kaltegarriak eta iraunkorrak.
- 3) Zurrumurruekin, izen ona belztuaz eta trufatuaz, pertsona babestuaren erreputazio pertsonala edo profesionala manipulatzeko.
- 4) Botere-abusua, pertsona babestuaren jarduna behin eta berriro mesprezatuaz, arrazoizkoak ez diren edo lortu ezin diren helburuak ezarriaz, edo ezinezko atazak esleituaz.
- 5) Pertsona babestuaren errendimenduaren gaineko kontrol desegokia edo neurritz gaindikoa.
- 6) Lizentziatarako eta formaziorako aldiak funtsik gabe edo esplikaziorik gabe ukatzea.
- 7) Apurka-apurka kentzea lanpostuari dagozkin funtzioak betetzetik.

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. Sexu-jazarpentzat jo daiteke hertsapenezko jokabide sexuala, erabiltzen dena pertsona babestuaren enpleguari, lanbide-karrerari edo egoerari ukitu edo eragiteko, edota haiek kontrolatzeko. Pertsona babestuaren sexuari edo sexualitateari eraginez, mingarri

edo laidogarri den edozein eratako jokabide, pertsona batek edo gehiagok pertsona babestua-
kiko darabiltena, nahiz eta ageriko eraginik izan ez dena delako pertsona babestuaren karrera edo
enpleguarekiko. Sexu-jazarpena era askotan ager daiteke, esate baterako honela:

- 1) Eskatu gabeko kontaktu fisiko beren-beregikoa, edo beharrezko ez den hurbilketa fisiko
gehiagizkoa.
- 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 elektronikoko bidezko mezuak.
- 4) Behin eta berriro egindako jazarpena, baldin eta sexualitateari doakionez osotasunaren
kontra egiten bada edo kalterik eragiten bada.
- 5) Baimenik gabe, Interneteko grafikoak, binetak, argazkiak eta irudiak erakustea edo zabal-
tzea, eduki sexual agerikoa dutenak; baldin eta sexualitateari doakionez osotasunaren kontra
egiten bada edo kalterik eragiten bada.
- 6) Babestutako pertsonaren bizitza pribatuaren inguruan egindako galderak eta iradokizunak,
baldin eta sexualitateari doakionez osotasunaren kontra egiten bada edo kalterik eragiten
bada.
- 7) Broma edo proposamen sexual agerikoak, baldin eta sexualitateari doakionez osotasuna-
ren kontra egiten bada edo kalterik eragiten bada.

Galarazitako sexu-jazarpenaren barruan, jarraian zehazten diren egoeretan erabilitako por-
taerak sartzen dira: 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 ideologikoengatik edota erakunde sindikal edo politikoetako kide izateagatik jazar-
tzea. Hori hala agertzen da honako egoera hauetan:

- 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 per-
tsonen erreputazio pertsonala zein profesionala manipulatzeko.

d) Jazarpen morala (mobbing): pertsona batek edo pertsona-talde batek muturreko indarke-
ria psikologikoa modu sistematiko eta errepikakorrean erabiltzea lantokian, kalte morala sortzeko
asmoz.

e) Sexuan oinarritutako jazarpena: jazarpen diskriminatzaile espezifiko bat da, definitzen dena
pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide modura, zeinaren xedea edo
ondorioa baita pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta inguru larderiako, apalesgarri eta irain-
garri bat sortzea (15/2022 Legearen 6.4 artikulua).

f) Jazarpen diskriminatzailea LGTBI+ pertsonen aurrean: 4/2023 Legeak honela definitzen du
jazarpen diskriminatzailea: sexu-orientazioaren, sexu-identitatearen, genero-adierazpenaren edo
sexu-ezaugarrien arabera egindako edozein jokabide, xedetzat duena edo ondorio modura duena
pertsona baten duintasunaren aurka egitea eta ingurune larderiako, etsaitasunezko, apalesgarri,
umiliagarri edo iraingarri bat sortzea. Beraz, jazarpen diskriminatzaile mota hori LGTBI+ pertso-

nengan ardazten da, eta barnean hartzen ditu 4/2023 Legearen eta 1026/2024 Errege Dekretuaren arabera babestutako kausa guztiak.

Ildo horretan, 4/2023 Legearen 3. artikulua diskriminazio-arrazoi hauek definitzen ditu:

- 1) Sexu-orientazioa: pertsona batenganako erakarpen fisikoa, sexuala edo afektiboa.
- 2) Sexu-identitatea: sexuaren barneko eta banakako bizipena, pertsona bakoitzak sentitzen eta autodefinitzen duen moduan, jaiotzean esleitutako sexuarekin bat etor daitekeena edo ez.
- 3) Genero-adierazpena: nork bere sexu-identitateaz egiten duen adierazpena.

g) Beste diskriminazio-arrazoi batzuentzako jazarpena. 15/2022 Legeak honela definitzen du jazarpen diskriminatzailea: pertsonen duintasunaren aurka egiteko asmoz edo horren ondorioz, larderiazko ingurunea, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortuz egindako edozein jokabide, baldin eta jokabide hori honako arrazoi hauengatik gertatzen bada enpresa-eremuan, fisikoki zein digitalki: jaiotza, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa edo -identitatea, genero-adierazpena, gaixotasuna edo osasun-egoera, egoera serologikoa edota patologiak eta nahasmenduak jasateko joera genetikoa, hizkuntza edo egoera sozioekonomikoa.

68. artikulua.– Zer prozedura erabili jazarpen-kasuetan:

Fundazioan jazarpen-kasuetarako prozedura bat sinatzen ez den bitartean, gutxienez enpresako hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileen legezko ordezkartzaren gehiengo sinplearekin adostuta, ondoren zehaztuko da zer prozedura aplikatuko den AZTIn jazarpen-kasuetarako, kontuan hartuta, gainera, gutxienerako zer berezitasun ezartzen den Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duen urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuaren 2. eranskinean eta Arau-hausteei eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzko informazioa ematen duten pertsonen babesa arautzen duen otsailaren 20ko 2/2023 Legean.

1.– Jazarpena jasaten duen langileak bere negozio-unitateko zuzendariari zuzendu beharko dizkio kexak, eta hura saiatuko da alderdi inplikatuaren arteko konponbide bat bilatzen, kexa jaso eta zazpi laneguneko epean.

2.– Eragindako langilea proposamenarekin ados ez badago, zuzendariari idatziz jakinarazi beharko dio hirurogeita hamabi (72) orduko epean. Horrelako kasuetan, eragindako langilearen desadostasun-jakinarazpena jasotzen duen egunean bertan zuzendaria Batzorde Paritarioari helaraziko dio kexa eta zer jarduera burutu diren.

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

- 1) Salatuaren alegazioak jasotzea, laurogeita hamasei lanorduko epean.
- 2) Alegazioak jaso ondoren, bost laneguneko epean, proposamen bat egingo du eragindakoak adiskide daitezten bost laneguneko epean.
- 3) Adiskidetzea lortu ezean, irizpena emango du, gehien jota zazpi laneguneko epean, adiskidetzeko saioa egiten denetik aurrera; zuzendaritzari proposamena helaraziko dio, eta jakinaraziko dio zer neurri jotzen dituen egokitze arazoari bukaera emateko.

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

Hitzarmen kolektibo honetan itundutako baldintzak aplikatu gabe utzi ahal izango dira, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako gai eta baldintzetan, soilik hitzarmenaren indarraldian (aurreraeragina barne), baldin eta alderdien artean akordio espresua badago. Fundazioa, bestalde, ezin izango da alde bakarretik atzean geratu, ez eta AZTIk eta langileek aldez aurretik espresuki onartu gabeko nahitaezko arbitraje-prozesuaren arabera ere.

I. ERANSKINA

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

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

II. taldea – Zuzendaritzako laguntzailea, mantenimenduko burua eta itsasontziko patroia, analista eta administrari seniorra.

III. taldea – Analista eta administraria.

IV. taldea – Laguntzailea, laginlaria eta ikuskatzailea.

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

II. ERANSKINA

2024, 2025 ETA 2026KO LAN-EGUTEGIA

1.– Interpretazio-irizpideak. Hauek izango dira lan-egutegia prestatzeko oinarrizko printzipioak, egutegia interpretatzen laguntzen dutenak:

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: urtero, ekainaren eta irailaren arteko tartean, 6,5 orduko lanaldi jarraitua egingo da; betiere, urteko ordu-kopuru osoari egokituta.

Ostiralak eta jaiegunen bezperak: lan-egutegia egiteko, ahal den neurrian, sustatuko da udatik kanpo murriztea ostiraletako eta jaiegunen bezperetako lanaldia.

1.4.– Lan-ordutegia.

Ohiko lanaldian:

Goizez, 08:00etatik 13:30era, 60 minutuko malgutasuna izango da lanaldia hasi aurretik, eta 60 minutukoa, lanaldia hasten denetik aurrera. Bazkaltzeko ordutegia: 13:30etik 14:30era.

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

Bazkaritarako aipatutako ordutegiaren barruan, espresuki onartzen da bazkaltzeko gutxieneko denbora 15 minutura murriztea.

Legezko zaintzaren ondorioz lanaldia murriztuta duten pertsonen kasuan, eta, orduan soilik, modu egonkorrean erabaki ahalko da, ea, legezko zaintzaren egoeran zehar, neguko lanaldian zehar (ohiko lanaldian) 15 minutura murriztu nahi den bazkaltzeko gutxieneko denbora ala 8 orduko lanaldi jarraitua egin nahi den. Azken egoera horrek ez du inondik inora eragingo aparteko orduak egitea.

Ohiko lan-ordutegiak dirauen bitartean, ostiraletan lanaldi trinkoa egingo da, 8:00etatik 15:00etara; murriztutako ordubete hori astero errekupeatzeko, egunero 15 minutu gehiago lan egingo da astelehenetik ostegunera, 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:

08:00etatik 14:30era: malgutasuna, 60 minutukoa izango da lanaldia hasi aurretik, eta 60 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 beharrianak direla-eta lanaldia urteko lanordu-kopuruari egokitu behar zaionean, arau orokorrek salbuespen hauek izango dituzte:

Malgutasuna egon liteke udako lanaldia aplikatzeko egunetan:

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

Kanpainetan dabiltzan langileekin erabiltzeko irizpideak:

Kontuan izanik zer xedatzen duen hitzarmeneko 24. artikulua, 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–, zuzendariak finkatuko du zein den haien lan-ordutegia eta lan-banaketa dagokion ikerketa-unitateko, ordu-muga hauek kontuan hartuz: 1.670 ordu urteko, 40 ordu asteko edo 9 ordu ohiko lanaldirako, lan-ordutegiko jaiegunak errespetatuz.

1.5.– Bertako egonaldiak kontrolatzea.

Langile guztiek fitxatu beharko dute zentroetan horretarako jarrita dauden ordularietan, lanera sartzekoan eta ateratzekoan, goizeko eta arratsaldeko lanaldietan, eta edozein arrazoi dela-eta lantokitik ateratzen direnean.

Era berean, mekanismoak ezarriko dira pertsonen lanaldia kontrolatzeko langileak zentrotik kanpo dabilzanean, dela itsasoan dabilzanean, dela laginketak egiten ari direnean, dela bidaiari eta abarretan dabilzanean.

III. ERANSKINA

LANPOSTU-OSAGARRIAK

Kontzeptua: Lanpostuaren osagarriak dira langileak eskuratzen dituen ordainsari batzuk, ohiko lanaren ezaugarriez bestelakoak, aintzat hartzen dutenak nolakoak diren lanposturen ezaugarriak. Osagarri horiek funtzioen araberakoak dira, eta erabat loturik daude izendatutako lanpostuan jarduna burutzeari; ezin dira bestela jaso, eta ez dute, beraz, soldatan finkatuta geratzeko modurik.

a) Erantzukizun bereziagatiko osagarria: kategoria profesional baten barruan, osagarri hori jasoko dute erantzukizun berezia duten lanpostuak edo lanak egiten dituztenek; esaterako, agintaritza-egitekoak 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, kontuan hartuko da zer erantzukizun eta kategoria esleitzen diren.

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

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

d) Ordu-gertutasunagatiko osagarria: osagarri hau ematen da mantenimendu-arduradunak edo haren ordezkioak egiten duen lanagatik, matxuren edo antzeko gertakarien eraginez lanorduak egokitu behar izaten ditunean, gauez edo jaiegunetan jasotako abisuak direla eta. Plus hau jasotzen duenak lokalizatuta egon beharko du, eta denbora laburrean zentrorra heltzeko moduan. Ohiko lanorduetatik kanpo egindako orduak hurrengo hila amaitu baino lehen ordainduko dira, VI. tituluan ezartzen diren irizpideak kontuan hartuz, eta, zehazki, 20. eta 23. artikulua, ordu horien zenbaketari dagokienez. Horiez gainera, ondorengo taula honetan jasotako plusa ere eskuratuko da. Osagarri hau eskuratuz gero, ezin izango da aparteko ordurik kobratu.

e) AZTIMAR BAT (edo antzeko itsasontzia) eta ORTZE (edo antzeko itsasontzia) ontziak egiaztatu eta maneiatzeko osagarria: osagarri horrek ordaintzen du AZTIren jabetzako itsasontzien egiaztapen administrazioak egin eta maneiatzeko lana. Urteko osagarria bakarra izango da (persona bakarrarentzat), eta ez da bateragarria izango eguneko beste osagarriekin.

Taula hauetan adierazien da zenbatekoak izango diren osagarriak:

Osagarrien taula

Osagarriak	2024, 2025, 2026
Urperatzea, deskonpresioz (eguneko)	106,51
Urperatzea, deskonpresio gabe (eguneko)	62,48
Asteburua (eguneko)	81,82
Gertutasuna (urteko)	2.701,09
Erantzukizun berezia (urteko, gehienez)	5.503,24
Ontzien egiaztapena eta maneia (urteko)	1.839,55
AZTIMAR BAT egiaztatze eta maneiatze lanak (eguneko)	36,78
B/O Ortzeren egiaztatze eta maneiatze lanak (eguneko)	73,59

IV. ERANSKINA

ERRETIROAREN AUKERA BOLUNTARIOA

Fundación AZTI-AZTI Fundazioak erraztuko du erretiroa ohiko adina baino lehen hartzea, indarreko legedian unean-unean aurreikusitako modalitate desberdinen bidez. Erretiro partzialaren gainean, bete egingo da horretarako berriaz hartutako itun kolektiboetan adostutakoa. Fundazioaren egoera ekonomikoak eta emaitzek hala ahalbidetzen badute, kasuan kasu aztertuko da hobariren bat eskaintzeko aukera.

V. ERANSKINA

SUSTAPENERAKO ETA MAILAZ IGOTZEKO SISTEMA

Lehenengoa.– Xedea eta eremua.

Eranskin honen xedea da fundazioko langileen lanbide-sustapenaren sistematika ezartzea. Sistematika hori honako hauei aplikatuko zaie:

- Fundazioak bultzatutako lanbide-sailkapeneko sustapenei («maila-igoerak»); eta
- Soldata-sustapenei, hau da, lanbide-sailkapen beraren barruko soldata-bandako ordain-sari-igoerei («sustapen ekonomikoa»), baldin eta Fundazioak bultzatzen baditu.

Bigarrena.– Langile-eremua.

AZTIren lantokietako langileek soil-soilik izango dute eskubidea parte hartzeko lehenengo xedapenean ezarritako edozein sustapenetan, baldin eta gutxienez 3 urteko antzintasuna badute Fundazioan urte bakoitzeko abenduaren 31n; adibidez, 2024ko sustapenetan eta igoeretan, 2024-12-31n 3 urteko antzintasuna duten langileek.

Nolanahi ere, langile-eremu honetatik kanpo geratzen dira Langileen Estatutuaren 11. artikuluan araututako prestakuntza-kontratu etako edozein egiten duten langileak. Era berean, kanpoan geratzen dira hirugarren eta bederatzigarren klausuletan aipatzen diren langileak eta arloak.

Hirugarrena.– Prozedura eta arau aplikagarriak.

Urteko kudeaketa-planaren aurrekontuak egitean, AZTIk, bere ahalmen ekonomikoen eta antolamendu-beharren arabera, zehaztu ahal izango du zer zenbateko ekonomiko bideratu beharko duen sustapen ekonomikoetara eta maila-igoeretara, ekitaldiko baldintza ekonomikoen arabera.

Behin AZTIk erabaki ezen, dagokion ekitaldian, benetan egin nahi duela prozesu bat sustapen ekonomikoak edota igoerak aplikatzeko bere aukera ekonomikoen eta antolamendu-premien arabera, barne-mailan argitaratuko du prozesu hori irekitzen dela eta zein den urte horretan sustapen ekonomikoetara eta/edo igoeretara bideratutako aurrekontua.

Prozedura hau aplikatuko da hala bandako sustapenerako nola igoerarako (betiere goragoko beste batera igotzea ahalbidetzen duen lanbide-sailkapen bat badago):

i. Fundazioak sustapen ekonomikoen eta igoeren prozedura bat hasiko dela iragartzen badu, epe bat ezarri beharko da lantaldeetako arduradunek proposamena egin, argudiatu eta Pertsona Batzordeari aurkez diezaioten, kontuan hartuta aurrerago deskribatzen diren irizpideak. Epea aldatu egin daiteke, eta, ahal dela, hiru eta bost aste artekoa izango da.

ii. Edonork eska diezaioke zuzeneko arduradunari bere eskaera baloratzeko, dela sustapen ekonomikokoa, dela igoera-eskaera. Kasu horretan, arduradunak uste badu pertsona hori ez dela gai urte horretan mailaz igotzeko, horren berri emango dio, eta azaldu beharko dio zergatik. Lehen fase honetan gaitzat jotzen ez bada, eta izangaia ez badago ados arduradunak egindako balorazioarekin, eskatu ahal izango du bere hautagaitza Pertsona Batzordeak baloratzeko hurrengo fase batean.

iii. Pertsona Batzordeak (P02, P03, P04, P06 eta P07 prozesuetako kideek osatua) aztertzen ditu jasotako proposamenak, eta erabakitzen du ebidentzia zehatzetan oinarrituta. Erabakiak aktan jasotzen dira.

Honako hauetan oinarrituko dira erabakiak hartzeko irizpideak, kolektibo guztietako pertsona guztientzat, bai sustapen ekonomikorako, bai mailaz igotzeko:

- Antolaketa-egituraren irizpideak (maila-igoeren kasuan).
- Gaitasun teknikoei lotutako irizpideak.
- Teknikoak ez diren gaitasunei lotutako irizpideak
- Bikaintasun zientifiko-teknologikoko irizpideak.

– Sustapeneko errendimendu-balorazioa, azken 3 urteetako batez bestekoa. Sustapen ekonomikoari edota igoerari dagokionez, sustapeneko errendimendu-balorazioak ez du kontuan hartuko Fundazioaren emaitzen blokea, eta atal bakoitzaren pisua izango da eranskin honen bosgarren klausulan deskribatutakoa. Sustapeneko errendimendu-balorazioa kontuan hartu beharreko funtsezko irizpide gisa aplikatzen da, eta ez da loteslea. Hau da, beste pertsona batek baino errendimendu-balorazio txikiagoa duen pertsona bat sustatu daiteke, hori beste irizpideetako batekin konpentsatuta geratzen bada.

– Kontuan hartu beharreko beste irizpide ez-lotesle batzuk (antzinatasuna, soldata-bandako posizioa, aurreko maila-igoerak eta unean uneko beste irizpide espezifiko batzuk).

Mailaz igo daitezkeen pertsonen kopurua lotuta egongo da dagokion urteko kudeaketa-planean sustapen ekonomikoetarako eta maila-igoeretarako ezarritako kopuruari, kopuru hori gainditu gabe areagotu dadin. Horretarako, arlo bakoitzean antzeko ehunekoa hautatuko da.

Ildo horretan, hautatuak izan diren langileek sustapen ekonomikoa egin ahal izango dute beren lanbide-sailkapenari lotutako soldata-bandaren barruan, baina, betiere, beren urteko soldata gordinak («USG») ez badu gainditzen dagokien lanbide-sailkapenari esleitutako gehieneko soldata-tartea.

Mailaz igotzeko baino lanbide-sailkapen handiagorik ez duten lanbide-sailkapenen kasuan, beti aplikatuko da sustapen ekonomikoa, eta gehienez ere izango da hitzarmen kolektiboan urte horretarako agertzen den lanbide-sailkapeneko soldata-bandaren gehienekoa.

Proporzionaltasunari dagokionez, Fundazioan dauden arloak pertsona kopuru oso desberdinez osatuta daudenez, espresuki erabaki da faktore zuzentzaile bat, sustapenetarako sarbide ekitatiboa bermatzeko; hau da, ekonomikoki promozionatutako edota arlo bakoitzean igotako pertsonen ehunekoak ez dezala gehiegi gainditu ekonomikoki sustatutako edota Fundazio osoan mailaz igotako pertsonen guztizko ehunekoa.

Horretarako, kontuan hartuko dira azken bi sustapenen emaitzak, eta, hurrengo urterako, ekonomikoki sustatzeko eta/edo kategoriaz igotzeko aukeratik kanpo geratuko dira ekonomikoki sustatuko edota azken bi urteetan igotako pertsonen ehunekoak ehuneko horren % 125 gainditzen badu Fundazio osoan.

Generoarekin lotutako irizpideak aplikatzeari dagokionez, lanbide-sustapeneko sistemak aplikatuko ditu diskriminaziorik eza bermatzen duten irizpide eta sistemak, eta ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira mota horretako balizko egoerak ezabatzeko edo konpentsatzeko. Horretarako, erreferentzia gisa erabiliko dira, besteak beste, soldata-erregistroko txostenen ondorioak, genero-arrakala erregistratu duten kategoriak eta abar.

Prozesua amaitu ondoren, ekonomikoki sustatutako edota mailaz igotako pertsonen buruzko informazio zehatza emango zaio langileen legezko ordezkariari, eta erakunde osorako argitaratu

tuko da informazio erantsia edo, hala badagokio, informazio jakin baten pribatutasuna bermatzen duena.

Era berean, arlo bakoitzean sustatutako pertsonen ehunekoa eta guztizko ehunekoa argitaratuko dira, bai eta hurrengo urterako urte batetik kanpo geratzen diren arloak ere.

Laugarrena.– Fundazioari aukerako kuota erreserbatzea.

Alderdiek espresuki adostu dute AZTIko aukerako izendapenaren bidez ebatzi ahal izango direla sustapenen % 20, bai sustapen ekonomikoetarako, bai igoyeretarako, eta, horretarako, koordinatzaileek edota talde-arduradunek aldez aurretik proposatu beharko dutela, egoera jakin batzuk konpontzeko, baldin eta sustapen ekonomikoetarako edota igoyeretarako ezarritako irizpide orokorrek (i) aukerarik ematen ez badute pertsona batzuen balio-ekarpena zehatz-mehatz baloratzeko, (ii) arazorik sortzen badituzte arduradun berak baloratutako talde txikietan, (iii) gutxieneko diskriminazioa eragiten badute, edo (iv) aukerarik ematen ez badute genero-berdintasunarekin lotutako alderdiak konpontzeko.

Fundazioak % 20ko aukerako kuota erreserbatzen badu, langileen legezko ordezkariari jakinaraziko dio, adostasunik lortzeko premiarik gabe, aukerako kuota delako.

Bosgarrena.– Balorazio-irizpideak.

Alderdiek espresuki adostu dutenez, langile bakoitzaren errendimendu-balorazioaren honako pisu eta atal hauek hartuko direla kontuan zehazteko nola sailkatuko den sustapen ekonomikoaren edota dagozkion goiaren onuradun izateko hautatutako pertsonak zehazteko arlo bakoitza:

a) Fundazioaren helburuen blokea (% 0): atal hau ez da kontuan hartuko dagozkion sustapen ekonomikoak edota igoyerak zehazteko.

b) Ekonomia- eta efizientzia-adierazleei lotutako helburu pertsonalen blokea (% 40): atal hau % 40koa izango da kasu bakoitzean, eta parametro hauen arabera erabiliko da:

– Ikertzaileak: Ekonomia- eta efizientzia-adierazleak, pertsonen ezagutaraziko zaizkienak, (adibidez, balio erantsiaren adierazlea, marjina-adierazlea, jabetza intelektuaren lizentzia edo salmentagatiko diru-sarreraren adierazlea) jasota egongo dira dagozkion urteko kudeaketa-planaren aginte-taulan. Adierazle ekonomikoek erreferentzia egingo diote AZTIk merkatuan lehiakorra izateko behar duen eredu ekonomikoari.

– Analistak: helburuak ezagutaraztean, sartu beharko dira taldeko arduradunarekin edo koordinatzailearekin neurritako helburuak, jarraian aipatzen diren alderdietako batzuk edota antzeko beste batzuk barne:

– Zer prestakuntza tekniko eman zaien langile berriei.

– Laborategiko ziurtagiriak/auditoretzak.

– Praktiketako langileak, harreraren hartuak.

– Metodoak eta tresneria prest jartzea.

– Zer inplikazio duten ikerketa-proiektuetan: txostenak, lorpen zientifiko-teknologikoetarako laguntza, etab.

– Zer inplikazio duten efizientzia-irizpideak lortzeko (balio erantsia, marjina, etab.).

– Parte hartzen duten nazioarteko taldeetan edo ezer lortu duten teknologia-zentroetan.

– Analistaren eta koordinatzailearen edo proiektuaren arduradunaren arteko ikertzaile bitartekari baten edo batzuen balorazioa edo inkestak, baloratu beharreko analistarekin proiektuak dituztenak.

– Arlo korporatiboetako langileak: jarraian aipatzen diren alderdietako batzuk edo antzeko beste batzuk sartu ahal izango dira helburuak ezagutarazten direnean:

– Gogobetetze-inkestak arlo korporatiboekin adostutako aldietan.

– Argi eta garbi zehaztuko da zer pertsonak baloratzen dituzten arlo korporatiboak, eta haiekin zuzenean lan egiten duten pertsonak/taldeak soilik sartu ahal izango dira.

– Mantentze-lanetako langileentzat, Prisma tresnaren eta adierazleen aginte-taula globalaren adierazleak, zentroen audiotoretzak eta mantentze-lanetako arduradunaren balorazioa sartu ahal izango dira, bai eta arloko ekimen estrategikoekin lotutako beste edozein helburu ere, etab.

– Administrazioetako langileentzat, adierazleen aginte-taula globalaren prozesuko adierazleak sartu ahal izango dira; zer prestakuntza tekniko eman zaien langile berriei eta erakundeko beste pertsona batzuei, eta zer helburu lortu den arloko ekimen estrategikoekin lotuta.

– IKTetako langileentzat, sartuko dira adierazleen aginte-taula globalaren prozesuaren adierazleak, informazioaren segurtasunaren audiotoretzen adierazleak (ISO 27001) eta arloko ekimen estrategikoekin lotutako beste edozein helburu.

– Oro har, arlo korporatiboetako pertsona guztientzat, sartuko dira kudeaketa-plan bakoitzean lehenetsitako ekimenei lotutako helburuak.

c) Teknologia-zentroetako helburuen blokea ikertzaileentzat edo kudeaketa-planeko helburuen blokea arlo korporatiboetako langileentzat (% 40): atal honek % 40ko pisua izango du kasu bakoitzean.

d) Hurrengo taulan multzokatuta laburbiltzen dira urteko kudeaketa-plan bakoitzean kontuan hartzen diren adierazle zientifiko eta teknologikoak, eta kudeaketa-adierazleen aginte-taulan jasoko dira:

Adierazle zientifikoak

– Bikaintasuna (funtsezko ikerketa eta ikerketa aplikatua).

– Lankidetzak (funtsezko ikerketa edo ikerketa aplikatua).

Adierazle teknologikoak

– Bikaintasuna (ikerketa aplikatua/industrialak, garapen esperimentalak).

– Lankidetzak (ikerketa aplikatua/industrialak, garapen esperimentalak).

Arlo korporatiboetako langileentzako eta analistentzako kudeaketa-planaren helburuen blokerako, ezagutaraziko da zein jasoko diren dagokion urteko kudeaketa-planean.

e) Balioen/gaitasunen blokea (% 20): alderdiek adostu dute konpetentzia horien ohiko balorazio-irizpideei eustea, baina, ahal den neurrian, egindako balorazioak ebidentzia objektiboetan oinarritu beharko dira, hala nola inkestetan edota frogak daitezkeen portaeretan. Horretarako, ebaluazio-txantiloak deskribatuko du zer portaera behagarri lotzen zaizkion konpetentzia bakoitzari.

Seigarrena.– Helburuak urtero ezagutaraztea langile bakoitzari.

Alderdiek espresuki adostu dute martxoaren 31 izango dela epemuga AZTIko lantokietako langile bakoitzari urtero helburu pertsonalak ezagutarazteko, proiektu gehienek ezagutarazita izan ahal ditzaten entregagaiak.

Horretarako, ulertuko da helburu pertsonalak benetan ezagutarazi direla, baldin eta langileak mezu bat jaso badu mezu elektronikoko korporatiboan, jasotzen duena zer helburu dituen abian den urterako.

Horrekin lotuta, alderdiek martxoaren 31ko data hori bera ezarri dute mugatzat AZTIGAIIn (edo hura ordeztzen duen plataforman) sartzeko aurreko urteko (x-1 urtea) entregagaiak.

Alderdiek espresuki adosten dute ezen ezarritako helburuak urte horretan zehar berrikusi ahal izango direla taldearen koordinatzailearen edo arduradunaren eta langilearen artean, baldin eta hori justifikatzen duten arrazoi objektiborik badago (adibidez, biltzarrak bertan behera uztea pandemiagatik, iraupen luzeko ezintasun-aldiak, etab.). Hori guztia Balio edota Teknologia Zuzendaritzarekin kontratatuta, aldatu beharreko helburu motaren arabera.

Zazpigarrena.– Lanbide-sailkapenari lotutako sustapen ekonomikoak.

Alderdiek espresuki itundu dute ezen, hala badagokio, egiten diren sustapen ekonomikoak lotuta egongo direla sustapen ekonomikoaren onuradun den langilearen lanbide-sailkapenari, eta mesede egingo dietela soldata-banda baxuenak dituzten lanbide-sailkapenei.

AZTIko lantokietako hitzarmen kolektiboetan definitutako lanbide-sailkapenen arabera, honako irizpide honi jarraituko zaio sustapen ekonomikoak egiteko:

Lanbide-sailkapena	Igoera
Koordinatzailea	% 4,00
Ikertzaile nagusia	% 4,00
Ikertzaile seniorra	% 5,00
Ikertzailea	% 6,00
Itsasontziko patroia	% 6,00
Analista seniorra	% 6,00
Administrari seniorra	% 6,00
Analista juniorra	% 7,50
Administraria	% 7,50
Laguntzailea	% 8,00
Laginlaria	% 8,00
Behatzailea	% 7,50

Nolanahi ere, alderdiek espresuki adosten dute ezen, urtean, gutxienez 1.130 euro gordin zehazten dela ezartzen den sustapen ekonomiko orotarako, langile onuradunaren soldata eta lanbide-sailkapena gorabehera. Urteko zenbateko gordin hori % 100eko lanaldiari dagokio, eta, beraz, proportzionalki murriztuko da langile onuradunak % 100etik beherako lanaldia egiten badu.

Igoeren kasuan, soldata-igoerak bermatu beharko du goragoko kategoriako bandaren gutxienekoa, betiere igoera hori aurreko taulan jatorrizko kategoriarako jasotakoa baino handiagoa bada. Bestela, taulan jasotako igoera aplikatuko da.

Zortzigarrena.– Arlo teknikoetako koordinatzaileen kolektiboari buruzko akordioa.

Alderdiek adostu dute arlo teknikoetako koordinatzaileen kolektiboak jarraituko duela sustapen ekonomikoetarako eta igoeretarako kolektibo bereizi izaten, AZTIko Zuzendaritzak baloratzen baititu arloetako ikertzaileentzat bereizitako baremoekin, eta, beraz, ezin baitira alderatu arloko gainerako pertsonekin.

Horrela, eta proposatzen diren sustapen ekonomikoen edota igoeren ondorioetarako, koordinatzaileen multzoa arlo bakartzat hartuko da.

Bederatzigarrena.– Ekonomia sustatzeko edo mailaz igotzeko prozesu berrietan parte hartzeko denbora-muga.

Alderdiek adostu dute ezen sustapen ekonomikoen edo igoeren prozesuetan dauden langileek hiru urtean behin parte hartuko ahalko dutela igoerara sustapen ekonomikoetan edo igoeretan, aukerako bidea baliatzen denean izan ezik. Hau da: sustapen ekonomiko baten onuradunak ezin izango du beste sustapen ekonomiko batean parte hartu harik eta aurreko sustapen ekonomikotik hiru urte igaro arte. Era berean, igoera baten onuradun batek ezin izango du igoera batean parte hartu harik eta aurreko igoeratik hiru urte igaro arte. Pertsona azken urteetan (3 urte baino gutxiago) sustapen ekonomiko baten onuradun izan bada, horrek ez dio eragozten lanpostuz igotzea.

Hiru urteko aldia interpretatu behar da hirurtekoen sistema aplikatzen den modu berean. Hau da, 2021ean mailaz igo den pertsona bat mailaz gora egin ahal izango du 2024an ere.

Hamargarrena.– Hitzarmen kolektibo hau indarrean jarri aurretik indarrik gabe uztea AZTIren edozein lantokitan indarrean egon daitezkeen bestelako sustapen- eta igoera-sistemak.

Alderdiek espresuki adosten dute ezen, AZTI Fundazio osorako eraginkortasun orokorra duen hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen denean, sustapen- eta igoera-sistema honek oso-osorik eta ondorio guztietarako indargabetzen duela beste edozein sustapen- eta igoera-sistema, Fundazioko edozein lantokitan indarrean egon zitekeena eraginkortasun orokorreko hitzarmen kolektibo hau AZTI Fundazio osorako indarrean jarri aurretik.

Hamaikagarrena.– Eranskin honen iraupena.

Alderdiek adostu dute akordio hau soilik aplikatuko zaiela Fundazioak AZTI osoan 2024., 2025. eta 2026. urteetarako adosten dituen sustapen ekonomikoei edota igoerei.

VI. ERANSKINA

LGTBI+ PERTSONEN BERDINTASUNERAKO PLANIFIKATUTAKO NEURRIAK

Neurri hauen helburua da AZTIn LGTBI+ pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzea. Planifikatutako neurriek zeharkako garapena dute.

Neurri horiek hartzeko, ez da inolako txosten mediko edo psikologikorik erakutsi beharko.

1.– Berdintasunaren aldeko eta diskriminazioaren aurkako konpromisoa:

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek berresten dute hitzarmen honen 65. eta 66. artikuluetan adierazitakoa.

2.– Enplegua eskuratzea:

LGTBI+ pertsonen enplegua lortzea oztopatzen dieten estereotipoak desagerrarazten laguntzeko, neurri hauek adostu dira:

a) Prestakuntza eta sentsibilizazioa: Fundazioko langileek LGTBI+ aniztasunaren arloko prestakuntza espezifikoa jasoko dute.

b) Hautaketa-prozesuak berrikustea: Fundazioak aldian-aldian berrikusiko ditu hautaketa-prozesuak, eta, beharrezkoa izanez gero, egokitu egingo dituzte, bermatzeko ez dutela LGTBI+ pertsonen aurkako joera inplizitu edo espliziturik.

c) Hautaketa-irizpideak berrikustea: Fundazioak aldian-aldian berrikusiko du zein diren bete nahi den lanpostu bakoitzerako hautaketa-irizpide objektiboak, bermatzeko sexu-orientazioak, genero-identitateak, genero-adierazpenak edo sexu-ezaugarriek ez dutela eraginten kontratazeko erabakian.

d) Irizpide objektiboetan oinarritutako kontratazioa: lehenetsiko da pertsonaren prestakuntza edo lanposturako egokia dela, edozein izanik ere haren sexu-orientazioa eta -identitatea edo genero-adierazpena, eta arreta berezia jarriko zaie trans pertsonen, kolektibo bereziki kaltebera diren aldetik.

e) Eskaintzetan, hizkuntza inklusiboa erabiltzea: barruan eta kanpoan argitaratzen diren lan-eskaintzetan, espresuki adieraziko da hautagaiak gizonak, emakumeak edo genero ez-binarioko pertsonak izan ahalko direla.

3.– Lanbide-sailkapena:

a) Alderdiek berresten dute konpromisoa hartzen dutela irizpide objektiboak aplikatzeko I. eranskinean aurreikusitako hitzarmenaren lanbide-sailkapenean.

b) Fundazioak, hitzarmen honen I. eranskinean ezarritako lanbide-sailkapeneko sistemaren bidez, bermatuko du ez dela inolako diskriminaziorik egingo, ez zuzenean ez zeharka, arrazoi hauengatik: adina, desgaitasuna, generoa, jatorria (arrazo edo etnia barne), egoera zibila, erlijioa edo sinesmenak, iritzi politikoa, sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak, sindikatu-afiliazioa, gizarte-egoera edo hizkuntza.

c) Lanbide-sustapenerako irizpideak berrikustea: Fundazioak aldian-aldian berrikusiko dituzte bete nahi den lanpostu bakoitzerako hautaketa-irizpide objektiboak, bermatzeko sexu-orientazioak, genero-identitateak, genero-adierazpenak edo sexu-ezaugarriek ez dutela eragingo kontratatzeko erabakian. Nolanahi ere, mailaz igotzeko edo gora egiteko prozeduretan erabili beharreko iriz-

pideak neutroak eta objektiboak izango dira, zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik egon ez dadin arrazoi horiek direla eta.

4.– Heziketa, sentsibilizazioa eta hizkuntza:

a) LGTBI pertsonen eskubideei buruzko prestakuntza-modulu espezifikoak: b) Langile guztien prestakuntza-planean, modulu espezifikoak txertatuko dira LGTBI pertsonen lan-arloan dituzten eskubideei buruz, eta arreta berezia jarriko da tratu- eta aukera-berdintasuna betetzeko eta diskriminaziorik ez eragiteko.

b) Langileen artean zabaltzea hitzarmenaren VI. eranskin hau, neurriak jasotzen baititu LGTBI+ pertsonen berdintasuna lortzeko; horretarako, intranet korporatiboan sartuko da.

c) Jakinaraziko da garrantzitsua dela hizkuntza inklusiboa eta ez-sexista erabiltzea, langile guztiak ordezkatzeko dituen; baita idatzizko komunikazioetan ere.

d) Barne-dokumentuak berrikustea: Fundazioaren dokumentuak eta materialak aldizka berrikusiko dira, ziurtatzeko erabilitako hizkera inklusiboa eta LGTBI+ pertsonetikiko errespetuzkoa dela.

e) Izenordainak: posta elektronikoko sinaduretan, aurkezpen-txarteletan eta beste identifikazio-bitarteko batzuetan, errespetatuko da pertsona bakoitzak lehenetsitako izenordainak erabiltzen direla.

5.– Aniztasuna, segurtasuna eta inklusibotasuna bermatzen dituzten lan-inguruak.

Jazarpenari aurka egiteko hitzarmen honen 67. artikuluan aipatzen diren neurriez gain, honako hauek hartuko dira:

a) Zero tolerantziaren politika: jakinaraziko da konpromisoa hartzen dela "zero tolerantzia" izateko diskriminazio edo jazarpen mota ororen aurrean, diskriminazio edo jazarpen hori sexu-orientazioagatik izan, genero-identitateagatik izan, genero-adierazpenagatik izan edo sexu-ezaugarriengatik izan.

b) Konfiantza- eta segurtasun-giroa sortzea, lantokiko gainerako langileekin laguntza-sareak bultzatzeko.

c) Lantokian sexuaren edo generoaren arabera bereizitako instalaziorik badago (hala nola komunak, aldagelak eta abar), langileei aukera emango zaie nor bere sexu- edo genero-identitateari dagozkion instalazioetara sartzeko eta haiek erabiltzeko.

d) LGTBIfobia arrisku psikosozialtzat hartzea: LGTBIfobia arrisku psikosozialtzat hartuko da, eta bermatuko da jarduketak ezarriko direla hura prebenitzeko.

e) Ahal den neurrian, laguntza psikologikoa emango da transexualek laguntzarik behar badute genero-trantsizioa gauzatzeko.

6.– Baimen eta onura sozialak:

a) Fundazioak erantzun beharko dio familia askotarikoen, ezkontideen eta LGTBI izateko bikoteen errealitateari, eta bermatu beharko du aukera dagoela baimenak, onura sozialak eta eskubideak eskuratzeko, eta ez du diskriminaziorik eragingo sexu-orientazio eta -identitateagatik edo genero-adierazpenagatik.

b) Trans pertsonen kontsulta medikoetarako edo legezko izapideetarako baimenak: ezinezkoa denean lan-ordutegitik kanpo kontsulta medikoetara joatea edo legezko izapideak egitea, trans pertsonen legezko baimenak bermatuko zaizkie trantsizioarekin zuzenean lotutako kontsulta medikoetara, prozesu kirurgikoetara edo legezko izapideetara joateko.