

BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

1611

EBAZPENA, 2026ko otsailaren 16koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita Hazi Fundazioaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea.

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2025eko abenduaren 22an, aipatutako hitzarmenari lotutako dokumentazioa aurkeztu zen REGCONen.

Bigarrena.– 2025eko abenduaren 23an eta 2026ko urtarrilaren 14an eta 27an, zuzenketa-errekimenduak egin ziren, eta 2025eko abenduaren 23an eta 2026ko urtarrilaren 26an eta otsailaren 12an bete ziren.

Hirugarrena.– Aipatutako hitzarmenaren sinatzaileek erabaki dute nork izapidetuko duen hitzarmena erregistratu, gordailutu eta argitaratzeko eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Lehendakariaren ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak (Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak) Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila sortzen du 2. artikuluan, eta, 7. artikuluan, berriz, sail horren egitekoen artean jasotzen du egikaritzea lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena.

Aipatutako sailaren barruan, Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza da organo eskuduna Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroa zuzendu eta kudeatzeko, bat etorrita azaroaren 5eko 232/2024 Dekretuak (Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duenak) 13.1.i) artikuluan xedatutakoarekin.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikagarri den araudi substantiboa hauetan jasotzen da: batetik, maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan (Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoan), eta, bestetik, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan (Euskal Autonomia Erkidegoko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoan).

Hirugarrena.– Aurkeztutako akordioa inskriba daitekeen egintza bat da, maiatzaren 28ko 713/2010 Dekretuak (Hitzarmenak eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoak) 2.1.a) artikuluan ezarritakoaren arabera. Halaber, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duenak) 85., 88., 89. eta 90. artikuluetan ezarritako betekizunen arabera sinatu da.

Behin inskribatze-eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu dugu legezko betekizun guztiak betetzen dituela; beraz, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak (Euskal Autonomia

2026ko apirilaren 17a, ostirala

Erkidegoko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratu eta gordailutzeari buruzkoak) 9. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz, hau

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Agindua ematea hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu eta gordailutzeko eta alderdiei jakinarazteko.

Bigarrena.– Agindua ematea hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeko.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko otsailaren 16a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

HAZI FUNDAZIOAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA. APLIKAZIO-URTEAK: 2025-2031

Arkautin sinatua, 2025eko abenduaren 10ean.

Enpresaren izenean: Raimundo Ruiz de Escudero Ezcurra, zuzendari nagusia.

Enpresa-batzordeen izenean: Adur Alemán Arbilla, Maite Areitioaurtena Bizkarra, Orbaiz Aretxabaleta Zugadi, Unai Esturo Uribelarrea, Urtzi Leibar Palacios, Eugenio Moreno Pardo, Tanya Lorenzo Montilla, Beñat Lezeta Ugalde, Miren Murua Ezeizabarrena, Laura Sanzberro Uriz, Miriam Elorza Múgica, Izaskun Agirre Oteiza, M.^a Pilar García Alcaraz, Silvia Durán Alonso eta Mikel Lizartza Dorronsoro.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Xedea.

Hitzarmen honen xedea da arautzea Hazi Fundazioaren (aurrerantzean, Hazi) eta bertako langileen arteko lan-harremanak, lankidetzaren esparruan, kontuan izanik, beti, Hazi zerbitzu-entitate dela. Alderdiek konpromisoa hartzen dute eragiten dien guztian elkarriketa-, negoziatio- eta adostasun-bideak hartzeko eta agortzeko, galarazi gabe erabakiak hartzean behar den arintasuna.

Hitzarmen honetan berariaz erregulatzen ez diren gaietan, aplikatzekoak izango dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Langile Lan-kontratudunen Hitzarmen Kolektiboan (indarrekoan) oro har jasotzen diren xedapenak.

Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzeko ahala salbuespenezkoa da, eta bi alderdiek egon behar dute ados. Halaber, erabaki hori idatzi egin behar da, behar adina arrazoituta, langileei arrazoi berri ematea errazte aldera, eta arrazoi ekonomikoek, arrazoi teknikoek, antolaketa-arrazoiak edo ekoizpen-arrazoiak justifikatuko dute.

Alegatutako arrazoiaren inguruko neurriek egokiak, arrazoizkoak eta proportzionalak izan beharko dute hitzarmena aplikatzeari uzteko erabakia hartu ahal izateko, eta, ahal dela, konpromisoak jaso beharko ditu enpleguari eusteko eta aurreko egoerara azkar itzultzeko.

Alderdiek, kontsulta-aldiaren ondoren, adostu dute Laneko Gatazkak Konpontzeko Borondatze Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (PRECO) xedatzen diren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozeduren bidez konpontzea beren arteko desadostasunak. Halakoetan, arbitrajeaz baliatzeko, eta, gero, OPRICCE/CCNCCra jo ahal izateko, ezinbestekoa izango da enpresaren ordezkariak eta langileen legezko ordezkariak ados jartzea.

2. artikulua.– Langile- eta lurralde-eremua.

Hitzarmen hau aplikatzekoa izango zaie Haziko langile guztiei, kontuan izan gabe zein lurralde historikotan dagoen lantokia, edo, lan-kontratuaren arabera, egitekoak betetzeko tokia. Salbuespena izango dira goi-zuzendaritzako kontratua dutenak, eta arrazoi justifikatuengatik hitzarmenetik kanpo deklaritzen direnak, enpresa-batzordeari horren berri eman ondoren.

3. artikulua.– Denbora-eremua. Salaketa eta luzapena.

Hitzarmen honen indarraldia sei urtekoa izango da, sinatzen denetik zenbatzen hasita. Lehengo lau urteak igarotakoan, alderdiek konpromisoa hartzen dute beste hitzarmen baterako negoziatioak hasteko.

Dena dela, hitzarmen honen indarraldian hemen jasotzen diren xedapenei eragiten dien lege-aldaketarik egiten bada eta aldaketa hori zuzenean aplikatu behar bada, zuzendaritzak

konpromisoa hartzen du berehala aplikatzeko. Lege-erreformak negoziatioa badakar, alderdiek konpromisoa hartzen dute negoziatzeko, hitzartutakoa aplikatzeko, eta, gero, etorkizuneko hitzarmen berria txertatzeko.

Halaber, luzatutzat joko da, ondore guztietarako, iraungitzen denetik ordezeko hitzarmen berria indarrean jarri arte.

Hala ere, urtero, hitzarmen honen alderdi hauek eguneratu beharko dira, honako atal hauetako bakoitzari dagokion zehaztapenaren arabera:

- 1.– Soldata-igoera.
- 2.– Dietak.
- 3.– Antzintasun-osagarriaren berrikuspena.
- 4.– Laneko egutegia.
4. artikulua.– Batzorde paritarioa.

1.– Batzorde paritario bat eratzen da, hitzarmen kolektiboa interpretatzetik, aplikatzetik, ez aplikatzetik eta haren indarralditik sortzen diren gorabeherak aztertu eta konpontzeko. Batzordea kide anitzeko organo iraunkor eta egonkorra izango da hitzarmen honen indarraldian.

2.– Batzordea hitzarmena sinatu eta hilabeteko epean eratuko da, eta alderdi bakoitzeko ordezkari-kopuru berdina izango du; langileak ordezkatzeko, ordezkari bat egongo da egoitza eta plataforma bakoitzeko, ahal bada.

3.– Era berean, alderdi bakoitzak aholkulari bat izendatu ahalko du. Batzorde paritarioak bere funtzionamendu-arauak finkatuko ditu, eta bereziki zehaztuko ditu batzordearen barruan sortzen diren desadostasunak konpontzeko prozedurak.

4.– Era berean, alderdi sinatzaileek erabaki dute batzorde paritarioa arduratuko dela hitzarmen kolektiboa oro har aplikatu eta interpretatzetik sortzen diren gatazkak ezagutzeaz eta konpontzeaz.

5.– Bi alderdietako edozeinek egin beharko du batzorde paritarioa elkartzeko deia, idatziz, bilera-eguna baino 15 egun lehenago gutxienez. Deialdian, zehatz-mehatz adierazi beharko dira aztertu behar diren gaiak (gai-zerrendan jasotakoak), bileraren eguna eta lekua. Bi alderdiek agertu beharko dute, derrigor. Deialdiaren eta bileraren egunaren arteko epea laburtzeko, bi alderdiek ados egon beharko dute. Hitzarmen honetan araututakoa interpretatzerakoan hartutako erabakiak lotesleak izango dira aplikatzerakoan.

6.– Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute negoziatio- eta elkarrizketa-bideak agortzeko, diziplina-neurriak hartu edo gatazka-jarrera kolektiboetara jo aurretik. Alabaina, espresuki erabakitzen dute ezen, desadostasunik badago eta batzorde paritarioaren bidea agortzen bada, Lanbide Arteko Akordioan (PRECO) jasotzen diren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozeduretara joko dutela. Arbitraje-prozedura aplikatuko da, soil-soilik, alderdi biek erabakitzen dutenean men egingo diotela.

7.– Batzorde paritarioak emakumeen eta gizonen presentzia orekatua edukiko du, ondo funtsatutako arrazoi sendo eta objektiboren bat ez bada behintzat.

5. artikulua.– Osotasunarekiko lotura.

Hitzartutako baldintzen zentzua eta irismena osotasunean ulertu eta aplikatu beharko dira, hitzarmenak izan ditzakeen omisioek, hutsuneek eta anbiguotasunek ez dezaten aldatu hitzartutakoaren esanahi zuzena.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian artikuluren bat etenaldian deklaritzen bada, negoziatio-batzordea elkartu egingo da, eta gaia jorratuko du; gainerako artikuluek baliozkoak izaten jarraituko dute ondore guztietarako.

6. artikulua.– *Ad personam* bermea.

Jatorrizko kontratua Hazi Landa eta Itsas Ingurunearen Garapenerako Korporazioa SA entitatean daukaten eta Hazi Fundaziora lekualdatzen diren langileei mantendu egingo zaizkie erabateko *ad personam* klausulak, lekualdatze-dokumentuan (hots, Hazi Landa eta Itsas Ingurunearen Garapenerako Korporazioa SA entitatetik Hazi Fundaziora lekualdatzekoan) eta haren eranskinetan jasotzen direnak.

Osotasunean, eta kontuan hartuta urteko konputua, errespetatu egingo dira hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak gainditzen dituzten egoera ekonomiko pertsonalak, eta erabateko *ad personam* gisa utziko dira.

Indarreko hitzarmeneko baldintzek edo indarreko lan-legediak klausularen bat gainditzen dutenean, langileok aldaketa horiei heldu ahalko diete.

Soldata-osagarriak ez dira xurgagarriak izango, eta ordainsari orokorreari aplikatzekoa zaien ehunekoan igoko dira.

7. artikulua.– Hazi Consultoría SAtik eta lhobetik lekualdatutako langileentzako bermea.

Jatorrizko kontratua Hazi Kontsultoria SAn eta lhoben edukita Hazi Fundaziora lekualdatu diren langileei baldintzak mantenduko zaizkie, bat etorrita dokumentu hauetan jasotzen diren klausulekin:

– «Hazi Kontsultoria SAko (HK) langileak Fundación Hazi Fundaziora (FHF) lekualdatzeko baldintzen akordioa» dokumentua eta haren eranskinak.

– Akordio honen eraginpeko langileekin sinatutako banakako dokumentuak: «lhobe SA Ingurumen Jarduketarako Sozietate Publikoaren eta Hazi Fundazioaren arteko akordioa, lhoberi 2012ko abenduaren 5ean lagatako Biodibertsitate Unitate Ekonomikoa osatzen duten baliabide materialak eta giza baliabideak doan ematekoa»; akordioa Bilbon sinatu zen, 2013ko uztailaren 10ean.

Soldata-osagarriak ez dira xurgagarriak izango, eta ordainsari orokorreari aplikatzekoa zaien ehunekoan igoko dira.

8. artikulua.– Protokoloak.

Hitzarmen honetan aipatzen diren prozedura guztiak jarriko dira langileen eskura, modu sistematikoa eta ordenatuan, adierazita zen datan berrikusi ziren prozedurak eta zein den berrikuspenaren zenbakia.

Zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak adostutako prozedurak aplikatzean interpretazio-desadostasunak sortzen badira, ados jartzen saiatuko dira. Hala izan ezean, hitzarmen honen 4. artikuluan (batzorde paritarioari buruzkoan) jasotzen den batzorde paritariora joko dute.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA ETA ENPRESAREN EGITURA

9. artikulua.– Lanaren antolaketa.

1.– Indarreko legediaren arabera, zuzendaritza nagusiak bakarrik dauka eskumena lana antolatzeko, eta hark, hala badagokio, gerentziari eskuordetu ahalko dio ahala. Ahal hori askotariko

zuzendaritzetako eta arloetako arduradunen bidez gauzatuko da praktikan, hargatik eragotzi gabe Langileen Estatutuaren testu bateginak eta ondorengo araudiek langileei aitortzen dizkieten eskubideak, eta, halaber, entzunaldia, aurretiko kontsulta eta informazioa jasotzeko ahalak (testu bategin hori Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onetsi zuen).

2.– Lanaldiaren barruan, gerentziari, zuzendaritzei eta arloko arduradunei egokituko zaie lana antolatzea, eta, kontuan hartuta zerbitzu-premiak nahiz langileen inguruabarrak, prestasuna eta ezagutzak, lana antolatzeko bete egingo dituzte zuzendaritza nagusiak/gerentziak emandako jarraibideak. Halaber, egokitzen diren kontrol- eta jarraipen-mekanismoak ezarriko dituzte (EKUL aplikazioa edo antzeko bat), zuzendaritzek eta arloek ondo funtzionatu dezaten.

3.– Aurreko bi paragrafoetan ezarritakoa gorabehera, langile bakoitzak bere lana antolatuko du, bere lanpostuari dagozkion erantzukizunen eremuaren barruan. Era berean, langileak eskubidea izango du nagusi hierarkikoek informazioa eman diezaioten bere zuzendaritzaren eta lan-arloaren helburu, antolamendu eta funtzionamenduari buruz.

10. artikulua.– Lantokiak.

1.– Hazik hiru lantoki dauzka: Arkauti, Abadiño eta Donostia.

2.– Haziko langile guztiek eskubidea daukate lantokia aldatzea eskatzeko. Zuzendaritza nagusiak hartuko du erabakia, gerentziak lagunduta, eta, aurretik, langilearen arloko arduradunari eta zuzendaritzari galdetuta.

Erabakian, kontuan hartuko dira eragindako arloko eta zuzendaritzako antolaketa-premiak eta premia tekniko eta operatiboak, bai eta eskatzailea jasoko lukeen lantokian tokirik dagoen ere.

Eskaerak ezarritako prozeduraren arabera kudeatuko dira. Prozedura hori eta geroko aldaketak lan-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dituzte.

3.– Lantoki bakoitzean, zenbait lanpostu ibiltari egon ahalko dira beste lantoki batzuetako langileen esku. Lanpostu horiek ezarritako prozeduraren arabera kudeatuko dira. Entitateko zuzendaritzak, prozedura horren testua eta geroko aldaketak behin betiko idatzi aurretik, lan-batzordeari emango dio testua, eta haren ekarpenak aztertuko ditu.

III. KAPITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA

11. artikulua.– Antolaketa- eta funtzionamendu-egitura.

1.– Haziko zuzendaritzak, bere antolaketa-eremuaren barruan, lanpostuen zerrenda jasotzen duen organigrama bat ezarriko du, jardueraren inguruabarren eta premien arabera, eta langileen ordezkarien esku jarriko du.

2.– Organigrama horrek Haziko zuzendaritzen eta lan-arloen banaketa finkatuko du, bai eta sail horietako lanpostuak ere; era berean, lanpostuok betetzeko behar diren lanbide-betekizunak ezarriko ditu. Enpresako zuzendaritzak betekizunak aldatu ahalko ditu, unean uneko inguruabar eta premia espezifikoaren arabera.

Entitateak egindako «Lanpostuen deskribapena» dokumentuan, informazio gehiago dago.

Puntu hau garatzeko, kontuan hartuko da Euskal Enplegu Publikoaren 11/2022 Legea edo hura ordezkatzeko duen araua.

Langileak beren lanpostuei esleitutako egitekoen arabera sailkatuko dira, hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean jasotzen diren lanbide-taldeak edo -kategoriak bereizita.

IV. KAPITULUA

LANGILEEN ARAUBIDEA

12. artikulua.– Lanpostuak betetzea.

1.– Hutsik dauden edo sortu berri diren lanpostuak betetzeko, hautaketa-prozesu bat egingo da, barne- edo kanpo-deialdiaren bidez, kasuaren arabera; prozesuak bermatu egingo du bete egiten direla publikotasunaren, lehia askearen eta ebaluazio objektiboaren printzipioak.

2.– Lan-batzordeari aurretik emango zaio egingo diren prozesuen berri, eta batzordeak eskubi-dea izango du prozesuetan egiten diren probetan behatzaile aritzeko.

3.– Lanpostu hutsak eta sortu berriak, lehenik, hitzarmen honen eraginpeko langileei eskainiko zaizkie; langile horiek kontratu mugagabea eduki behar dute, eta, eskaera egiten duten unean, Hazin gutxienez bi urteko antzinasuna dutela egiaztatu, delako lanposturako eska daitezkeen betekizunak betetzeaz gainera. Oro har, prozeduran zehazten diren salbuespenak kenduta, aldi baterako lanpostu hutsak ere hitzarmen honen eraginpeko langileei eskainiko zaizkie; langile horiek kontratu mugagabea eduki behar dute, eta, eskaera egiten duten unean, Hazin gutxienez bi urteko antzinasuna dutela egiaztatu, delako lanposturako eska daitezkeen betekizunak betetzeaz gainera.

Goragoko kategoria bateko egitekoak betetzeak (Langileen Estatutuaren 39. artikuluan arautzen da hori) ez du inolaz ere finkatuko aldi baterako betetzen den lanpostua edo kategoria. Horretarako, langileak men egin beharko dio aurreko paragrafoan ezarritako prozedurari.

Aldi baterako lanpostu hutsetan ordezkotzeko, lan-poltsak ezarriko dira.

Kontu horiek hautaketa-prozedura espezifiko batean garatuko dira. Prozedura hori eta geroko aldaketak lan-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dituzte.

4.– Organismo eskudunek langileari ezgaitasun-deklarazioa ematen badiote bere lanpostuko egitekoak betetzeko, langile horrek eskubidea izango du sortzen den lehen lanpostu hutsa betetzeko, baldin eta bere osasun-egoerarekin eta lanbide-gaitasunekin bateragarria bada. Batzorde paritarioak banan-banan aztertu ostean aurkeztutako eskabideetako inguruabarrak, zehaztu egingo ditu kasu bakoitzari dagokionez berma daitezkeen ordainsariak.

5.– Haziko zuzendaritzak lan-batzordearekin partekatuko du arlo bakoitzari egindako analisia, arloko berrantolatze xedez. Egingo diren egokitzapenak lan-batzordearekin kontrastatuko dira aurretik.

13. artikulua.– Desgaitasuna dutenen irisgarritasuna.

Haziko zuzendaritzak gaiaren inguruko indarreko araudia aplikatuko du.

14. artikulua.– Probaldia.

Alderdiek aukera izango dute langile bakoitzaren lanbide-taldearen edo -kategoriaren araberrako probaldi bat finkatzeko.

Halere, probaldia ezingo da izan sei hilabetetik gorakoa unibertsitate-titulua eskatzen duten lanpostuak beteko dituzten pertsonentzat, eta ezingo da izan bi hilabetetik gorakoa lanbide-heziketako titulua eskatzen duten lanpostuetarako.

Deuseza izango da probaldi bat ezartzen duen ituna, baldin eta langileak, lehenago ere, enpresan egiteko berberak bete izan baditu, kontratazio-modalitatea edozein izanda ere.

Probaldiak dirauen artean, langileak bere lanpostuari dagozkion eskubide eta betebeharrak edukiko ditu, plantillakoa balitz bezalaxe, baina hortik kanpo geratuko dira lan-harremana amaitzetik eratorzen direnak. Etena alderdi bietatik edozeinek eska dezake.

Probaldia amaitutakoan inork atzera egin ez badu, kontratuak ondorio osoak izango ditu, eta probaldian emandako zerbitzuen denbora zenbatu egingo da langileak enpresan duen antzinatasunerako.

Probaldiko denboraren zenbaketa eten egingo da, bi alderdiek hala adosten badute, probaldian dagoen langileak egoera hauetakoren bat nozitzen duenean: aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua, edo aitatasuna (Langileen Estatutuaren 14. artikulua).

15. artikulua.– Borondatezko lanpostu-uzteak.

Zerbitzuak emateari borondatez utzi nahi dion langileak aldeztatik jakinarazi beharko dio enpresaren zuzendaritzari, idatziz, 15 eguneko aurreabisu-epea betez.

Langileak ez baditu aurreabisu-epeak betetzen, entitateko zuzendaritzak eskubidea izango du aurreabisuan atzeratutako egunei dagokien likidazioaren zenbatekoa deskontatzeko.

V. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

16. artikulua.– Ordainsarien sistema.

Hitzarmen honi atxikitako Haziko langileen ordainsari-kontzeptuak jasota daude lanbide-kategorien eta -taldeen oinarritzako soldata adierazten duen I. eranskinean (lanbide-kategoriak eta -taldeak) eta osagarri buruzko II. eranskinean (osagarriak).

Ordainsari-kontzeptuak urtero eguneratuko dira, eta lan-soldataren guztizkoari aplikatuko zaizkio, bat etorrita Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren aurrekontuei buruzko urteko legeetan horri buruz ezartzen diren aurreikuspenekin.

17. artikulua.– Antzinatasuna.

Antzinatasuna hirurtekoka sortuko da, berori bete eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera, eta formula honen bidez zehaztuko da: (zenbateko finkoa) + hileko oinarritzako soldataren % 0,6. 2025erako zenbateko finkoa 44,57 eurokoa izango da, eta zenbateko hori urtero eguneratuko da, gobernu-kontseiluaren erabakiaren bidez onetsitako ordainsari-gehikuntzaren arabera.

Haziko langileek, horrez gain, eskubidea izango dute bi egun osagarri hartzeko seigarren hirurtekoa betetakoan, eta, zortzigarren hirurtekotik aurrera, eskubide horri egun bat erantsiko zaio betetako hirurteko bakoitzeko.

Hitzarmen honetan erregulatzen diren hirurtekoak ezingo dira ez xurgatu, ez konpentsatu, langileak jaso dezakeen bestelako edozein ordainsaritan.

18. artikulua.– Soldaten ordainketa.

Soldatak hilabeteka ordainduko dira, banku-transferentzien bidez.

Hamabi hilerokotan ordainduko dira, baina aparteko bi ordainsari ere emango dira; ekainaren 30ean bata, eta, abenduaren 15ean bestea.

VI. KAPITULUA

LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

19. artikulua.– Pentsio-plana.

Hazi Fundazioa Itzarri BGAEko bazkide babeslea da. Hala, entitateak konpromisoa hartzen du BGAE horri emateko langilearen ordainsari bateratuaren ehuneko jakin baten zenbateko baliokidea; ehuneko hori xedatuko du Itzarri BGAEaren prestazioen erregelamenduak.

Hazirekin bi urteko lan-harremana daukan edozein pertsona fisiko sartu ahalko da artikuluhonetan aipatzen den BGAEra. Lan-harremana etena izan bada, lan egindako aldien batura zenbatuko da, sortutako oporrak ere kontuan hartuta.

20. artikulua.– Aurrerakinak eta kontsumorako maileguak.

Aurrerakinak:

Haziko langileek interesik gabeko aurrerakin arruntak jaso ahalko dituzte, irizpide hauen arabera:

1.– Aurrerakina, gehienez, eskatzen den hilabeteko soldata likido osoaren gehieneko zenbatekoa izango da; hau da, edozein kontzepturengatik egin beharreko atxikipenak kenduta, baldin eta aurreikusten ez bada kontratu-harremana amaitu egingo dela hilabetea bukatu aurretik.

2.– Aurrerakinak konpentsatuko dira eskatutako hilabeteko nominan.

3.– Ezingo da aurrerakinik eskatu, aurretik emandako guztiak oso-osorik kitatu ez badira.

4.– Aparteko ordainsariaren % 100eko aurrerakina eskatu ahalko da, baldin eta gutxienez ordainsari horren % 50 sortu bada. Sortutako ehunekoa txikiagoa bada, gehienez ere % 50 eskatu ahalko da. Aurrerakin hau konpentsatuko da eskatutako aparteko ordainsariaren likidazioan.

5.– Aurrerakinok idatziz eskatu beharko dira, Antolaketa Garapenaren eta Pertsonen Arloan.

Kontsumorako maileguak:

Haziko langileek, baldin eta enpresaren egoerak eta diruzaintza-premiekin modua ematen badute, kontsumorako maileguak eskatu ahalko dituzte, halakotzat joz egin ez diren lanei dagozkien ordainsarien kargurako zenbatekoen ordainketak, baldintza hauetan:

1.– Kreditu bizien saldoa, gehienez ere, soldata-masaren % 3 izango da urtean.

2.– Gastuen frogagirietan, aurrekontuetan, eta, azkenik, fakturretan agertzen den zenbatekoak zehaztuko du kontsumorako maileguaren zenbatekoa, 6.000 euroko gehieneko mugarekin, bosgarren puntuko b) eta c) apartatuetan jasotzen diren kasuetan izan ezik.

3.– Maileguan emandako zenbatekoa hirurogeita hamar hileko kuotatan itzuli beharko da gehienez ere.

4.– Maileguk ez dute interesik sortuko, eta emandako gehienekoa baino epe laburragoan itzuli ahal izango dira.

5.– Mailegua eskatu ahal izateko, presazko premia gisa kalifikatutako inguruabarren bat egon beharko da, eta, jasotzeko, inguruabar hori ondo egiaztatu beharko da, dokumentuen bidez. Inguruabar hauek joko dira presazko premiazat:

a) Genero-indarkeriaren biktima den emakumea izatea.

Egiaztapena: abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoak (Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoak) 23. artikuluan jasotako edozein.

b) Ohiko etxebizitza erostea, edo hura zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren obrak egitea. Kasu horretan, aurrerakinaren zenbatekoa 20.000 eurora artekoa izan ahalko da.

Egiaztapena: etxebizitza erosteko kontratu pribatuaren kopia, eta, gero, etxebizitza horren erosketa-eskrituren kopia, eskatzailearen izena bertan dela.

Birgaiketa-lanak egiteko bada: obra horien aurrekontua, eskatzailearen izena bertan dela.

c) Ibilgailua erostea, lantokira ohikotasunez joateko erabili ahalko bada. Kasu horretan, maileguaren zenbatekoa 12.000 eurora artekoa izan ahalko da.

Egiaztapena: erosiko den ibilgailuaren proformako faktura, eskatzailearen izena bertan dela, eta, erositakoan, faktura.

d) Eskatzailea ezkontzea, edo bikotekidearekin bizikidetza egonkorrean hastea.

Bi kasuetarako egiaztapena: ezkontzaren edo izatezko bikotearen ziurtagiriaren kopia.

e) Eskatzailea dibortziatu, banantzea, edo ezkontza deuseztatzea.

Egiaztapena: izapide horiek egin direla egiaztatzen duen ziurtagiria edo dokumentazioa.

f) Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

Egiaztapena: heriotza-ziurtagiria.

g) Seme-alabak jaiotzea, edo ume bat adoptatu edo harreran hartzea.

Egiaztapena: horren ziurtagiria.

h) Adingabeak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko zerbitzuak kontratatzeko laguntzak.

Egiaztapena: kontratatutako zerbitzuaren ziurtagiriak, kontratuak edo fakturak, eta ahaidesun- edo bizikidetza-ziurtagiria.

i) Gaixotasun edo ebakuntza larria: eskatzailearena, haren ezkontidearena, bikotekidearena, seme-alabena edo harreran dituen adingabekoena, bai eta 2. mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duten senideena ere.

Egiaztapena: horren ziurtagiria eta ahaidetasun-egiaztagiria.

j) Ugalkortasun-tratamenduak.

Egiaztapena: horren ziurtagiria eta ahaidetasun-egiaztagiriak.

k) Etxebizitzaz aldatzea.

Egiaztapena: aurrekontua, eskatzailearen izena bertan dela.

l) Ohiko etxebizitzarako altzariak edo etxetresna elektrikoak erostea.

Egiaztapena: aurrekontua, eskatzailearen izena bertan dela.

m) Eskatzaileak, haren ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo haren ardurapeko pertsonen ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko matrikula-gastuak ordaintzea.

Egiaztapena: horren ziurtagiria eta ahaidetasun-egiaztagiria.

n) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste inguruabar batzuk.

Izapidea: eskatzaileak sinatutako idazki baten bidez aurkeztuko dira eskaerak, bere datuak jasota, Antolaketa Garapenaren eta Pertsonen Arloan. Nahitaezkoa da 2. puntuan xehatzen den egiaztapen-dokumentazioa eranstea.

Dokumentazioa Haziren edozein lantokitako administrazioan aurkeztu beharko da; hor, erregistrorra sartuko dituzte nola eskaera hala erantsitako dokumentazioa.

Enpresak baloratuko du eskatutako mailegua ematea egokia den, eta, gero, erantzun-idazki baten bidez erantzungo dio eskatzaileari; idazki horretan, mailegua gidatuko duten baldintzak xehatuko dira: emandako zenbatekoa, epea, epeen zenbatekoa eta abar.

Eskaerak aurkezteko epea, gehienez ere, bi hilabetekoa izango da, gertaera eragilearen egunetik hasita. Gertaera aurreikus daitekeen kasuetan, hala ere, gertaera-egunaren aurreko hilabetean aurkeztu ahalko dira eskaerak, baldin eta eskatzaileak konpromisoa hartzen bada mailegua eman eta bi hilabeteko epean dokumentu egiaztagarriak aurkezteko. Konpromiso hori ez betetzeak berehala deuseztatuko du mailegua.

Zenbatekoa itzultzeko, zenbateko finko bat kenduko zaio hilero langilearen nominari, emandako zenbatekoa ezarritako epean itzuli arte.

Helburu berarekin hartutako konpromisoak likidatu artean, ezingo da beste mailegurik eman. Horrez gain, gutxienez sei hilabete igaro beharko dira mailegu bat kitatzen denetik beste bat eskatu ahal izan arte.

Artikulu honen 2. puntuan xedatutako gehieneko mugaz azpiko zenbatekoan emandako mailegua edukiz gero, zenbatekoa muga horretaraino igo ahalko da, baldin eta bat-bateko premiaren bat sortzen bada mailegua emateko premia eragin zuen kausa beraren barruan.

Maileguaren onuradunaren kontratu-egoera aldatzen bada, eta, horren ondorioz, nominan sei hilabetez baino gehiagoz baja ematen bazaio, emandako maileguaren gainerako zenbateko osoa itzuli beharko da bajaren unean.

21. artikulua.– Bizi- eta istripu-asegurua.

Gizarte Segurantzaren ezarritako estaldurez gain, Haziko langileek eskubidea edukiko dute heriotza, baliaezintasun eta erantzukizun zibilarengatik aseguru-polizetarako, ondoren zehazten diren baldintzekin:

– Heriotza, kausa edozein dela ere: 36.061 euroko ordainketa polizan izendatutako onuradunari edo legezko jaraunsleei. Baliaezintasun iraunkor absolutuetan, kapital berbera asegurdunari berari.

– Istripuak eragindako heriotza edo baliaezintasun iraunkor absolutua: Aurreko zenbatekoari 24.040 euroko kapitala gaineratuko zaio, eta ordainketa onuradunei edo asegurudunari berari egingo zaie. Istriputzat joko dira bai lan-jardueran gertatzen direnak, bai asegurudunaren bizitza pribatuan gertatzen direnak.

VII. KAPITULUA

LAN-EGUTEGIA

22. artikulua.– Urteko lanaldia.

1.– Urteko lanaldia:

1.1.– Urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko langileen urteko lanaldirako zehazten denaren mende egongo da.

1.2.– Norberaren gauzetarako baimen bat aitortzen da (moskosoak), urteko lanalditik kenduko dena, urteko benetako lanaldia murriztuta, honela:

- Hitzarmena sinatzen den urtean: 30 ordu (oraingo 22,5 orduak + 7,5 ordu).
- Hitzarmena sinatzen den urtea + 1: 37,5 ordu (30 + 7,5).
- Hitzarmena sinatzen den urtea + 2: 45 ordu (37,5 + 7,5).

Hurrengo urteetarako, 45 ordutan finkatuko da.

1.3.– Urteko lanaldiak norberaren aukerako orduen poltsa bat sortu ahalko du, urteko egutegia egin ondoren sobera geratutako orduekin.

Langileak erabakiko du noiz hartu orduok, kontuan hartuta:

- norberaren gauzetarako baimena (moskosoak) urte naturalaren barruan hartu behar dela, eta
- norberaren aukerako orduak hurrengo urteko otsailaren 3ra arte balia daitezkeela.

2.– Eguneko lanaldia:

2.1.– Hazin, eguneko lanaldia 7 ordu eta 30 minutukoa izango da.

2.2.– Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondoreetarako, alderdiek erabaki dute lanaldiaren banaketa irregularrak, baldin badaude, hitzarmen honetan espresuki xedatzen denaren arabera egingo direla.

Zuzendaritzak lanaldia salbuespenez aldatu ahalko du; urtean, 100 ordu gehienez ere. Aldaketa hori ezingo zaie aplikatu legezko zainzagatik lanaldia murriztuta duten langileei (12 urtetik behe-rako adingabeak zaintzeko edo desgaitasun psikiko, fisiko edo sensoriala duten eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duten pertsonak zaintzeko) edo ordutegia egokituta duten langileei, haiekin ados jarri ezean.

Langileek lanegunetan egindako gehiegizko orduak edo egin gabe utzitakoek eskubidea emango dute orduak konpentsatzeko edo berreskuratzeke, kasuaren arabera, baldin eta, zerbitzuaren arazoak direla-eta, nagusiek atzeraezinezko zereginak egiteko ohikoa ez den banaketa bat agintzen badiete (ekoizpen-arrazoiengatik edo lanetik kanpoko bilerengatik, azokengatik, ekitaldiengatik, ikastaroengatik, jardunaldiengatik eta abarregatik).

Gehiegizko orduak edo egin gabe utzitakoak gutxienekoak izango dira, eta soilik egingo dira behar-beharrezkoak direnean zerbitzuaren premiak une bakoitzean ondo eta nahikoa asebetetzeko; hala, nahikoa arrazoitu beharko dira, eta gutxienez bost egun lehenago abisatu beharko zaie langileei, zehaztuta zer egunetan izango den/diren eta zer ordutegitan.

Gehiegizko ordu bakoitza ordubeteko atsedenaldiarekin konpentsatuko da. Egin gabe utzitako ordu bakoitza ere beste ordu batekin konpentsatuko da, segidako lanaldietan gaineratuta, aurreago azalduko den bezala.

Prozedura hori eta geroko aldaketak lan-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dituzte.

Konpentsa daitezkeen orduak lau hilabeteko epean hartuko dira, kudeaketa-programan kargatzen direnetik zenbatzen hasita. Egin gabe utzitako orduekin berdin jokatu da.

Zuzendaritzan ardurak dauzkaten langileek (zuzendariek) lanaldi-malgutasun handiagoa edukiko dute, eta kontratuaren eranskinean zehaztuko dira malgutasun horren baldintzak.

Lan-batzordeak konpromisoa hartzen du puntu honetan jasotzen diren orduak hitzartutakoarekin bat datozela zaintzeko; horretarako, zuzendaritzak sobera egin diren edo egin gabe utzi diren orduei eta orduon konpentsazioari buruzko txostenak emango dizkio lan-batzordeari, hark eskatuta.

2.3.– Lanaldiaren iraupena lantokian benetan egindakoa dela ulertuko da, eta lan-kontuengatik lanaldiaren barruan egiten diren joan-etorriak ere lanaldiaren barruan sartuko dira.

3.– Lanaldiaren ordutegia eta banaketa:

3.1.– Lanaldiaren ordutegia eta banaketa honela garatuko dira, modalitate guztietan:

a) Lanera sartu: 07:30etik 09:00etara.

Sartzeko ordutegia 09:30ak arte luzatzea eskatu ahalko da, baldin eta adingabeak, desgaitasun psikiko, fisiko edo sentsoriala duten pertsonak nahiz 1. mailara arteko senideak zaintzeko bada.

b) Lantokian derrigor egoteko aldia: 09:30etik 13:30era.

c) Atsedendia: egunean hainbat atsedendia egiteko aukera ematen da, eta lehenengo 15 minutuak benetan egindako lan-denboratzat hartuko dira.

d) Lanetik irten: 7 ordu eta 30 minutuko benetako lanaldia bukatutakoan.

3.2.– Haziko langile guztiek nahitaez erregistratu behar dute lanaldia. Haziren ordu-erregistroan jasotzen diren baldintzak aplikatuko dira. Prozedura hori eta geroko aldaketak lan-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dituzte.

3.3.– Lanaren antolaketaren araubidea edozein dela ere, gutxienez hamabi ordu egongo dira lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean.

23. artikulua.– Gaueko, jaiegunetako eta asteburuetako lana.

Ordu edo egun hauetan egin beharreko lanak:

– Gaueko ordutegia: lanegun bateko 22:00etatik hurrengo laneguneko 06:00etara bitartean egiten dena.

– Jaieguna: delako jaieguneko ordu guztiak hartzen ditu, kontuan hartu gabe jaieguna administrazioak aurreikusi nahiz Haziren urteko egutegiak ezarri duen.

– Asteburua: larunbateko eta igandeko ordu guztiak hartzen ditu, eta ordu guztiak izango dute konpentsazio bat:

– Bi orduko konpentsazioa, lan egindako ordu bakoitzeko.

– Lau hilabeteen konpentsatuko dira.

Lan-batzordeak konpromisoa hartzen du puntu honetan jasotzen diren orduak hitzartutakoarekin bat datozela zaintzeko; horretarako, zuzendaritzak sobera egin diren edo egin gabe utzi diren orduei eta orduon konpentsazioari buruzko txostenak emango dizkio lan-batzordeari, hark eskatuta.

Hazik, bestalde, identifikatu eta justifikatu beharko ditu duten izaeragatik lan mota horiek egitera bideratu daitezkeen lanpostuak, eta lanpostuon zerrenda emango dio lan-batzordeari.

Halaber, gutxienez hamabost egun lehenago emango die lan horiek egiteko beharraren berri eraginpeko langileei eta enpresa-batzordeari. Beranduago abisatzen badie, aparteko ordutzat joko dira, zeinak, gehienez ere, 80 izango baitira urtean.

24. artikulua.– Aparteko orduak.

Ezin da aparteko orduetan lan egin, hurrengo puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

Salbuespenez bakarrik luzatu ahal izango da lanaldi arrunta, egoera hauetakoren batean:

a) Ezinbestean, hau da, ezbeharrak edo ezohiko eta presazko bestelako kalteak, ezustekoak edo absentziak prebenitzeko edo konpontzeko.

b) Behar adinako aurrerapenarekin aurreikusi ezin diren arrazoiak tarteko, lanaldi arrunta luza-tea ezinbestekoa denean entitateak behar bezala funtzionatzeko. Nolanahi ere, frogatu egin beharko da ezin zaiola langile berriak kontratatuta aurre egin lan-gainkarga horri, arrazoi hauetako bat tarteko dela:

– Lan-denbora oso laburra izateagatik kontratazio berriak egitea bideragarria ez delako.

– Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

– Enplegu-zerbitzu publikoei laguntza eskatu arren zerbitzu horiek ez diotelako Haziri eman dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

Artikulu honen aurreko puntuetan aurreikusitako ezohiko egoerak gertatzean egiten diren aparteko orduak atsedenaldiekin konpentsatuko dira.

Egindako aparteko ordu bakoitza honela konpentsatuko da: ordu eta erdiko atsedenaldiarekin, laneguna bada; bi orduko atsedenaldiarekin, gauez, igandean edo jaiegunean bada (azken hori egingo da, soil-soilik, salbuespenez eta atzeraezinezko kasuetan). Era berean, entitateak ohiko prozeduraren bidez konpentsatuko ditu aparteko orduak egiteak sor ditzakeen gastuak (joan-etorriak, otorduak, etab.). Aparteko orduak konpentsatzeko denborak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Langile Lan-kontratudunen Hitzarmen Kolektiboan jasotzen direnak izango dira, baldin eta hitzartutako baldintzak hobetzen badituzte (aurre-aurreko urteko abenduaren 31n indarrean den hitzarmena hartuko da kontuan).

Aparteko orduen konpentsazioa jasotzeko, eskaera egin beharko zaio arloko arduradunari, edo, hala badagokio, arlo horri dagokion zuzendaritzari, eta hark baimena eman beharko du ezartzen den prozeduraren bidez. Prozedura hori eta geroko aldaketak lan-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dituzte.

Aparteko orduak metatu egin daitezke, lanaldi osoak hartzeko. Aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteen barruan finkatu beharko da konpentsazio-aldia, ados jarrita eraginpeko langilea eta haren zuzeneko arduraduna (arloko arduraduna), edo, hala badagokio, arlo horri dagokion zuzendaritza.

Lan-batzordeak konpromisoa hartzen du zaintzeko aparteko orduak egiteko modua bat dato-rrera hitzartutakoarekin; horretarako, zuzendaritzak aparteko orduei buruzko txostena emango dio lan-batzordeari, hark eskatuta.

25. artikulua.– Lan-egutegia.

Zuzendaritzak, lantokiak dauden lurraldeetako eta udalerrietako egutegi ofizialak ezagutu eta gero, egokitzen diren egutegi-proposamenak egingo ditu; gero, langileen ordezkariari emango dizkie, ados jartzeko.

Aurreko urteko azaroaren 15a baino lehen egingo dira egutegiak.

26. artikulua.– Oporrak.

Artikulu honetan, absentzia hauek jasotzen dira:

- Udako oporrak.
- Beste egun libre batzuen poltsa.
- Herriko festak.

Udako oporrak: Abuztuko lanegunen baliokideak dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langile guztiek izango dute udako oporraldia.

Udako oporraldira bideratutako egunen gutxienez % 75 ekainean, uztailean, abuztuan eta irai-lean hartu beharko dira. Oporrak maiatzaren 10a baino lehen eskatuko dira. Enpresak maiatza bukatu aurretik erantzungo die eskaerei.

Gainerako % 25a aribideko urteko edozein unetan hartu ahalko da, baita hurrengo urteko urta-rrilaren 1etik otsailaren 3ra bitartean ere.

Udako oporrak egunen arabera hartuko dira nahitaez.

% 75 hori aipatutako oporralditik kanpo hartu ahalko da, baldin eta zerbitzu-premiak aintzat har-tzen badira eta zuzendaritzak/gerentziak, arloko arduradunari entzun ondoren, baimen espresua ematen badu.

Udako oporretako egunak arlo bakoitzean antolatuko dira, arduradunarekin ados jarrita, urte osoan erantzun ahal izateko zerbitzu-premiei.

Oporraldia ezingo da eskudiruz konpentsatu, ez osorik, ez zati batean, ez bada kasu hauetakoren batean: urtearen barruan langilearen lan-harremana eteten bada, edo langileari eszedentzia ematen bazaio edo kontratua eteten bazaio, eta, aldi berean, oporraldia artean hartu gabe badu, edo osorik hartu gabe badu.

Langilea bajaran badago, oporraldia eten ahal izango da. Gorabehera hori igarotakoan, interes-dunak eskubidea izango du oporrekin jarraitzeko, alta medikoa aurkeztu eta gero. Bi alderdiek hitzartuko dute oporrak noiz hartu.

Zerbitzu-premiak tarteko, eta, zuzendaritzak eskatuta, oporrak (zati batean edo osorik) hark ezarritako egunetan hartu behar badira, alderdi hauek hartuko dira kontuan:

– Udako lanalditik kanpo hartzera behartuz gero, opor-egunak egun naturalak izango dira, edozein izanik ere lanaldiaren iraupena.

– Oporrak zuzendaritzak proposatutako egunetan hartzeak (bi aste horietatik kanpo) langileari kalte handia eragiten badio, langileak batzorde paritarioaren bitartekaritza eskatu ahalko du.

– Hazik, zerbitzu-premiengatik, planifikatutako eta baimendutako oporrak aldatzen badizkio edozein langileri, eta, horren ondorioz, langileak gastu batzuk baditu bidaiaren, ostatuaren edo alokatutako apartamentuaren erreserba deuseztatzeagatik, edo arrazoi horrengatik bestelako gasturen bat sortzen bazaio, entitateak ordainduko ditu gastuok.

Nolanahi ere, horri buruzko egiaztagiria aurkeztu beharko ditu langileak, eta eskaera egin beharko du, baldin eta gastuok bere gain hartzean axolagabekeriaz jokatu ez badu.

Beste egun libre batzuen poltsa: urtero, urteko egutegiaren arabera, sei edo zazpi eguneko poltsa bat sortuko da (Gabonetako eta Aste Santuko aurreko txandetatik dator). Urteko edozein unetan hartu ahalko da, egun osoetan, multzoan edo bereizita, norberaren nahierara.

Poltsako egunak arlo bakoitzean antolatuko dira, arduradunarekin ados jarrita, zerbitzu-premiei urte osoan erantzun ahal izateko. Aste Santuan edo Gabonetan egun horietakoren bat hartu nahi izatekotan, aldi bakoitzeko lehenengo txanda hasi baino hilabete lehenago eskatu beharko da gutxienez.

Gehienez ere, hurrengo urteko urtarrilaren 6ra arte hartu ahalko dira egunok. Egun horren aurretik hartu ezean, galdu egingo dira.

Herriko festak: langile bakoitzak zehaztuko du noiz hartuko dituen herriko festetako egunak, aribideko urte naturalaren barruan beti. Egun horren aurretik hartu ezean, galdu egingo dira.

Egunok Aste Santua baino lehen eskatu beharko dira.

Herriko festetan hartu nahi den eguna bat baldin badator urte bakoitzean lantokirako zehaztutakoekin, langileak berdina eskatu beharko du.

Beste gai batzuk:

Urte naturalera iristen ez diren aldietan sortutako oporrak kalkulatzeko, prozedura honi jarraituko zaio:

a) Urtean lan egin behar diren orduak kalkulatu dira, indarreko lan-egutegiaren arabera.

b) Kontzeptu guztiengatik opor-egunei dagozkien orduak kalkulatu dira, indarreko lan-egutegiaren arabera, norberaren aukerako orduak barne.

c) Aztertutako aldian lan egindako orduei dagozkien orduak kalkulatu dira, indarreko lan-egutegiaren arabera.

Sortutako opor-orduak kalkulatzeko, kontzeptua (b) eta proportzioa (c)/(a) aplikatu dira. Lan-egutegira eramanda, ordu horiek opor-egun bihurtuko dira. Xedatutako egun guztiak hartu

gabe azkentzen edo eteten bada kontratua, langileak eskubidea izango du hartzeke dituen egunen zati proportzionala dirutan jasotzeko, urtean lan egindako hilabete kopuruaren arabera, bat etorrira lehen azaldutako kalkuluarekin.

27. artikulua.– Telelana eta lan ez-presentziala.

Telelanaren eta lan ez-presentzialaren araubidea bat etorriko da Eusko Jaurlaritzak EAeko sektore publiko osorako ezartzen duen araudi orokorrarekin. Araubide hori Haziren ezaugarrietara egokituko da, prozedura espezifiko bati jarraikiz. Prozedura hori eta geroko aldaketak lan-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dituzte.

VIII. KAPITULUA

JOAN-ETORRIAK

28. artikulua.– Joan-etorrien gastuak.

Oro har, enpresaren ibilgailuak edo entitateak itundutakoak (Administrazioak kudeatzen dituen ibilgailu publikoak edo pribatuak) erabiliko dira, aurretik eskatuta. Langileak ibilgailua eskatu ahalko du bere bizilekutik hurbilen dagoen egoitzan (inoiz ez bere lantokira joateko).

Enpresaren ibilgailua edo ibilgailu itundua erabili ezin denean, baimen espresua badago, norberaren ibilgailua erabiliko da, baldintza hauen arabera:

– 2023an, ohiko lantokitik kanpora egindako bidaiak edo joan-etorriak 0,38 euro/km-ko ordainduko dira; zenbateko hori finkoa izango da hurrengo hitzarmena negoziatu arte, eta, orduan, berrikusi egingo da.

– Lan-arrazoiengatik eta misio batekin norberaren ibilgailuan egindako joan-etorrietan, langileak misio horretan benetan egindako kilometroak zenbatuko dira, behar bezala justifikatuta badaude.

– Langilearen beraren interesagatik egindako joan-etorriak ez dira ordainduko.

– Joan-etorriengatik sortutako gastuak enpresaren kontura izango dira; ordaintzeko, baina, behar den moduan justifikatu beharko dira (tiketak, faktura...), eta prozedura normalizatuari jarraikiz aurkeztu.

29. artikulua.– Dietak eta beste gastu batzuk.

Langileak, laneko premiak direla-eta, mantenu-gasturen bat egin behar duenean, gehienez ere 20 euro ordainduko zaizkio bazkari edo afari bakoitzeko, eta 8 euro gosariagatik, etxetik kanpo lo egin behar badu.

Ostatuak, hegaldiak, tren-bidaiak eta abar kontratatuz gero, baldin eta arloko arduradunak premia zegoela onartzen badu, Administrazio eta Baliabide Arloaren bidez egingo da beti.

Mantenu-gastuak ordaintzeko, ezinbestekoa izango da fakturak aurkeztea.

30. artikulua.– Gastuak likidatzea.

Langile bakoitzak, gastuak likidatzeko, men egin beharko die gai horretan eskumena daukan arloak emandako jarraibideei eta propio ezarritako prozedurari. Haziko zuzendaritzak, prozedura horren testua eta gero egin daitezkeen aldaketak behin betiko idatzi aurretik, lan-batzordeari emango dio testua, eta haren ekarpenak aztertuko ditu.

IX. KAPITULUA

KONTRATUA LEGEZ ETETEKO EGOERAK, BAIMENAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK
ETA LANALDI-MURRIZKETAK

31. artikulua.– Xedapen orokorrak.

Langileek eskubidea dute zenbait baimen eta lizentzia hartzeko, bai eta kontratua legez eteteko egoerak errespeta daitezen ere, artikulua hauetan ezarritakoarekin bat:

Kapitulu honetan jasotzen denaren ondorioetarako, hona hemen nola ulertu behar diren termino hauek:

1.– Kontratua legez eteteko egoerak: kapitulu honetan eta Langileen Estatutuaren 45.1 artikuluan jasotzen dira, eta lan egiteko eta lana ordaintzeko betebeharretik salbuesten dute.

Betekizunak:

– Aurretiko eskaera: langileak aurrerapen nahikoaz egingo dio eskaera enpresari, arrazoi eragilea zehaztuta.

Aldi baterako ezintasun-egoeretan, ez da aurretiko eskaera egin beharko.

– Justifikazioa: dokumentuen bidez egiaztatu beharko da zer egoerak eteten duen kontratua.

2.– Baimena: Haziko langileek eskubidea dute kasu batzuetan lantokira agertu ez eta ordain-saria jasotzeko, kasu bakoitzerako zehaztutako ezaugarri eta denborekin. Kasuak 2. apartatuan (Baimenak) jasotzen dira, bakoitzerako kauekin batera. Adierazten diren kasuetan, baimena ez da ordaindua izango; horrelakoetan, orduak berreskuratu beharko dira.

Betekizunak:

– Aurretiko komunikazioa: langileak aurrerapen nahikoaz komunikatu beharko dio enpresari delako baimena hartzeko asmoa daukala, absentzia zer arrazoik eragingo duen zehaztuta.

– Justifikazioa: absentziaren arrazoa dokumentuen bidez egiaztatu beharko da. Kasuaren arabera, dokumentazioa erantsi beharko zaio aurretiko komunikazioari, edo baimena hartu ondoren aurkeztu.

Betekizun horiek bete ezean, langileak ez du edukiko lanera ez bertaratzeko justifikaziorik, eta, beraz, Haziren diziplina-araubidea aplikatu ahalko da.

Baimen-orduak edo -egunak benetan lan egindako denboratzat joko dira; hortaz, lanegunetan bakarrik hartu ahalko dira, egun naturaletan hartzekoak direla zehazten denean izan ezik.

Era berean, baimena eragin duen gertaeraren eguna hartzeko aldi sartuta egongo da, salbu eta gertaera laneguna ez den egun batean edo ohiko lanaldia bukatu ondoren gertatzen bada; horrelakoetan, baimena hurrengo lanegunean hasiko da. Halere, norbere edo senideen ezkontzagaritako baimenetan (37. artikulua) eta aplikatzekoa zaien araudiaren arabera egun naturalen arabera hartu beharreko aldia duten baimenetan, gertaera eragilearen egunean hasiko da zenbaketa.

3.– Lizentzia: langileek eskubidea dute lanera ez bertaratzeko, enpresak aurretik baimena eman badu.

Hitzarmen honetan jasotzen diren lizentziak ez dira ordainduko, aurkakoa adierazi ezean, eta aldi horiek ez dira aintzat hartuko oporrak, antzinasuna eta gainerako prestazioak kalkulatzeko.

Betekizunak:

– Aurretiko eskaera: langileak aurrerapen nahikoaz egingo dio eskaera enpresari, lizentzia eragin duen arrazoia zehaztuta.

– Enpresaren aurretiko baimena: enpresak eskaera baimendu edo ukatuko du, aukeraren, zerbitzuaren eta enpresaren premiekiko egokitzapenaren arabera.

– Justifikazioa: baimenekin bezala, dokumentuen bidez egiaztatu beharko da absentsia, lizentzia hartu aurretik edo ondoren, kasuaren arabera.

Kapitulu honetan ezkontideari buruz egiten diren aipamen guztiak langilearekin bikotekide egonkor gisa bizi den pertsonari buruz ere egiten direla ulertuko da, baldin eta egoera hori erregistro publiko ofizial baten bidez egiaztatzen bada (Izatezko Bikoteen Erregistroa edo bizikidetza-ziurtagiria, bizilekuko udalak emana). Bizikidetza egonkorra egiaztatuta dagoenean, ezkontza-ahaidetasunak ere ulertu beharko dira ezkonduentzako baldintza berberetan.

Aurreratu dugun moduan, Haziren zuzendaritzari dagokio, egokitzen den kasuetan, baimenak eta lizentziak ematea, eta behar diren neurriak hartuko ditu, zerbitzu-premiak eta eskatzailearen premiak asebetetzeko, baimenei eta lizentziei eragin gabe.

Langilea eta Haziren zuzendaritza baimen edo lizentzia bat emateko ados jartzen ez badira, batzorde paritarioak ebatziko du kasua.

Lanpostura ez agertzeko baimenak eta lizentziak kasu bakoitzaren arabera denboraz eta arauekin baliatuko dira, honela:

1) Kontratua eteteko egoerak.

(Kapitulu honetan jasotzen dira berariaz).

– Gaixotasunetik edo istriputik datorren aldi baterako ezintasuna.

– Jaiotza, adopzioa, adopziorako zaintza edo ondorengoen harrera.

– Askatasunaz gabetzeagatiko etenaldia.

2) Baimenak:

Halaber, aurrerapen nahikoaz abisatuta, jarraian deskribatzen diren baimen hauek eman ahalko dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera. Hona hemen kasuak:

– Norbere edo senideen ezkontzako baimena.

– Senideen gaixotasun larri, ospitaleratze, etxeko ingresu edo atsedena, edo heriotzagatiko baimena.

– Bularreko haurra zaintzeko baimena.

– Mediku-kontsulta, -tratamendu eta -azterketetarako baimena.

– Adingabeak (12 urte arte) edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duten pertsonak eta bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena.

– Presazko premiengatiko edo egoera larriengatiko baimena.

– Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senideak artatzeko baimena.

- Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko baimena.
- Ohiko etxebizitza aldatzeko baimena.
- Legean ezarritako egiteko sindikalak betetzeko baimena.
- Norberaren gauzetarako baimena.
- Antzinasunari dagozkion norberaren aukerako egunetarako baimena.
- Adingabeen egokitzapen-aldietarako baimena.
- Betetako lanpostuarekin eta bere egitekoekin zuzeneko zerikusia daukaten hobetze-ikasketak egiteko baimena.
- Betetako lanpostuarekin edo bere egitekoekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketetan azterketak egiteko baimena.

3) Lizentziak:

- Elkargo, elkarte edo sindikatuen ekitaldi kolektiboetara joateko lizentzia.
- Norberaren gauzetarako lizentzia.
- Ikasketak egiteko lizentzia.

32. artikulua.– Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasunak.

Bularreko haurra zaintzeko baimenagatiko etena bateragarria da adingabeak edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duten pertsonak eta bigarren mailara arteko senideak zaintzeko lanaldi-murrizketarekin, baina beste kasu batean ere ezingo dira aldi berean hartu aurreko artikuluan jasotako lizentzia edo baimen bat baino gehiago.

33. artikulua.– Lanera itzultzea.

Hartutako lizentzien eta baimenen aldia bukatutakoan, langileek berehala itzuli beharko dute beren lanpostuetara, eta justifikatu egin beharko dute lanetik kanpo egindako aldia; bestela, diziplina-erantzukizuna izango dute.

Lan-kontratua eteteko egoerak.

34. artikulua.– Gaixotasunetik edo istriputik datorren aldi baterako ezintasuna.

1.– Enpresak eutsi egingo dio gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurari, baita gertakizun horiengatik sistema publikoan izandako alden eta bajen osasun-kontrolari ere, eta estaldura hori ezingo du Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bitartez gauzatu (laneko istripuen eta gaixotasunen mutualitateak), baldin eta goragoko arau batek horretarako ezgaitzen ez badu.

2.– Aldi baterako ezintasunetan, enpresak prestazioaren osagarriak ordainduko ditu, bat etorritan Administrazio Orokorrean une bakoitzean indarrean den araudiarekin.

3.– Gehieneko aldia amaitutakoan, enpresak jardungo du indarreko araudian ezarritakoaren arabera eta organismo eskudunek (GSIN eta beste batzuk) zehazten dutenaren arabera.

4.– Aldi baterako ezintasun-egoeran dagoela egiaztatzen bada langileak norbere edo beste inoren konturako lanak egin dituela, galdu egingo du 2. apartatuan ezarritako zenbatekoa esku-

ratzeko eskubidea, eta, arrazoi horrengatik oker jasotako zenbatekoak enpresari itzuli beharko dizkio hilabeteko epean. Horrez gain, diziplina-espeditatea ireki dakioke.

5.– Gaixotasunaren edo istripuaren ondoriozko egoera borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen duen langileak, besteak beste, diziplina-erantzukizuna izango du, eta galdu egingo du 2. apartatuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea.

35. artikulua.– Jaiotza, adopzioa, adopziorako zaintza edo ondorengoen harrera.

Adingabearen gurasoek 19 astez eten ahalko dute lan-harremana, kasu hauetan: jaiotza, adopzioa edo adopziorako nahiz harrerarako zaintza (urtebetetik gorakoa).

Lan-kontratuaren etenaldia honela banatuko da:

– Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, erditu eta berehala edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopziorako nahiz harrerarako zaintzari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Ama biologikoak baimena har dezake aurreikusitako erditze-eguna baino lau aste lehenagotik.

– Hamaika aste hartu ahalko dira aste lanaldi osoan edo partzialean:

– Nahitaezko aldiaren jarraian, edo

– etenaldiekin, asteka, pilatuta edo bereizita, nahitaezko sei asteak amaitzen direnetik haurrak 12 hilabete bete arte.

Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo asteak metatuta hartzeko, interesdunak horren berri eman behar dio enpresari, 15 egun lehenago gutxienez.

Aldi hori lanaldi osoan edo partzialean hartzeko, enpresak eta langileak ados jarri beharko dute.

– Beste bi aste seme-alabak zaintzeko, lanaldi osoan edo partzialean, modu jarraituan edo etenik gabe, asteka, haurrak zortzi urte bete arte.

Guraso bakarreko familien kasuan, gurasoak eskubidea izango du hogeita hamabi asteko etenaldia hartzeko, banaketa honekin:

– Nahitaezko sei aste.

– Hogeita bi aste semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte,

– eta lau aste semeak edo alabak zortzi urte bete arte.

Etenaldia kasu hauetan luzatuko da:

– Bi aste gehiago semeak edo alabak desgaitasunen bat badu.

– Astebete gehiago haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, baldin eta jaiotza, adopzioa edo harrera anizkoitza bada, guraso bakoitzarentzat.

– Erditze goiztiarretan, edo jaioberriak erditu ostean ospitalean egon behar duenean zazpi egun baino gehiagoz, jaioberriak ospitalean ematen dituen adina egun luzatuko da etenaldia, hamahiru aste gehigarriko mugarekin.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldiak ez dira murriztuko. Salbuespena izango da gurasoak nahitaezko sei atsedeen-asteak igarotakoan laneratzea erabakitzen duenean.

Eskubidea banakakoa eta besterenezina izango da.

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak aitortutako prestazio ekonomikoaz gainera, enpresak osagarri bat ordainduko dio langileari, ordainsarien % 100 jaso dezan artikuluko honetan jasotzen diren kausengatik kontratua etenda dagoen aldian.

36. artikulua.– Askatasun-gabetzea.

Askatasun-gabetzearen ondorioz lan-harremana etenda duen langileak eskubidea izango du bere lanpostua gordetzeko harik eta zigor-epaia eman arte, eta enpresatik ez du inolako ordainsaririk jasoko, ezta kotizatuko ere, egoera horretan dagoen bitartean.

Baimenak.

37. artikulua.– Norbere edo senideen ezkontzako baimena.

1.– Ezkontzeagatik, langileak eskubidea du 20 egun naturaleko baimena hartzeko; ezkontza aurretik edo ostetik hartzea dago, baina eguna bera barne hartuta.

Baimen hau oporraldiarekin batera har daiteke, aurretik edo atzetik gehitzeko aukerarekin; hamabost egun lehenago adierazi beharko zaio zuzendaritzari.

Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketak) hasten den enplegatuak eskubidea izango du baimen hori hartzeko, baldin eta hala dela frogatzen bada, Izatezko Bikoteen Erregistroan izena emanda, interesdunak bizi diren tokiko udalaren bizikidetzaz-ziurtagiria aurkeztuta, edo, elkarketa zibilen udal-erregistrorik balego, horrek emandako egiaztagiraren bidez.

2.– Langilearen aita edo ama, aita eta ama politikoa, anaia/neba edo ahizpa/arreba, anaia/neba edo ahizpa/arreba politikoa, semea edo alaba, biloba edo aitona edo amona ezkontzen badira, langileak eskubidea izango du egun natural bateko baimena hartzeko, ezkontza-egunean bertan; baimen hori hiru egun naturalekoa izango da, ospakizuna bizilekutik 150 km-ra baino gehiagora egiten bada.

38. artikulua.– Senideen gaixotasun larri, ospitaleratze, etxeko ingresu edo atsedena, edo heriotzagarriko baimena.

1.– Senideen gaixotasun larria, ospitaleratzea, etxeko ingresua edo atsedena, edo heriotza gertatuz gero, langileak bost laneguneko baimena izango du bigarren mailara arteko odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko senideak badira, baita ahaidetasuna urrunagoa denean edo ahaidetasunik ez dagoenean ere, baldin eta etxe berean bizi badira hauetakoren bat gertatu denean:

- Gaixotasun larri justifikatua.
- Ospitaleratzea.
- Etxeko ingresua edo atsedena.
- Heriotza (kasu honetan, bost laneguneko baimena).

Odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko mailak.

– Odol-ahaidetasuneko lehen maila:

- Gurasoak.
- Seme-alabak. Ezkontza-ahaidetasuneko lehen maila.

- Ezkontidea/bikotekidea.
- Ezkontidearen/bikotekidearen gurasoak.
- Ezkontidearen/bikotekidearen seme-alabak.
- Odol-ahaidetasuneko bigarren maila:
 - Aitona-amonak.
 - Neba-arrebak.
 - Bilobak. Ezkontza-ahaidetasuneko bigarren maila.
 - Ezkontidearen/bikotekidearen aitona-amonak.
 - Ezkontidearen/bikotekidearen neba-arrebak.
- Odol-ahaidetasuneko hirugarren maila:
 - Osaba-izebak.
 - Ilobak. Ezkontza-ahaidetasuneko hirugarren maila.
 - Ezkontidearen/bikotekidearen osaba-izebak.
 - Ezkontidearen/bikotekidearen ilobak.

2.– Aipatutako baimen-aldiei beste bi lanegun gehituko zaizkie, arrazoitutako gertakizunaren ondorioz langilearen ohiko bizilekutik 150 km-ra baino gehiagora lekualdatu behar badira.

3.– Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideen, maila altuagoko senideen, eta, bizikidetza badago, ahaidetasun-mailarik gabeko pertsonen egiaztaturiko gaixotasun larriko kasuetan, langileak, lehengo baimena amaitu eta 30 egun igaro ostean, eskubidea izango du epealdi berbereko beste baimen bat hartzeko; halere, horrelakoetan, ez da aplikatuko ohiko bizilekuarekiko distantziagatiko luzapena.

4.– Artikulu honetan araututako baimenetarako ezarritako egunak nahitaez hartu beharko dira baimenak eragin dituzten egitatezko kasuak gertatzen diren egunetan.

5.– Lehenengo mailako senide batek, edo, elkarrekin biziz gero, urrunagoko maila bateko senide batek zaintza behar badu osasun-prozesu larri edo larri samarreatatik, baldin eta prozesu laburrak badira, langileak eskatu ahalko du lanpostuan ez agertzea; horretarako, gehienez ere % 50 murriztuko du eguneko lanaldia, hilabeteko gehieneko epean.

6.– Nolanahi ere, langileak baimen hori baliatu ahal izan dezan, bosgarren (5) puntuan adierazitakoa kenduta, baimena hartzen duen lanegun bakoitzean egiaztatu beharko du gertaera eragilea badela; senide bat hiltzen denean, berriz, nahikoa izango da behin emandako egiaztatzea.

39. artikulua.– Bularreko haurra zaintzeko baimena.

Langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du hamabi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko; bularra edo biberioa emateko denbora hori bi zatitan bana dezake.

Edoskitzeko etenaldi horiei guztira dagozkien orduak pilatu ahalko dira, 35. artikuluan (jaiotza, adopzioa, adopziorako zaintza edo ondorengoen harrera) jasotzen den baimen-egoerari dagokion

zatian luzatuta, baimena bukatu ondoren, edo, bestela, adingabearen jaiotzatik edo adopzioetik baimen horiei dagokien denbora baliokidea igaro denean.

40. artikulua.– Mediku-kontsultak, -tratamenduak eta -azterketetarako baimena.

1.– Langileek eskubidea dute baimen ordaindua hartzeko, norberaren premiak direla-eta, lanaldian zehar mediku-kontsulta, -tratamendu eta -azterketetara joateko, baldin eta bertaratu direla behar bezala justifikatzen badute eta zentro horietan ez badute lanorduetatik kanpo joateko kontsulta-ordurik.

2.– Baimen horren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da gehienez, behar bezala egiaztatutako kasu berezietan izan ezik.

3.– Erditzeko prestakuntza-teknikak ikastera joateko, langileek ordaindutako baimena izango dute, behar besteko denboraz, astean 4 orduko mugarekin. Horretarako, justifikatu egin beharko dute ikastaro hori lanaldiaren barruan egin behar dela, eta behar bezala egiaztatu beharko dute joan direla.

41. artikulua.– Adingabeak (12 urte arte) edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duten pertsonak eta bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena.

Jaiotzagatik, adopzioagatik edo legezko zaintzagatik hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duten langileek eskubidea izango dute lanaldia murrizteko. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia; bada, soldata proportzionalki gutxituko da, murrizketaren arabera.

Era berean, langileek aurreko paragrafoan jasotzen den murrizketari heldu ahalko diote, bigarren mailara arteko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duen senide bat zuzenean zaintzeko, baita, elkarrekin biziz gero, urrutiagoko ahaidetasun-mailaren bat daukan senide bat edo ahaidetasunik ez daukan pertsona bat zaintzeko ere, mugikortasun-zailtasunak, mendekotasuna edo gaixotasun larri jarraitu bat edukitzeagatik, baldin eta mediku-txosten baten bidez egiaztatu bada.

Artikulu honetan jasotzen den baimena baliatzen duen langileak eskubidea izango du lan-ordutegiarekin malgu jokatzeko, zuzendaritzarekin ados jarrita.

42. artikulua.– Presazko premiengatik edo egoera larriengatik baimena.

Presazko kausengatik edo kausa larriengatik baimen hauek daude:

– Ezinbesteko kasuetarako, presazko edo ezusteko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denerako (gaixotasun edo istripu batek halabeharrezkoa egiten duenean langilea berehala bertaratzea), baimen ordaindu bat ezartzen da; orduka hartu ahalko da, eta, gehienez ere, urtean lau egun iraungo ditu.

– Bestelako larrialdietan (adibidez, ohiko bizilekuan sutea pizten bada edo uholdeak sortzen badira), langileak lanpostutik alde egin behar badu, baimen bat hartu ahalko du, behar beste orduz. Ordu horiek gertaera eragilea jazo eta hurrengo 15 egunetan berreskuratuko dira.

43. artikulua.– Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senideak artatzeko baimena.

2. mailara arteko odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko, edo, elkarrekin bizi badira, urrunagoko maila bateko senideren bat artatu behar duten langileek (mugitzeko zailtasunak dituelako edo mediku-txostenaren bidez egiaztatutako gaixotasun larri kroniko edo jarraitua duelako) urtean 50 ordu arteko baimen ordaindua izango dute. Oro har, ordu-kreditu horretatik gehienez ere bi ordu

hartu ahalko dituzte egunean, eta ordu horiek erabili beharko dira lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera.

44. artikulua.– Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko baimena.

Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko, langileek eskubidea izango dute baimen ordaindu bat hartzeko, behar besteko denboraz, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

Nolanahi ere, adierazten diren kasuetan, baimena ez da ordaindua izango, eta denbora hori berreskuratu beharko dute; era berean, hala adierazten den kasuetan, Haziren zuzendaritzak aurretiko onespena eman beharko du.

Ondorio horietarako, hauek izango dira ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak:

- Epaitegien, polizia-etxeen eta gobernu zibilen zitazioak.
- NANA, pasaporteak, eta zentro ofizialetako ziurtagiriak eta erregistroak.
- Gidabaimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.
- Errekerimenduetara agertzea, eta notario-izapideak egitea.
- Odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailarainoko senideei, edo, elkarrekin bizi badira, ahaidetasun-mailarik ez dutenei izapide puntualak egitera laguntzea, desgaitasun fisiko edo psikikoa badute, haien egoeraren arabera.
- Hautetsiak izateagatik gobernu-organoen edo horien menpeko batzordeen bileretara joatea.
- Lehen mailako senideei mediku-kontsultetara, -tratamenduetara edo -azterketara laguntzea, behar bezala justifikatuta.
- Bigarren mailako senideei medikuarengana laguntzea, baldin eta langileak adierazten badu senide horrek lehen mailako seniderik ez daukala, edo, eduki arren, nagusiak direla, eta ezin dutela artatu.

Ondorio horietarako, hauek ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat joko dira, eta denbora hori hilabeteko epean berreskuratu beharko da (ordaindu gabeko baimenak dira):

- Organismo ofizialetan egitea beharrezkoak diren izapideak. Lanorduetatik kanpo egin ezin badira, eta hitzordua behar bada. Organismo ofizialetara ez agertzeak erantzukizun zibil, penal edo administratiboak ekarri behar ditu.
- Kidegoen, elkarten edo sindikatuen biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, mahai-inguru, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta bestelako ekitaldi kolektiboetara joatea; erabilitako denbora hilabetean berreskuratu beharko da. Horrelakoetan, Hazik aurretiko onespena eman beharko du, zerbitzu-premiei aukera ematen dutenean soilik.

45. artikulua.– Ohiko etxebizitza aldatzeko baimena.

Langileak, ohiko bizilekua aldatu behar duenean, eskubidea izango du bi laneguneko baimen ordaindua hartzeko, behar bezala justifikatuta. Baimen hori hartu ahal izango da bakarrik bi urte igarotakoan arrazoi beragatik aurretik hartutako baimenetik, eta langileak, edonola ere, eskubidea izango du Langileen Estatutuak ematen dion lizentzia-egun bat hartzeko.

46. artikulua.– Legean ezarritako eginkizun sindikalak betetzeko baimena.

Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiten dituztenek eskubidea izango dute dagokien baimen ordaindua hartzeko, bat etorrira indarreko araubidean ezarritako egoera, epe, betekizun eta manuekin.

47. artikulua.– Norberaren gauzetarako baimena (moskosoak).

Norberaren gauzetarako baimen bat aitortzen da, urteko lanalditik kenduko dena, urteko benetakoa lanaldia murriztuta, honela:

– Hitzarmena sinatzen den urtean: 30 ordu (oraingo 22,5 orduak + 7,5 ordu).

– Hitzarmena sinatzen den urtea + 1: 37,5 ordu (30 + 7,5).

– Hitzarmena sinatzen den urtea + 2: 45 ordu (37,5 + 7,5).

Hurrengo urteetarako, 45 ordutan finkatuko da.

48. artikulua.– Antzinasunari dagozkion norberaren aukerako egunak (kanosoak).

Haziko langileek, horrez gain, eskubidea izango dute bi egun osagarri hartzeko seigarren hiru-tekoa betetakoan, eta, zortzigarren hiru-tekotik aurrera, eskubide horri egun bat erantsiko zaio betetako hiru-teko bakoitzeko.

49. artikulua.– Adingabeen egokitzapen-aldietarako baimena.

Adingabeak eskoletara edo haur-eskoletara egokitzeko aldietan, langileek 3 orduko gehieneko baimena hartu ahalko dute egunean, eta denbora hori berreskuratu beharko dute egokitzapen-aldia amaitu eta gehienez ere bi hilabeteko epean.

50. artikulua.– Betetako lanpostuarekin edo bere egitekoekin zuzeneko zerikusia daukaten hobetze-ikasketak egiteko baimena.

Betetako lanpostuarekin edo egitekoekin zuzeneko zerikusia duten hobetze-ikasketak egiteko baimena eman dakieke EAEko edo Estatuko prestakuntza-zentro ofizialetan ikasketok egiteko onartzen dituzten langileei. Baimen hori ordaindua izan ahalko da.

Baimenaren iraupen-aldia ikasturte batekoa izango da, gehienez.

Langileen ordezkariari eskaera bakoitzaren eta haren ebazpenaren berri emango zaie.

51. artikulua.– Betetako lanpostuarekin edo bere egitekoekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketetan azterketak egiteko baimena.

Betetako lanpostuarekin edo bere egitekoekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketetan, langileek eskubidea izango dute zentro ofizialetan edo homologatuetan azterketa akademikoak egiteko, ezinbestekoa den denboraz; gehienez ere, egun natural bat izango da, eta dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko dute. Baimena bi egun naturalekoa izango da, azterketa-lekua azterketariaren bizilekutik 150 km baino urrunago badago. Baimen hori ordainduta egongo da.

Lizentziak.

52. artikulua.– Elkargo, elkarte edo sindikatuaren ekitaldi kolektiboetara joateko lizentzia.

Langileei lizentzia eman ahalko zaie elkargoen, elkarten edo sindikatuaren biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, mahai-inguru, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste

edozelako ekitalditara joateko, zerbitzu-premiak kontuan izanik, eta zuzendaritzak aurretiaz baimendu ondoren. Artikulu honetan adierazitako ekitaldietara joateko, gutxienez bost lanegun beharko dira.

Langileak bere kabuz eskatu duenean, lizentzia horrek ez du eskubiderik emango inolako kalte-ordainik jasotzeko, ez dietengatik, ez bidaia-gastuengatik, ez egonaldi- edo inskripzio-gastuengatik; den-denak izango dira interesdunaren kontura.

53. artikulua.– Norberaren gauzetarako lizentzia.

Norberaren gauzetarako lizentzia eskatzeko, pisu handiko arrazoiengatik denean izan ezik, urtebete igaro beharko da eskatzailea lanean hasi edo zerbitzuan berriro sartu zenetik.

Norberaren gauzetarako lizentziak ezingo du gainditu lau hilabeteko aldia, bi urterik behin. Bi urteak lizentzia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondoko lau hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik hasita. Epe laburragorako eskaeretan, halaber, lizentzia hartzen hasten den egunetik hasiko da zenbatzen, baina, bi urteko epearen barruan, norberaren gauzetarako beste lizentzia batzuk eman ahal izango dira, lau hilabeteak osatu arte.

Lizentzia eskatzen bada ikasketa ofizialak egiteko, urtean behin eman ahalko da, eta lau hilabetez jarraian hartu beharko da. Hala ere, salbuespenezko egoera egiaztatu berezirik badago, zerbitzuko premiei erantzun ondoren, ehuneko horretatik gora eman ahalko da.

Lizentzia misioaren bat egiteko eskatzen bada, gobernuz kanpoko garapenerako erakundeen babespean, garapen-bidean dagoen herrialderen batean, bost urtean gehienez urtebete har daiteke; gutxienerako aldia, berriz, hiru hilekoa izango da. Lizentzia hori laneko premien arabera emango da.

Eskaerak aztertu ondoren, enpresak onartu egingo du lizentzia hori, baldin eta zerbitzu-premiei aukera ematen badute. Halaber, lanpostua gordeko duela aginduko du, eta lanpostu hori aldi baterako beteko du, zerbitzu-premien arabera.

54. artikulua.– Ikasketak egitea.

Enpresaren zuzendaritzaren ebazpen baten bidez, lizentzia eman ahal izango da ikasturte batean ikasketak egiteko, aldi hori luzatzeko aukerarik gabe.

Eszedentziak eta lanaldi-murrizketak.

55. artikulua.– Eszedentziak.

1.– Hitzarmenaren ezarpen-eremuan sartutako langileek eskubidea izango dute nahitaezko eszedentzia edo borondatezkoa hartzeko (borondatezkoa interes partikularrengatik edo sektore publikoan zerbitzu emateagatik).

2.– Nahitaezkoak eskubidea emango du lanpostua gordetzeko eta aldi hori antzinasunerako zenbatzeko, eta langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu delako emango da, lanera bertaratu ezin bada. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean eskatu beharko da lanera itzultzea. Nahitaezko eszedentzia-aldian, kargu publiko baterako izendatutako langileak eskubidea izango du kargua betetzen duen aldian antzinasuna zenbatzeko.

3.– Halaber, langileak kargu sindikalen bat badu ordezkatzeko-indar handieneko sindikatu baten probintziako, autonomia-erkidegoko nahiz Estatuko zuzendaritza-organotan, 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.

4.– Senideak zaintzeko eszedentzia: langileek eskubidea izango dute gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko seme-alaba bakoitza zaintzeko, kontuan izan gabe biologikoa, adoptatua edo harrerakoa –behin betikoa edo adopzio aurrekoa– den, umearen jaiotegunetik, edo, hala badagokio, epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Bestalde, gehienez ere bi urteko eszedentziarako eskubidea ere izango du senide bat zaintzeko, baldin eta hura adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta bere kabuz baliatu ezin badaiteke, ordainduriko jarduerarik ez badu eta bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna badu (elkarrekin bizi badira, baita ahaidetasunik gabeak ere).

Apartatu honetan xedatutako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, eta haren iraupena zatitu ahal izango da. Hitzarmen honen ezarpen-eremuko bi langilek kausatzaile bera dela-eta badute eszedentziarako eskubidea, enpresak mugatu egin ahalko du eskubide hori batera erabiltzeko aukera, zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoiak justifikatuta.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da, eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Apartatu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian emandako denbora antzinasunerako zenbatuko da. Langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko, eta enpresak egin beharko dio bertan parte hartzeko deialdia; batez ere, lanera itzultzen denean.

Apartatu honetan jasotzen den eszedentziak iraun bitartean, langileari lanpostua gordeko zaio, gehienez ere hiru urtez.

Epe hori amaitu eta eszedentzia-aldia bukatu arte, borondatezko eszedentzia arautzen duten arauak aplikatuko dira, taldekako nahiz bakarkako itunik egiten ez bada, behintzat.

5.– Langileak, gutxienez urtebete badarama enpresan, eskubidea izango du borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor diezaioten (interes partikularrengatik edo sektore publikoko entitate batean zerbitzu emateagatik); eszedentzia hori ez da lau hilabete baino txikiagoa izango, ezta bost urte baino luzeagoa ere. Langileak eszedentziako lehen urtea amaitzean lanera itzultzea eskatzen badu, eskubidea izango du lanpostua gorde dakion. Gainontzeko kasuetan, lehentasuna izango du bere lanbide-kategorian edo parekidean hutsik dauden lanpostuak betetzeko.

Langile berak eskubide hori berriro baliatuko badu, lau urte igaro beharko dira aurreko eszedentziaren amaieratik.

Interes partikularrengatiko borondatezko eszedentziak irauten duen aldian, ez da zenbatuko 15. artikuluan araututako antzinasun-osagarria. Hala ere, gorde egingo da eszedentziaren unera arte pilatutako denbora, plantillara itzultzen bada ere. Sektore publikoan zerbitzu emateagatiko borondatezko eszedentzietan, iraupen-aldia, behar bezala justifikatzen bada, kontuan hartuko da Haziko antzinasuna zenbatzeko orduan, berriro laneratzen bada.

6.– Borondatezko eszedentzia amaitu aurretik lanera itzultzeko eskubidea egiten ez duen langileari behin betiko baja emango zaio entitatean.

7.– Hazik gehienez hilabeteke epean ebatziko ditu eszedentzia-eskabideak, laneko premiak kontuan hartuta, eta, bereziki, ahalegina egingo du onartu daitezen ikasketak bukatzeko, familieren alorreko beharrak asebetetzeko edo antzerakoetarako eskatzen diren eskabideak.

8.– Langileak, lanpostuaren erreserba galdu ondoren, lehentasunez itzultzea eskatzen badu interes partikularrengatik edo sektore publikoko entitate batean zerbitzu emateagatik borondatezko eszedentzia eskatu zuenetik zenbatzen hasita bigarren eta bosgarren urteen artean, eta eszedentzia eskatu zuen unean finkatuta zeukan lanpostu berean edo antzeko batean (lanbide-taldea edo -kategoria) toki huts bat agertzen bada, berehala itzuliko da.

Lanpostu hutsa finkatuta zeukan lanbide-talde edo -kategoria berean agertzen bada, aurreko arlo berean nahiz beste batean, itzuli ahalko da, baldin eta bere lanbide-profila bateragarria bada lanpostu hutsaren egiteko-zorroan ezarritakoarekin.

Bere lanbide-taldean edo -kategorian lanpostu hutsik ez badago baina beheragokoan bai, eszedentzian dagoen langileak, lanpostuaren lanbide-profilarekin bat badator, lanpostu hori hartu ahalko du, berari dagokion soldatarekin, harik eta bere lanbide-taldean edo -kategorian lanpostu huts bat agertu arte; bestela, ez itzultzea erabaki ahalko du, lanpostu huts hori agertu arte.

9.– Dena dela, Hazi beharturik egongo da idatzizko erantzuna ematera langileak itzultzeko egingako eskaerari.

56. artikulua.– Lanaldi-murrizketa.

Hitzarmen honen esparruan, langileak lanaldiaren % 12,5 eta % 50 arteko murrizketa eskatu ahal izango du, ordainsari guztiak proportzioan murriztuta.

Eskaera gutxienez urtebeterako izango da. Eskaera hori onartu ondoren, ezin izango du beste murrizketa bat eskatu, amaitu zenetik hiru urte igaro arte.

Lanaldi-murrizketa baldintza hauen menpe egongo da: Haziren premiak, lan-bolumena eta eskatzailek duen lanpostua.

Eskabideari ezezkoa ematen bazaio, beharrezkoa izango da gerentziak arrazoiak azaltzea txosten batean, ordezkari sindikalei iritzia eskatu ondoren.

Alderdi biek konpromisoa hartzen dute lanaldi-murrizketekin sortzen diren lanpostu hutsak betetzerakoan lehentasuna emateko desgaitasuna duten pertsonen edo baztertuta dauden taldeei.

* Hitzarmen honen 38.5 artikuluan jasotzen da zein lanaldi-murrizketa har daitezkeen osasun-prozesu larrietan.

** Hitzarmen honen 41. artikuluan («Adingabeak –12 urte arte– edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duten pertsonak eta bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena») definitzen dira adingabeak zaintzeko eskatzen diren lanaldi-murrizketak, baita bigarren mailara arteko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna duen senide bat zaintzekoak, edo, elkarrekin biziz gero, urrutiagoko ahaidetasun-mailaren bat daukan senide bat edo ahaidetasunik ez daukan pertsona bat zaintzekoak ere, denboran luzeagoak edo kronikoak diren prozesu edo mendekotasunak badauzkate.

X. KAPITULUA

EUSKARA

57. artikulua.– Printzipioak eta helburuak.

Hazi Fundazioak, Eusko Jaurlaritzaren mendeko fundazio publikoa den heinean, une oro bete behar du euskararen normalizazioaren arloan indarrean den araudia.

Hazik, zerbitzu-entitatea denez, halabeharrez ziurtatu eta bermatu behar ditu zerbitzuon bezero eta hartzaileen hizkuntza-eskubideak, une oro emanaz aukera euskara erabiltzeko eta arreta eta erantzuna euskaraz jasotzeko duten eskubidea baliatzeko.

Halaber, Hazik printzipio irmo eta eztabaidaiezintzat dauka euskara, zerbitzu-hizkuntza gisa ez ezik, lan-hizkuntza gisa ere sartzea entitatearen kulturara eta balioetara.

Azken batean, euskara eta hizkuntza horren erabilera zeharka kudeatuko dira Hazik bere misioarekin, ikuspegiarekin eta balioekin bat burutzen dituen jarduketa guztietan.

58. artikulua.– Baliabideak.

Hazik konpromisoa hartzen du behar diren baliabideak antolatzeko, hartara aurreko artikuluan adierazitako helburuak lortzeko eta indarreko araudian ezarritakoa une oro betetzeko.

Horretarako, Hazik euskararen arloko plan estrategiko bat edukiko du, zeina lotuta egongo baita Eusko Jaurlaritzaren Hizkuntza Politikako Zuzendaritzak ezartzen dituen plangintza-aldietara. Han adierazten diren helburuei, jarraibideei eta adierazleei jarraituko zaie une oro, Haziren errealitatera egokituta.

Nolanahi ere, Hazik tresna hauek eduki beharko ditu:

- Hizkuntza-irizpideak.
- Plan estrategikoa.
- Kudeaketa-planak.
- Euskara-batzordea.

Plana izango da entitateak hizkuntza-politika gauzatzeko edukiko duen tresna nagusia, eta bertan jasoko dira printzipioak, helburuak, ekintzak, adierazleak eta jarraipen-sistema.

Hazik kanpoko enpresa espezializatu baten aholkularitza jaso ahalko du, kapitulu honetan xedatutakoa burutzeko.

XI. KAPITULUA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA

59. artikulua.– Printzipioak eta helburuak.

Hazi konprometituta dago berdintasunaren eta sexuan oinarritutako diskriminazio ezaren printzipioarekin, arloan indarrean den araudi osoak xedatu moduan. Beraz, Hazik bermatu egingen ditu tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasunarekiko eta desberdintasunarekiko errespetua, genero-ikuspegiaren integrazioa, ekintza positiboa, sexuaren araberako rolen eta estereotipoen ezabaketa, ordezkaritza orekatua, koordinazioa eta lankidetzeta, aurrera egin ahal izateko emakumeen eta gizonen lan-eremuko benetako berdintasunean, kontziliazioan eta langileen erantzukidetasunean.

Bestalde, Hazik neurriak hartuko ditu antolakundeko balioak aldatzen laguntzeko, eta, horrela, benetako berdintasuna lortzera begirako erantzukidetasun soziala oinarri izango duen antolakunde-kultura baterantz abiatzeko.

Halaber, berdintasuna printzipio gidari eta balio modura txertatuko du entitatearen egunerokotasunean, nola antolaketa-egituran hala pertsonen eta jardueraren prozesu guztietan; bereziki, ahalegina egingo du politika eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzeko.

60. artikulua.– Baliabideak.

Hazik konpromisoa hartzen du behar diren baliabideak antolatzeke, hartara aurreko artikuluan adierazitako helburuak lortzeko eta indarreko araudian ezarritakoa betetzeko.

Zehazki, Hazik fundazioko emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat dauka, entitatearen negoziazio-batzordean adostua. Plan hori da tresna nagusia entitatean emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika gauzatzeko. Planak barruan hartzen ditu printzipioak, helburuak, ekintzak, adierazleak eta jarraipen-sistema. Bestetik, plana aplikatzeko gobernantza ezartzen du.

61. artikulua.– Soldata-berdintasuna.

Ordainsarien arloan tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa benetan aplikatzea bermatze aldera, ordainsari-gardentasunaren printzipioa aplikatuko da.

62. artikulua.– Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen lan-eskubideak.

Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileek zenbait eskubide dauzkate, zeinak aitortzen baitira, besteak beste, abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoaren 21. artikuluan (Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoan) eta Langileen Estatutuan edo haiek ordezkatzeko nahiz garatzen dituzten araudietan.

Entitateak konpromisoa hartzen du informazioa eta aholkua emateko genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileei dauzkaten eskubideei buruz, Langileen Estatutuan aurreikusten diren baldintzetan.

63. artikulua.– Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

Hazik protokolo bat edukiko du sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta jazarpen mota horien aurrean jarduteko; une oro eguneratuko da, eta neurriak jasoko ditu enpresan gerta litekeen horrelako edozein kasu prebenitzeko, eta, gertatuz gero, haren aurrean jarduteko. Prozedura hori eta geroko aldaketak enpresa-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dituzte.

Hazik tresna egokiak edukiko ditu arrazoi horrengatik jar daitekeen edozein salaketa aztertu, ikertu, eta, hala badagokio, zehatzeko.

64. artikulua.– Publikotasuna.

Haziren zuzendaritzak nahiz langileen legezko ordezkariak konpromisoa hartzen dute plantilla osoari emateko emakumeen eta gizonen berdintasunaren inguruko informazioa, baliabide eta maiztasun egokiekin.

XII. KAPITULUA

DESKONEXIO DIGITALA

65. artikulua.– Deskonexio digitala.

Hauek izango dira Haziko langileei deskonexio digitalaren arloan aplika dakizkiekeen irizpideak:

1.– Lanaldia amaitutakoan, langileei bermatu egingo zaie deskonexio digitalerako eskubidea. Langileek eskubidea izango dute lanaldia amaitutakoan inolako komunikaziori ez erantzuteko, erabilitako bidea edozein dela ere (posta elektronikoa, Whatsapp-a, telefonoa, etab.).

2.– Langileek konpromisoa hartzen dute behar bezala eta lanerako bakarrik erabiltzeko enpresak eskura jarritako baliabide informatiko eta teknologikoak.

Langile, zuzendari edo arloko arduradunen talde baten gainean erantzukizun hierarkikoa duten pertsonak bereziki bete behar dituzte deskonexio digitaleko politikak, erreferentziako tokia baitute koordinatzen dituzten taldeetan. Beraz, langile guztiek, eta, bereziki, erantzukizun hierarkikoa duten langileek ez dute erantzunik eskatuko lan-ordutegitik kanpo edo lanaldia amaitzeko gutxi falta denean langileei bidaltzen dizkieten komunikazioetan, baldin eta, horren ondorioz, gerta badaiteke hartzaileek benetan lan bat egin behar izatea, luza daitekeena atsedeen-denboraren kaltetan. Horregatik, komunikazioaren hartzaileek eskubidea izango dute komunikazioari ez erantzuteko hurrengo lanaldia hasi arte. Hala, langilearen ordutegitik kanpo erantzun beharra ekar dezakeen komunikazio bat bidaliz gero, bidaltzaileak espresuki onartuko du erantzunak hurrengo lanaldira arte itxaron ahal izango duela.

3.– Deskonexio digitalerako eskubidea berma dadin, bizitza pertsonala, familia eta lana benetan uztartzearen, prestakuntzen eta laneko bileren deialdiak egiten direnean (enpresa barruko bilerak nahiz bezeroekin edo enpresa hornitzaileekin egiten direnak), kontuan hartu behar da bilera horiek gutxi gorabehera zenbat iraungo duten, eta ez dira langilearen lanalditik harago luzatuko, haren atsedendian eraginik izan ez dezaten.

4.– Langileei, halaber, deskonexio digitalerako eskubidea bermatzen zaie oporraldian, norberaren aukerako orduetan, moskosoetan, kanosoetan, baimenetan, lizentzietan, ezintasunetan edo eszedentzietan, eta, oro har, hitzarmen kolektiboan jasotzen diren absentzia mota guztietan, baldintza beretan.

5.– Deskonexio digitalerako eskubidea bermatzen zaie lanaldia aurrez aurre egiten duten langileei eta telelaneko modalitatean egiten dutenei.

6.– Sentsibilizazio-neurriak ezarriko dira deskonexio digitalerako eskubidea babesteko. Horretarako, langileei informazioa eta prestakuntza emango zaizkie eskubide hori babestu beharri buruz, kontuan hartuta langile guztien inguruabarrak (lanekoak nahiz pertsonalak). Horri begira, langileen eskura jarriko da deskonexio digitalerako eskubidea babesteko neurria ulertu eta, gero, aplikatzeko behar duten informazio eta prestakuntza guztia.

Zuzendariak eta arloetako arduradunek deskonexio digitala betetzea sustatuko dute, baita horretarako hezi ere, teknologien praktika arduratsuaren bidez.

7.– Deskonexio digitalerako eskubidea baliatzeak ez du ondorio negatiborik izango langileen garapen profesionalean. Deskonexio digitalerako eskubidea artikuluan honetan ezarritakoaren arabera baliatzeak ez du inolako ere ekarriko diziplina-zehapenik.

8.– Deskonexio digitala langile guztien eskubide bat da, ez betebehar bat, eta langile guztiei aplikatu dakieke. Horrek espresuki esan nahi du langileek askatasun osoz bidal ditzaketela laneko komunikazioak lan-ordutegitik kanpo, baina, era berean, onartu egin behar dutela balitekeela erantzuna hurrengo egun baliodunera arte ez jasotzea.

9.– Artikulu honetan jasotzen den edukiak lan-denboraren kudeaketa hobetzen lagundu dezan, jardunbide egokitzat joko dira honako hauek:

– Saiatzea komunikazioak tartean diren langileei soilik bidaltzen eta komunikazioen edukia ezinbestekoa baino ez izaten, informazioa sinplifikatuz.

– Lanalditik kanpo bidaltzen diren mezu elektronikoetan, konfiguratzeari bidalketa geroratzeko aukera.

– Posta elektronikoan programatzea «kanpoan» aipamena duten erantzun automatikoak, bertan adierazita zein diren antolakundearekin harremanetan jartzeko datuak eta absentziak zenbat iraungo duen.

– Mugatzea lanalditik kanpo egiten diren deialdiak prestakuntzetarako, bileretarako, bideokonferentzietarako, aurkezpenetarako, informaziorako, eta abarretarako.

XIII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAU BIDEA

66. artikulua.– Falten eta zehapenen araubidea.

1.– Haziko zuzendaritza nagusiak langileak zehatu ahalko ditu, bai eraginpeko zuzendari-tzako zuzendariak edo delako arloko arduradunak proposatuta, bai Antolaketa Garapenaren eta Pertsonen Arloko, edo, hala badagokio, gerentziako kideek proposatuta, laneko betekizunak ez betetzeagatik egokitzen denean, bat etorrita hitzarmen kolektibo honetan ezartzen diren falten eta zehapenen mailaketarekin.

2.– Ezingo da jarri zehapenik oporrak edo langileen atsedenerako eskubideak gutxitu ditzakeenik.

3.– Langile batek lanean edo lanaren ondorioz egindako falta oro arin, astun edo oso astun gisa sailkatuko da.

4.– Langile batek entitateetik kanpo delituzko egintzaren bat egin badu eta «falta oso astunen» apartatuko g) letran xedatutakoaren arabera zehatu badute, hitzarmen honen 69.c) artikuluan xedatutakoaren arabera zehatu ahalko da.

Haziren zuzendaritzak langileak zehatu ahalko ditu, bat etorrita hurrengo artikuluetan ezartzen diren falten eta zehapenen mailaketarekin eta entitatearen kode etikoan onetsitakoarekin.

67. artikulua.– Zehapen arinak, astunak eta oso astunak.

Falta arintzat joko dira hauek:

a) Zuzen ez jokatzea jendearekin, lankideekin eta hierarkikoki beheago daudenekin.

b) Norberaren zereginak betetzerakoan berandu ibiltzea, eta zabarkeriaz edo arduragabe jokatzea.

c) Justifikatutako arrazoi bat tarteko, lanera huts egin eta horren berri garaiz ez ematea, berri ematea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.

d) Aldi baterako ezintasun-baja dagokion garaian ez aurkeztea, justifikatutako ezintasun edo gaixotasun batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.

e) Lanera ez joatea hilean egun batean edo bitan, horretarako arrazoirik izan gabe.

f) Hilean hiru, lau edo bost egunetan, berandu laneratzea, horretarako arrazoirik izan gabe.

g) Zerbitzuetako lokalak, materiala eta dokumentuak behar bezala ez zaintzea, eta arduragabe-keriaz jokatzea.

- h) Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere.
- i) Oro har, betebeharrak ez betetzea zabarkeriagatik edo desenkusatzeko moduko axolagabe-keriagatik.
- Falta astuntzat joko dira hauek:
- a) Lanean, diziplinarik ez izatea, edo jendea edo antolakundeko edozein pertsona errespeturik gabe tratatzea.
- b) Arloko arduradunek eta zuzendariek emandako aginduak eta jarraibidea ez betetzea, eta lanpostuaren betebeharrak ez betetzea, edo zerbitzuari kalte larriak ekarri dizkion edo ekar diezazkiokeen arduragabekeriak jokatzea.
- c) Familian Gizarte Segurantzaren eragin dezakeen aldaketarik izan bada, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Datu horiek maltzurkeriaz gorde badira, oso astuntzat hartuko da. Eragindako kalteak langilearen kontura izango dira.
- d) Aldi baterako ezintasun-baja berriro ere garaiz ez aurkeztea, edo Haziri horren berri garaiz ez ematea, eta, halaber, baja bukatu dela ez jakinaraztea.
- e) Proiektuko, arloko eta zuzendaritzako arduradunei justifikaziorik gabe kasu ez egitea, laneko edozein gaitan.
- f) Entitateak emandako NBEak (norbera babesteko ekipamenduak) eta segurtasun-ekipamenduak eta -materiala ez erabiltzea edo gaizki erabiltzea, erabiltzea eskatzen duten lanetan eta egoeretan.
- g) Lanorduetan jolasean edo arreta galtuta ibiltzea.
- h) Ezarritako laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta -neurriak ez betetzea edo bertan behera uztea, horien ondorioz norberaren edo beste langile batzuen osasunerako eta osotasun fisikorako arriskuak sor daitezkeenean.
- i) Justifikatu gabe lanera ez joatea, hilean hiru egunetan.
- j) Hilean bost egun baino gehiagotan eta hamar egun baino gutxiagotan, berandu iristea, justifikaziorik gabe.
- k) Justifikatutako arrazoirik gabe, lana uztea.
- l) Gaixotasuna edo istripua simulatzea.
- m) Zerbait egitea beste langile batzuk berandu iritsi direla edo lantokira joan ez direla ezkutatzearren edo bertan ez daudela gordetzearren.
- n) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.
- o) Zabarkeriaz edo utzikieriaz jokatzearen, kalte larriak eragitea zerbitzuen lokalen, materialen edo dokumentuen zaintzan.
- p) Ekintza edo jokaera sexistak edukitzea.
- q) Bateragarritasun-baimena eskatu gabe, jarduera profesional, publiko edo pribatuetan aritzea.
- r) Hazin lan egitearen zioz ezagutzen diren datu edo gaiak behar ez bezala erabiltzea edo horien berri zabaltzea.

s) Hiruhileko beraren barruan, aurreko falta arinak berriz egitea, nahiz eta desberdinak izan, horiek direla-eta zehapena ezarri bada.

t) Alkoholaren, drogen edo beste edozein gai estupefazienteren eraginpean joatea lanera.

u) Haziren zuzendaritzari nahita ez ematea antolakunderako ondorio txarrak izan ditzaketen kontuen berri.

v) Haziren zuzendaritzari nahita ez adieraztea interes-gatazkak egon daitezkeela langilearen edo berari lotutako pertsonen eta antolakundearen artean.

Falta oso astuntzat hartuko dira hauek:

a) Agindutako kudeaketetan iruzur egitea, leialtasunik ez izatea, eta inoren konfiantzaz baliatzea, eta dolozko delitu izan daitekeen beste edozein jokaera izatea.

b) Langileak, banaka nahiz taldean, ageri-agerian men ez egitea.

c) Entitateak emandako NBEak (norbera babesteko ekipamenduak) eta segurtasun-ekipamenduak eta -materiala behin eta berriro ez erabiltzea edo gaizki erabiltzea, erabiltzea eskatzen duten lanetan eta egoeretan.

d) Familian Gizarte Segurantzari eragin dezakeen aldaketarik izan bada, maleziaz aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Eragindako kalteak langilearen kontura izango dira.

e) Proiektuko, arloko eta zuzendaritzako arduradunei arrazoirik gabe kasu ez egitea, laneko edozein gaitan, baldin eta horrek ekarri badu diziplina argi urratzea edo Haziri kalte nabaria eragitea.

f) Haziren lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak desagerraraztea, ez erabiltzeko moduan uztea, puskatzea edo kalte larriak eragitea, nahita.

g) Hazitik kanpo egindako lapurretatik, ebasketatik edo dirua oker erabiltzeatik zigorra jasotzea, edo entitateak egilearekiko mesfidantza izatea ekar dezaketen egintzengatik zigorra jasotzea, eta, edozein kasutan, justizia-epaitegiek sei urtetik gorako askatasun-gabetzarekin zehatzea.

h) Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagozkien ekintzak egin edo portaerak izatea.

i) Zerbitzuko datuak eta informazioa nahita faltsutzea.

j) Haziren posta zabaltzea edo enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraraztea, edo isilean gorde beharreko datuak kanpokoei erakustea.

k) Hilean hiru egunetik gora, lanera ez joatea, justifikatu gabe.

l) Lankideak edo haien senideak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekin agintekeriaz jokatzeko, horiekiko errespeturik edo begirunerik ez agertzea, edo haiek jazartzea (mobbing).

m) Pertsonen istripu larriak sorraraztea utzikeriagatik edo zabarkeriagatik.

n) Lanpostua justifikazio gabe uztea, horrek entitateari kalte nabaria eragiten badio edo lankideei istripua eragin.

o) Justifikatu gabe, behin baino gehiagotan lanera berandu joatea, hilean hamar egunetan edo gehiagotan, edo hiruhileko batean hogeitun egunetan baino gehiagotan.

- p) Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.
- q) Proiektuko, arloko eta zuzendaritzako arduradunek agintekeriaz jokatzeko laneko gaia edozein dela ere, falta oso astuntzat joko da beti.
- r) Era berekoak ez izan arren, falta astunak behin eta berriro egitea sei hilabeteko epean, haiek direla-eta zehapenak ezarri direnean.
- s) Entitateari, lankideei edo beste edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, Haziren bulegoetan nahiz bulegoetatik kanpo, lanorduetan.
- t) Lanorduetan, legez kanpoko droga, estupefaziante edo alkohol gehiegi hartzea, horditu arte, eta, droga horien eraginpean, lanpostuari dagozkion eginkizunak eta lanak egitea.
- u) Hierarkikoki beherago dagoen langile bat aldi baterako ezintasun-egoeran dagoela, hura lan egitera behartzea.
- v) Aldi baterako ezintasun-egoeran egonik, lan egitea.
- w) Hazin ekoizten diren edo bertako lan-jardueraren ondorioz sortzen diren berrikuntzak, garapenak, markak, modeloak... erabili edo ustiatzeko eskubideaz jabetzea.
- x) Interes-gatazkaren bat duten proposamen edo gaiei buruzko erabakiak deliberatzean eta bozkatzean parte hartzea. Halaber, interes-gatazka posibleak ezkutatzeko neurriak hartzea.

68. artikulua.– Zehapen-prozedura.

Haziren zuzendaritza nagusiar dagokio zehapenak ezartzeko ahala, hitzarmen honetan xedatutakoa oinarri hartuta.

Falta astunak eta oso astunak direla-eta ezartzen diren zehapenak ezarri baino lehen, diziplina-espedientea izapidetu behar da. Espedienteari hasiera eman zaiola jakinaraziko zaie lan-batzordeari eta interesdunari, eta interesdunari entzunaldia eman eta entzun egingo zaio.

Zehapenak aplikatzeko, kontuan hartuko dira falta egin duenaren erantzukizun-maila, haren lanbide-taldea, eta egitateak beste langileengan, Hazik eman duen edo eman behar duen zerbitzuan eta gizartean –oro har– izandako ondorioak.

69. artikulua.– Zehapenak.

Falten sailkapenaren arabera ezar daitezkeen zehapenak hauek izango dira:

- a) Falta arinengatik:
- Idatzizko ohartarazpena.
 - Gehienez bi egunetan enplegua eta soldata etetea.
 - Lanera ez joateagatik edo garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteen ondorioz lanik egin ez duen denbora errealari dagozkion lansariekiko deskontu proportzionala.
- b) Falta astunengatik:
- Bi egun eta hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.
- c) Falta oso astunengatik:
- Hilabete eta hiru hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.

– Bi urtez uztea lanean gora egiteko gaitasunik gabe.

– Kaleratzea.

Ezingo da zehapenik jarri, oporrak gutxitu edo langileen atsedenerako eskubideak gutxitu ditzakeenik.

70. artikulua.– Preskripzioa.

Falta arinak hamar egunera preskribatuko dira; astunak hogeit hamar egunera, eta oso astunak hirurogei egunera, falta edo faltak egin dituen langilearen arloko arduradunek, eragindako zuzendaritzetako zuzendariak edo Antolaketa Garapenaren eta Pertsonen Arloko langileek gertaeren berri izan dutenetik zenbatzen hasita.

Preskripzioa eten egingo da, izapidetutako espedientearen, edo, hala bada, gogokio, aurretiazko espedientearen edozein egintzaren ondorioz, baldin eta espedientearen iraupena, oro har, sei hilabetetik gorakoa bada eta espedientepean dagoen edo egongo den langilearen erruz izan ez bada.

XIV. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA

71. artikulua.– Prestakuntza.

1.– Prestakuntzatzat jotzen dira langileari ezagutza teknikoaren edo gaitasunaren arloan garatzen laguntzen dioten ekintza guztiak. Ez dira prestakuntzatzat jotzen langileak ematen dituen prestakuntzak edo hark antolatzen dituen ekitaldiak.

2.– Hazi jakitun da prestakuntza funtsezkoa dela entitatean, eta, era berean, prestakuntza orok bat etorri behar duela, argi eta garbi, entitateko arazoekin, helburuekin eta enpleguen bilakaera aurreikusiarekin; hau da, prestakuntza orok balio behar du, beren-beregi, Haziko langileek une oro bete ditzaten beren egitekoak gaitasun egokiarekin. Hala, entitateak konpromisoa hartzen du langileei prestakuntza teoriko eta praktikoa emateko, eta, horretarako, egokitzen diren prestakuntza-planak egingo ditu.

3.– Oro har, entitatearen ekimenez sortutako prestakuntza-ekintzak direnean, prestakuntza-pla-naren bidez nahiz *ad casum* izan, entitatearen kontura izango dira denbora- zein finantzaketa-karga guztiak.

4.– Prestakuntza-ekintzak langilearen inizatibari badu jatorria, berriz, zuzendaritzak edo arloko arduradunak ekintza kalifikatu beharko du, eta, hala egokitzen bada, onetsi.

5.– Lan-batzordeak bultzatu ahalko du beharrezkotzat jotzen dituen prestakuntza-ikastaroak, -mintegiak eta -planak egitea, eta, hiru hilabeterik behin, informazioa jasoko du aurkeztutako eskabideei eta eskabide horiei ematen zaizkien ebazpenei buruz.

Prestakuntza kudeatzeko prozedura bat egingo da (eskaerak, erantzunak eta abar). Entitateko zuzendaritzak, prozedura horren testua eta geroko aldaketak behin betiko idatzi aurretik, lan-batzordeari emango dio testua, eta haren ekarpenak aztertuko ditu.

72. artikulua.– Hizkuntza-prestakuntza.

Iritzita hizkuntzak askotariko mailetan ezagutzea interesgarria izan daitekeela entitaterako, Hazik bere gain hartu ahalko ditu egokitzen diren kostu guztiak edo batzuk, kasuaren arabera. Prestakuntza hori lanalditik kanpo geratuko da.

Hazik bere gain hartu ahalko du hizkuntza-prestakuntzaren kostua, baldin eta langileek aurretik eskatzen badute, ezarritako prozedurari jarraikiz. Entitateko zuzendaritzak, prozedura horren testua eta geroko aldaketak behin betiko idatzi aurretik, lan-batzordeari emango dio testua, eta haren ekarpenak aztertuko ditu.

Arloko edo zuzendaritzako edo Antolaketa Garapenaren eta Pertsonen Arloko arduradunek onetsi beharko dituzte eskaerak, eta ekintza kalifikatu, hiru modu hauetakoren batean:

- 1.– «Enpresarako interesgarria»: finantzaketa-kargak entitatearen kontura izango dira, oso-osorik.
- 2.– «Ez-lehentasunezkoak»: entitateak bere gain hartuko du kostuen % 80ra arteko finantzaketa; urtero, gehieneko zenbateko bat finkatuko da, unean uneko premien eta baliabideen arabera.
- 3.– «Enpresarako interes berezirik ez»: eskatzaileak bere gain hartuko du karga ekonomikoa, oso-osorik.

Langile bakoitza hizkuntza bakar batean trebatu ahalko da ikasturte bakoitzean.

Entitateak egokitzen diren bitartekoak ezarri ahalko ditu egindako ikastaroak zenbateraino aprobetxatu diren jakiteko, ikastaroon finantzaketa osoa edo zati bat ordaintzeko baldintza gisa.

73. artikulua.– Euskara-prestakuntza.

Entitateak bermatu egingo du langileek euskara ikasteko aukera edukitzea, kontuan hartuta egiaztatutako maila eta lanpostuari esleitutako hizkuntza-eskakizuna, parametro hauen arabera:

1.– Mintzapraktika, uler-saioak edo, euskalduntze-arloko aholkularitza-entitatearekin lankidetzan, euskara ikaste aldera Hazin antolatzen diren antzeko jarduerak: eskaera Ekul aplikazioaren bidez egingo da, eta arloko, zuzendaritzako edo Antolaketa Garapenaren eta Pertsonen Arloko arduradunek eskaera onetsi edo ukatuko dute, kasuaren arabera. Erakundeak bere gain hartuko du jarduera horietara bideratutako denboraren % 100.

2.– Hizkuntza-eskolara, euskaltegietara, barnetegietara edo hizkuntza-prestakuntzako zentroetara joatea:

a) Hizkuntza-eskolara, euskaltegietara edo ikaskuntza-zentroetara joatea: Hazik bere gain hartuko du kostuen % 100; urtero, gehieneko zenbateko bat finkatuko da, unean uneko premien eta baliabideen arabera. Halaber, Hazik bere gain hartuko ditu orduen % 50; asteen, gehienez ere 2,5 ordu.

b) Barnetegietara joatea: Hazik bere gain hartuko ditu kostuen % 100, hizkuntza-eskolara, euskaltegietara edo ikaskuntza-zentroetara joateagatik finantzaketaren baldintza beretan. Era berean, Hazik barnetegian egindako orduen % 50 hartuko ditu bere gain; gehienez ere, bost lanegun.

Ekul plataformaren bidez egingo da prestakuntza horietarako eskaera, eta arloko, zuzendaritzako edo Antolaketa Garapenaren eta Pertsonen Arloko arduradunek eskaera onetsi edo ukatuko dute, kasuaren arabera.

3.– Euskara ikastera bideratutako orduen konpentsazio gehigarria, titulu ofiziala eskuratzearen araberakoa:

a) Ikaskuntza-prozesuan beren lanpostuan eskatutako hizkuntza-mailaren aurretiko mailaren baten titulu ofiziala lortzen duten langileek eskubidea izango dute 15 eguneko barnetegi batera liberatuta joateko; horrelakoetan, Hazik ordainduko ditu kostuak (matrikula eta arduraldia), egiaztatutako maila ofizial bakoitzeko.

b) Ikaskuntza-prozesuan beren lanpostuan eskatutako mailaren titulu ofiziala lortzen duten langileek, baldin eta 90 eskola-orduko gutxieneko asistentzia egiaztatzen badute, titulua lortu ondoren 45 orduko baimena edukiko dute, euskara ikasten emandako orduak konpentsatzeko. Langileak erabakiko du orduok noiz hartu, titulua lortzen duenetik urtebeteko epean, arloko premien arabera.

Aurrezte aldera eta entitate publikoekin lankidetzan aritze aldera (besteak beste), ikaskuntza-prozesua euskaltegietan edo sare publikoak finantzatutako hizkuntza-entitateetan egingo da lehentasunez.

Prestakuntzari jarraipena egiteko, langileek asistentzia- eta jarraipen-txostenak aurkeztu beharko dituzte Hazin, delako zentroari eskatu ondoren.

Ikastaroa bukatutakoan egingo da ordainketa, asistentzia jarraitua izan dela egiaztatu eta faktura aurkeztu ondoren. Faktura administrazioan aurkeztuko da, bakoitzari onetsitako matrikularen zenbatekoa kobratu ahal izateko.

XV. KAPITULUA

SINDIKATUEN LANA

74. artikulua.– Langileen ordezkariak.

Lan-batzordea edo langileen ordezkariak da Haziko langileen interesak defendatzeko organoa. Langileen ordezkariak, besteak beste, eskumen hauek edukiko dituzte: entitatearen egoera orokorrari buruzko informazioa jasotzea (hala nola kudeaketa-sistemari buruzkoa, zeharkako planei buruzkoa eta langileei buruzkoa), eta, nolahi ere, Langileen Estatutuan ezarritako eskuduntzak.

Zehazki, honako eskumen hauek nabarmentzen dira:

1.– Egiten diren kontratuen oinarriko kopia jasotzea, bai eta horiei dagozkien luzapen eta ukoen jakinarazpenak ere, hori gertatu eta hurrengo hamar egunen barruan.

2.– Gauzatu aurretik, entitateak hartutako erabakiei buruzko txostena egitea, gai hauek bertan jasota:

- Lanaldi-murrizketak eta instalazioen lekualdaketa osoa edo partziala.
- Entitateko lanbide-heziketarako planak eta prestakuntza-planak.
- Lana antolatze eta kontrolatzeko sistemen ezarpena edo berrikuspena.
- Denbora-azterketak, hobarien edo pizgarrien sistemen ezarpena, eta lanpostuen balorazioa.

3.– Txostena egitea, baldin eta enpleguaren bolumena aldatu egiten bada beste enpresa batekin bat egiteagatik, beste enpresa batek xurgatzeagatik edo entitatearen estatus juridikoa aldatzeagatik.

4.– Entitatean erabiltzen diren idatzizko lan-kontratuen eredu berri izatea, bai eta lan-harremana amaitzeari buruzko agiriena ere.

5.– Jarritako zehapen guztien berri izatea.

6.– Hiru hilez behin gutxienez, gai hauen berri izatea: absentismo-mailari buruzko estatistikak eta absentismoen arrazoiak; laneko istripuak eta laneko gaixotasunak, eta horien ondorioak; ezbehar-tasa; laneko ingurumenari buruzko aldian aldiko azterketak edo azterketa bereziak, eta prebentziorako erabiltzen diren mekanismoak.

7.– Lan hauek egitea:

– Zaintzea bete egiten direla lan-alorrean indarrean diren arauak, Gizarte Segurantzakoak eta enpleguak, eta, era berean, entitatean indarrean dauden hitzarmenak, baldintzak eta erabilerrak; behar denean, legezko egintzak gauzatuko dituzte zuzendaritzan edo organismo edo epaitegi eskudunetan.

– Zaindu eta kontrolatzea entitatean lan egiterakoan segurtasunari eta higieneri buruzko baldintzak betetzen direla.

8.– Entitatearen zuzendaritzarekin lankidetzan aritzea, produktibitateari eutsi eta produktibitatea gehitzera bideratutako neurri guztiak ezartzea lortzeko, hitzarmen kolektiboan itundutakoaren arabera.

9.– Adierazitako gaiei buruzko informazioa ematea langileei, lan-harremanetan zuzenean nahiz zeharka eragina duten edo eragina izan dezaketen neurrian.

Batzordeak hamabost eguneko epean egin beharko ditu artikuluko honen 2. eta 3. apartatuetan aitortutako eskumenen arabera eman behar dituen txostenak.

75. artikulua.– Batzarrak. Bilera egiteko lekua.

Edozein lantokitan elkartu ahalko dira, lanaldiaren barruan, delako lantokiak horretarako aukera ematen badu.

76 artikulua.– Bermeak.

Enpresa-batzordeko kideek edo langileen ordezkariak, langileen legezko ordezkariak diren aldetik, berme hauek izango dituzte:

1.– Falta astun edo oso astunengatik ezarritako zehapenen kasuan, kontraesaneko espediente irekitzeko bermea; halakoetan, interesdunari eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari entzun beharko zaie.

2.– Entitatean edo lantokian jarraitzeko lehentasuna izango dute gainerako langileen aldean, kontratua eteten edo azkentzen denean arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik edo beste arrazoi batzuegatik.

3.– Dagozkien egitekoak betetzen dituzten bitartean, ez dituzte ez kaleratuko ez zehatuko, ezta kargualdia bukatu eta urtebetean ere, baldin eta kaleratzeak edo zehapenak ordezkari-talantetan egindakoan badu jatorria. Halaber, ezin izango zaie bereizkeriarik egin soldatetan edo lanbidean sustatzeko orduan, hain zuzen, ordezkari-talantetan aritzeagatik.

4.– Beren ordezkari-talantari dagozkion gaietan askatasunez adieraziko dituzte iritzia, eta lan- edo gizarte-intereseko argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango dituzte.

5.– Indarreko legediak langileen ordezkarietzat eta batzordekideentzat ezartzen dituen ordu ordainduak edukiko dituzte, haien egitekoak betetzeko (hilean, hainbat ordu). Ordu horiek oro har zenbatu ahal izango dira, edo kideen artean era normalean banatu, batzordearen irizpidearen, edo, hala badagokio, langileen ordezkarien irizpidearen arabera.

6.– 5. apartatuan adierazitako orduetan, ez dira zenbatuko entitateko zuzendaritzarekin hitzarmena negoziatzeko egiten diren bilerak.

XVI. KAPITULUA

BESTE ERABAKI BATZUK

77. artikulua.– Erretiro partziala eta errelebo-kontratua.

Haziko langileen erretiro partzialak eta errelebo-kontratuak kudeatzeko, bete egingo da unean-unean Gizarte Segurantzaren indarreko legedian eta Langileen Estatutuan xedatutakoa, baita, hala badagokio, EAEko sektore publikoan aplikatzekoak diren arauetan xedatutakoa ere.

78. artikulua.– Borondatezko erretiroa.

Langileek kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute borondatezko erretiro aurreratua hartzeagatik, aurrerapenak prestazioetan eragindako murrizketa konpentsatzeko; konpentsazio horren zenbatekoa taula honetan jasotzen da, erreferentziazat hartuta indarreko legediak unean-unean erretiro arrunterako ezartzen duen adina:

Erretiro arrunterako adina, 5 urte edo gehiago kenduta. 18 hileroko.

Erretiro arrunterako adina, 4 urte kenduta. 14 hileroko.

Erretiro arrunterako adina, 3 urte kenduta. 10 hileroko.

Erretiro arrunterako adina, 2 urte kenduta. 6 hileroko.

Erretiro arrunterako adina, urte 1 kenduta. 3 hileroko.

Kasu bakoitzean eskalaren arabera zenbat ordainsari-hileroko egokitzen diren zehazteko, kon-tuan hartuko da langileak zein adin duen borondatezko erretiroa hartzerakoan.

Kalte-ordaineen sartzen den hileroko bakoitza hau izango da: interesdunari borondatezko erre-tiroa hartu duenean dagokion urteko ordainsari gordinaren hamabirena.

Artikulu hau aplikatzeko, EAEko aurrekontu orokorrak ekitaldi bakoitzerako arautzen dituen legean ezarritakoari helduko zaio, une bakoitzean indarrean den araudiko baldintzetan.

79. artikulua.– Arrazoi objektiboak direla-eta lan-harremana amaitzea.

Hazirekin ezarritako kontratu-modalitatea gorabehera, langileek eskubidea izango dute, arrazoi objektiboak direla-eta lan-harremana amaitzen denean (Langileen Estatutuaren 52. artikuluan jasotzen dira arrazoi objektiboak) eta legearen arabera lan-harremana amaitzen denean eta horrek kalte-ordain baterako eskubidea ezartzen duen gainerako kasuetan, zenbateko hau jasotzeko: kontratu mugagabe arrunta duten langileei lan egindako urte bakoitzeko ordaintzen zaien soldata-egunen kopuru beraren baliokidea, edo, halakorik ezean, beren lege-esparruaren barruan kontratu mugagabe arrunta duten langileei ordaindu zaienaren baliokidea.

80. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

Eskubideak eta betebeharrak.

Alderdiek konpromisoa hartzen dute Langileen Estatutuan, Lan-arriskuak Prebenitzeko Legean eta gainerako xedapen orokorretan laneko osasunaren alorrean dauden xedapen guztiak betetzeko.

Segurtasun- eta osasun-batzordea.

Segurtasun- eta osasun-batzordea kide anitzeko organo paritarioa da, parte-hartzailea, eta arriskuak prebenitzeko ebaluazioak, planak eta programak proposatu eta kontsultatuko ditu, aldian-aldian. Batzordea prebentzioko ordezkariak eta entitateko legezko ordezkariak osatuko dute, kopuru berean.

Hazin ordezkariak duten sindikatuek izendatutako edonor izan daiteke prebentzioko ordezkari, nahiz eta ez izan langileen ordezkari edo sindikatuko ordezkari.

Batzordea hiru hilean behin bilduko da, gutxienez. Halaber, batzordeko presidentek bere kabuz edo hiru batzordekidek edo gehiagok eskatzen badute, bilera egingo dute.

Segurtasun- eta osasun-batzordearen egitekoak eta helburuak.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak informazioa jaso beharko du, unean-unean, argitaratzen diren arau teknikoak eta segurtasun- eta higiene-neurriak buruz, eta berezkoak zaizkion jarduerak eginez beteko ditu zereginak, helburu hauekin:

Kanpoko prebentzio-zerbitzuarekin batera parte hartzea arrisku-iturri nagusiak identifikatzen eta aurkitzen (zehaztuz istripuekin maiznik erlazionatzen diren materialak, makinak eta deskribatuz tresnak eta halako gorabeherak errazen sortzen dituzten zereginak), arrisku psikosozialei arreta berbera jarri.

Askotariko ekipamendu eta material motak berrikusteko premia adieraztea.

Gaitasunik ezak edo eragozpen fisikoek laneko istripuak edo gaixotasunak eragin ditzakete-nean, langileak behar bezala kokatuta ez daudela ohartzea.

Entitatearen aldizkako txostenak eta laneko segurtasun eta osasunaren arloan enpresak berak emandako gomendioak aztertu eta kontuan hartzea.

Bilerak, ikastaroak eta dibulgazio-erakustaldiak egitea.

Bistaratze-pantailarekin lan egitea.

Bistaratze-pantailaren aurrean lan egin behar dutenek mediku-azterketak egiteko eskubidea izango dute. Azterketa bat lanean hasi aurretik egingo da, eta, hortik aurrera, urtero beste bat. Garrantzi handia emango zaie begietako eta lokomozio-aparatuko arazoei eta arazo psikologikoei.

Segurtasun- eta osasun-batzordearen ardurapean egongo da bistaratze-pantailak dituzten lanpostuen egoera zaintzea. Arreta berezia jarri beharko dute faktore ergonomikoetan (pantailen kokapena, mahai eta aulki motak...) eta ingurumen-baldintzetan (argia, aireztapena, ezaugarri akustikoak...).

Pantaila aurreko lanak eragiten dituen gaixotasunen sintomaren bat agertuz gero, lanpostua espezifikoki aztertuko da, langileari mediku-azterketa egiteaz gainera.

Lanaldi osoa bistaratze-pantailekin lan egiten ematen duten langileen kasuan, lanpostu guztiak zehatz-mehatz aztertuko dira, eta, segurtasun- eta osasun-batzordeak txostena egin ondoren, egoki diren neurri zuzentzaileak ezarriko dira, hala nola lanean etenak egitea edo lan-jarduera aldatzea. Eratu eta hilabetera hasi beharko du segurtasun- eta osasun-batzordeak azterlanaren edukia eta aurrera eramateko plana aztertzen.

Nolanahi ere, batzorde paritarioari, edo, kasua bada, batzorde espezifikuari dagokio aurreko apartatuetan jasotakoa betetzen den kontrolatzea eta horren jarraipena egitea.

Mediku-azterketak.

Hazik konpromisoa hartzen du entitateko langile guztiei urteko mediku-azterketak egiteko baldintzak jartzeko.

Aldez aurretik edo lanera sartzerakoan egin beharreko azterketa: nahitaezkoa izango da, eta langilea Hazin lan egiteko onartu aurretik egin beharko da.

Azterketa espezifikoa bat egin ahalko da langileren batek eskatzen duenean, baldin eta segurtasun- eta osasun-batzordearen iritziz azterketa hori egitera behartzen duten gorabeherak badaude. Proba horien kostuak Haziren kontura izango dira.

Batzorde paritarioa edo horren barruan sor daitekeen batzorde espezifikoa jakinaren gainean egongo da egingo diren proben inguruan; emaitzak, berriz, langile bakoitzari emango zaizkio.

Norbera babesteko ekipamenduak (NBE).

Hazik langile guztiei emango dizkie lan egiteko behar diren NBE espezifikoak. NBEak emateko eta aldian-aldian berritzeko, entitateak xede horretarako ezartzen duen prozedurari jarraituko zaio.

81. artikulua.– Gizalegerik eza prebenitu eta konpontzea. Laneko jazarpena edo laneko gatazkak.

Hazik konpromiso argia dauka entitateko langileen ongizate emozionalarekin. Konpromiso hori agerikoa da bai gizalegerik eza, laneko jazarpena eta laneko gatazkak prebenitu eta haien aurrean jarduteko protokoloan, bai indarreko kode etikoan. Hain zuzen ere, horiexek dira entitateak jazarpena prebenitu eta bizikidetzat sustatzeko dituen tresna nagusiak, baita gai horien inguruan sortzen diren arazoak konpontzekoak ere, zertarako-eta langileek ingurune ahalik eta seguru, eroso, fidagarri eta egokienean lan egin dezaten, bai garapen profesional eta pertsonalean aurrera egiteko, bai antolakundearen helburuak betetzeko.

Protokoloa eta geroko aldaketak lan-batzordearekin hitzartuko dira, eta bi alderdiek sinatuko dute.

Kode etikoa eta geroko aldaketak behin betiko idatzi aurretik, lan-batzordeari emango dio tes-tua, eta haren ekarpenak aztertuko ditu.

Hazik konpromisoa hartzen du protokoloan eta kodean ezarritakoa betetzeko behar diren bitar-tekoak jartzeko.

I. ERANSKINA

LANBIDE-TALDEAK ETA KATEGORIAK

Kategoria	Deskribapena	Ordainsaria (euro)
A kategoria:	<ul style="list-style-type: none"> – Gorenko/azken erantzukizuna dauka bere ezagutza-eremuari dagokion guztian, lan egiten duen arloaren barruan. – Erreferentziako postua da (aginpide aitortuarekin), Hazirako garrantzitsuak, lehentasunezkoak edo estrategikoak diren gaietan/eremuetan (antolakundearen edo sektorean oro har eragiten duten gaietan). – Ahalmen gorena dauka harreman estrategikoak eta goi-mailakoak garatzean eta harreman horiei eustean eragiteko. – Profesional kolaboratzaileen inplikazioa sustatzen du, eta nork bere gain hartutako erantzukizunak betetzea eskatzen du. – Bere arloko berezko politika eta ekintza estrategikoak planifikatu eta abiarazteko orduan, aholkularitza- eta bidelaguntza-burua da. – Hazi Fundazioaren zuzendaritzarekin lankidetzan aritzen da, baita dagokion sailarekin edo sailburuordetzarekin ere. 	53.307,48
B kategoria:	<ul style="list-style-type: none"> – Bere arloko berezko ekintzak garatzeko orduan, erreferentziako aholkularitza- eta bidelaguntza-teknikaria da. – Bere jarduketa-eremuari dagozkion proiektuak gidatzen, gainbegiratzen eta koordinatzen ditu, erabaki teknikoetan autonomiaz jardunez. – Proiektuen arteko koherentzia eta integrazioa bermatzen ditu, eta sinergia operatiboak bilatzen ditu proiektuen artean. – Proposamen teknikoak sortzean, proaktiboa da. – Arloko langileen kudeaketan laguntzen du. – Bere ardurapeko eremuetan, bere gain hartzen ditu teknikaren eta kudeaketaren arloko erantzukizunak, erantzukizun maila handiagoko postuen gainbegiradapean. 	47.384,44
C kategoria:	<ul style="list-style-type: none"> – Esleitu dizkieten proiektuak gidatzen ditu, erabaki teknikoetan autonomiaz jardunez. – Proiektuari esleitutako baliabideak (ekonomikoak, giza baliabideak, teknikoak...) kudeatzen ditu. – Gidatzen dituen edo parte hartzen duen proiektuetan, jarduera teknikoak garatzen ditu. – Proposamen teknikoak sortzean, proaktiboa da. – Bere gain hartzen du gidatzen dituen edo parte hartzen duen proiektuetan betetzen duen eginkizunaren amaierako emaitza, erantzukizun maila handiagoko postuen gainbegiradapean. 	41.461,38
D kategoria:	<ul style="list-style-type: none"> – Proiektu edo prozesuen barruan, jarduerak, faseak, zatiak eta abar garatzen eta egiten ditu, ezagutza teknikoak eta erreminta espezifikoak behar dituztenean. – Proiektuaren zehaztapen teknikoak betetzen ditu. – Proiektuetan parte hartzen du, eta proiektuok garatzen laguntzen du, proiektu-buruaren gainbegiradapean. 	36.722,94

Aplikatzeko modua:

Langile bakoitzari kategoria bat esleituko zaio.

Kategoria bakoitzeko soldata aplikatuko da, langilearen soldata finkatua beheragokoa bada.

Soldata finkatua bandakoa baino altuagoa bada, finkatuari eutsiko zaio. Langile horiek ez dute soldata izoztuko hurrengo urteetan, harik eta banden gehikuntzak xurgatzen dituen arte; aitzitik, haien ordainsaria urtero igoko da, hitzarmen honen 16. artikuluan jasotzen den urteko soldata-igoe-ran hitzartzen den moduan.

II. ERANSKINA

OSAGARRIAK

Aldi batez eta modu ez-finkagarrian emango dira, osagarriak emateko inguruabarrek iraun bitartean.

Ezingo dira zenbait osagarri mota aldi berean metatu, horietako bat bitartekotasun-osagarria denean izan ezik.

Motak:

– Zuzendaritzako osagarria: Urtean X euro gordin, X izaki pertsonaren soldata finkatuaren eta 70.590,92 euroren arteko aldea, 14 hilerokotan banatuta.

Ez da finkagarria, eta langileak osagarriaren xede diren erantzukizunak bete bitartean sortuko da. Osagarriak barruan hartzen du prestasuna, hau da, ordutegi-malgutasuna.

– Arloko arduradunaren osagarria: Urtean X euro gordin, X izaki pertsonaren soldata finkatuaren eta 63.412,09 euroren arteko aldea, 14 hilerokotan banatuta.

Ez da finkagarria, eta langileak osagarriaren xede diren erantzukizunak bete bitartean sortuko da.

– Erantzukizuna-osagarria: Urtean X euro gordin, X izaki A kategoriako eta B kategoriako soldaten arteko aldea, 14 hilerokotan banatuta.

Osagarri hori ematen zaio enpresaren antolaketa-, ekoizpen- edo zerbitzu-premien arabera erantzukizun berezi bat egozten zaion langileari.

Jarduera berezia amaitzen denean, osagarri hau sortzeari utziko zaio, eta ez da finkagarria izango.

– Organismo autonomoen gaineko erantzukizun-osagarria: Urtean X euro gordin, X izaki A kategoriako eta B kategoriako soldaten arteko aldea, 14 hilerokotan banatuta.

Osagarri hori ematen zaie Hazira lotuta dauden eta nortasun juridiko propioa duten organo autonomoak kudeatu eta ordezkatzeko erantzukizuna duten lanpostuetako langileei.

Ez da finkagarria, eta langileak osagarriaren xede diren erantzukizunak bete bitartean sortuko da.

– Bitartekotasun-osagarria: Urtean X euro gordin, X izaki ordezkoaren soldata finkatuaren eta ordezkatzeko ari den pertsonaren kategoriarako ezarrita dagoen gutxienekoaren arteko aldea, 14 hilerokotan banatuta.

Osagarri hori ematen zaio enpresaren antolaketa-, ekoizpen- edo zerbitzu-premien arabera aldi batez goragoko kategoria bateko langile bat ordezkatzeko duen langileari.

Jarduera berezia amaitzen denean, osagarri hau sortzeari utziko zaio, eta ez da finkagarria izango.