

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Arabako Artium Fundazioa enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Justizietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2016-2017-2018-2019 Arabako Artium Fundazioa enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01003332012008.

AURREKARIAK

2019ko urtarrilaren 22an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2018ko abenduaren 13an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuko 15.1.h artikulua –Lan eta Justiziako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2017ko apirilaren 21eko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2019ko otsailaren 5a

Arabako Lurralde ordezkariaren idazkari nagusia, ordezkariaren ordezkari, hala ezartzen du 2017/84 Dekretuaren 15.2 artikulua (2017ko apirilaren 21eko, 76. zk, EHAA)

CRISTINA VEGAS EGAÑA

Hitzarmen kolektiboa Arabako Artium Fundazioa

Gasteizen, 2018ko abenduaren 13an.

I. kapitulua: baldintza orokorrak

1. artikulua. Hitzarmena hitzartzen duten alderdiak

Hitzarmen kolektibo hau Fundazioko Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak adostu dute, Langileen Estatutuko III. tituluan xedatutakoaren babesean.

2. artikulua. Aplikazio-eremua

Hitzarmen hau osoki aplikagarria izango da Arabako Artium Fundazioarekin lan-harremana eta harreman juridikoa duten langile guztientzat, Arabako Artium Fundazioan zerbitzuak ematen dituzten heinean.

3. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen honek lau urteko indarraldia izango du, 2016ko urtarrilaren 1ean hasiko da eta 2019ko abenduaren 31n bukatuko.

Hitzarmen honen amaiera hitzarmenaren indarraldia edo urteroko luzapenetatik edozein amaitzean iragarri beharko da.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

Hitzarmenaren hasierako indarraldian zehar, enplegu publikoa arautzen duen eremuan, eta, zehatzago, Arabako foru-sektore publikoko lan-baldintzak arautzen dituen eremuan, lan-baldintzetan aldaketa garrantzitsu bat egon bada, alderdietako edozeinek iragarri ahalko du hitzarmena amaitzeko, eta beste alderdiari eskatu ahal izango dio negoziazioak hasteko, aldaketa horiek hitzarmenaren edukira sar daitezen, betiere hitzarmenaren barne-orekari eutsiz.

4. artikulua. Hitzarmen kolektiboa ezagutaraztea

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiek jasoko dute hitzarmenaren ale bana.

II. kapitulua: kontratazioa

5. artikulua. Kontratazioak

5.1. Artiumen deituko diren barneko lanpostu-igoera eta aldi baterako zein mugagabeko kontratazio guztien berri emango zaie museoko langile guztiei eta langileen ordezkariari.

5.2. Lanpostu hutsak betetzeko hautaketa-prozesuak kontu handiz bermatuko du berdintasun-, meritu- eta gaitasun-printzipioak betetzen direla, baita publizitate-, gardentasun- eta inpartzialtasun-printzipioak ere; horrela, langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaizkie aldez aurretik.

Aipatu plazarik betetzeko deialdietan, funtsezko datu hauek jasoko dira edozein kasutan:

- a. Plaza-kopurua eta ezaugarriak.
- b. Lanpostuaren soldata eta lanbide-kategoria.
- c. Hautagaiei eskatzen zaizkien eskakizunak.
- d. Hautaketa-prozesua, -sistema eta -baremoak.
- e. Probaldia.

5.3. Behar bezala arrazoitutako salbuespenak alde batera utzita, eskainiko diren lanpostuak Artium barruko langileei eskainiko zaizkie, lanpostuz igotzeko, deitutako plazarako eskatutako baldintzak betetzen badituzte. Plazak ez badira era honetan betetzen, deialdi publikoa egingo da.

5.4. Goragoko kategoriako zereginak aldi baterako egiteak –Langileen Estatutuko 39.2 artikuluan baitago araututa– ez du inolaz ere finkatuko aldi baterako betetzen den lanpostuaren kategoria. Horretarako, aurreko paragrafoan ezarritako prozeduraren arabera jokatu beharko da.

5.5. Langileen ordezkariak deialdien oinarri orokorreari buruzko irizpena emango dute alde zuzenetik.

Lan-kontratuaren probaldi bat ezartzen denean, probaldi hori ez da 6 hilabetetik gorakoa izango tituludun teknikarientzat, ez eta 2 hiletik gorakoa ere gainerako langileentzat.

6. artikulua. Antolamendu-egitura eta lanpostuak

6.1. Arabako Artium Fundazioak aurreratutako kudeaketa-eredua garatzen du, bere lantaldeen bidez. Fundazioaren Zuzendaritzak, kudeaketa hobetzeko asmoz, beharrezko lantaldeak antolatuko ditu, baita horietako kideak zein izango diren erabaki ere, eta langileen legeko ordezkariaren esku jarriko ditu. Prozesuetarako taldeen antolamenduak eta funtzionamenduak beheko paragrafoetan azaltzen den sailkako antolamendu-egitura osatzen eta hobetzen du.

6.2. Arabako Artium Fundazioaren Zuzendaritzak zehaztuko du, bere antolamenduaren eremuaren barruan, lanpostuen zerrenda biltzen duen organigrama, jardueraren beharren eta inguruabarren arabera, eta langileen ordezkarien eskura jarriko du.

6.3. Organigrama horrek zehaztuko du zer departamentu dauden, bai eta horietan zer lanpostu sartzen diren; gainera, lanpostu horiek betetzeko behar diren lanbide-baldintzak ezarriko ditu. Fundazioaren Zuzendaritzak lanpostu horiek alda ditzake, momentu bakoitzean dauden behar eta zirkunstantzien arabera. Aldaketa egiturazkoa balitz, langileen ordezkariak txostena egin beharko du aurretiaz, 15 eguneko epean.

6.4. Lanpostu bakoitzaren eskakizunak memoria batean bilduko dira, informazio honekin:

a) Izendapena.

b) Zein ataletan dagoen inskribatuta.

c) Lanpostua bete ahal izateko eskakizunak; horien artean nahitaez aipatu beharko da eskatzen den titulua edo heziketa-maila eta hizkuntza-maila; bai eta, dagokionean, eskakizun horiek egiaztatze baliozko irizpideak ere.

d) Kasuan-kasuan dagokion lan-kategoria.

e) Lanpostuan jarduteari edo lanpostuaren edukiei dagokienez, garrantzizkotzat jotzen diren baldintza zehatzak.

f) Ordainketa-maila eta antzinate-taldea.

g) Lanpostuaren deskribapena.

h) Mendekotasun hierarkiko eta funtzionala.

i) Zer prozesutan parte hartzen duen.

6.5. Langileen sailkapena lanbide-taldeen arabera izango da:

TALDEA	LANPOSTUA
A	Zuzendariordea, kontserbatzaileak, arduradunak
B	Koordinatzaileak, hizkuntza-normalizazioko aholkularia, teknikariak, zuzendaritzako idazkaria, laguntzaile administrariak

7. artikulua. Ordezkoak

Fundazioak sindikatueta ordezkariekin batera adostuko du plantillako langileen bajak, lanaldi-murrizketak eta eszedentziak estaltzeko modua, eta 3 hilabetetik gorakoak izango diren hutsune guztietan ordezkoak jartzen ahaleginduko da.

III. kapitulua: lan-egutegia, lanaldia eta lan-ordutegia**8. artikulua. Egutegia eta lanaldia**

Lan-egutegia Zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkarien artean negoziatuko da urteko jaiegunen berri jakin bezain laster, zerbitzuaren beharrianak bermatzeari utzi gabe. Egutegi horretan jaiegunak izango dira, Euskal Autonomia Erkidegorako, lurralde historikorako eta udalerrri bakoitzerako orokorrean ezarritako 14 egunez gain, abuztuaren 4a eta abenduaren 24a eta 31.

Gainera, ordutegi berezia duten egunak ere aurreikusiko dira egutegian, halakorik badago, bai eta urteko oporrak eta Aste Santuko, San Prudentzioko eta Gabonetako zubiak ere.

Lanaldia urtero lan-egutegiaren gainean egiten den negoziazioan adosten dena izango da.

Eguneroko lanaldi teorikoan baino gehiago egiten bada lan, neurritz gain egindako ordu horiek honako kasu hauetarako erabili ahalko dira, hala badagokio:

— Sarrera eta irteerako malgutasuna erabiltzearen ondorioz gutxiago sartutako orduak konpentsatzeko.

— Behar bezala baimendutako baimen errekupegarrien ziozko hutsuneak konpentsatzeko, baldin eta nahitaez lanean egon beharreko ordutegia eraldatzen ez bada.

— Gabonetako, Aste Santuko eta San Prudentzioko txandetan, eguneroko lanaldi teorikoaren iraupen berbera duten lanaldietan, gehienez ere urtean 8 egunez, zerbitzua era egokian ematen dela bermatuta. Urteko beste garai batzuetan hartu ahalko dira.

9. artikulua. Lan-ordutegi malgua eta puntako lanaldietan moldatzea**9.1. Lan ordutegi malgua.**

Lan ordutegi malguari esker, norberak zehazten du bere lanaldiaren hasiera eta bukaera, ezarritako muga barruan eta barne-araudia errespetatuz, betiere. Ordutegi malguaren sistema familiako eta laneko bizitzak uztartzeko modua hobetzen duela uste da, eta langileen berdintasun eraginkorrari mesede egiten diola. Ordutegi horrekin Artiumen lan egiteak dituen eskakizunen eta norberaren beharrianen artean oreka lortzea bermatu nahi da.

Urteko lanaldiaren negoziazioari kalterik eragin gabe, lanpostu eta sail bakoitzean eman beharreko zerbitzuen ordutegia jarraian jasotako araudiaren arabera finkatuko da.

Oro har, 7:30ak eta 22:00ak bitartean lan egingo da, eta ordu horien barruan zehaztuko da eman beharreko zerbitzuen ordutegia, prozesu-talde bakoitzeko antolakuntza-beharrianak estaltzen direla eta, betiere, 9:30a eta 14:00ak bitartean lana eteten ez dela aintzat hartuta.

Lanaldi jarraituan egunean 7,5 orduz jardungo dira; hortik gorako lanaldia egin behar izanez gero lanaldi zatituan jardun beharko da.

Lanaldi zatituan 30 minutuko atsedenaldia egin beharko da gutxienez, eta bi ordukoa gehienez, 14:00ak eta 16:00ak bitartean.

Ordu-kompentsazioak ordutegiaren alde malguan soilik gauzatuko dira.

Kontuan hartuta lanaldi malguaren filosofia orokorraren helburua urtean lan egindako gehiegizko ordurik ez sortzea dela, Artium eta Artium Point-eko jarduera-programarekin lotutako lanpostuetarako (azpiegitura eta zerbitzuen arduraduna, jardueren koordinatzailea eta espazioen kudeaketaren, jardueren eta egungo garapenaren teknikaria), hots, arratsalde eta

gauez ekitaldiak estali behar izatea ohikoa den lanpostu horietarako, baldin eta neurriz gain lan egindako orduak badaude, ez da nahitaezkoa izango 9:30etik 14:00etara bitarteko lanaldi jarraitua betetzea; horren orde, metatutako orduen arabera banatu ahalko da eguneko lanaldia, kontuan hartuta zerbitzuaren beharrianak, eta Zuzendaritzari edo/eta pertsonen arduradunari jakinarazi ondoren.

Zentrotik kanpo zerbitzua ematean langileen lekualdatzeak egun oso bat edo gehiago irauten badu, egun horretan teorikoki dagokion lanaldiaren arabera zenbatuko dira lanorduak. Salbuespen gisara, eta saileko arduradunaren edota zuzendariordearen baimena edukita, ordu gehiago esleitu ahal izango dira.

Laneko bidaiak gauzatu aurretik baimendu beharko ditu ataleko zuzendariordeak.

9.2. Puntako lan-aldietan moldatzea.

Ezin da aparteko ordurik egin, ezinbesteko egoeratan ez bada, hala nola ezbeharrak edo bestelako kalte ezohiko eta larriak konpontzea, langileek nahitaez horietan lagundu behar badute.

Hitzarmen honetan arautzen den ordutegi-malgutasunak berarekin dakar langileek konpromisoa hartzen dutela museoan programatutako jardueretik arreta behar bezala estaltzeko, hala nola, erakusketak muntatu edo desmuntatzea, eta ekitaldiak, inaugurazioak, hitzaldiak, lantegiak, hezkuntza-jarduerak eta abar antolatzea. Halakoetan, jardueraren programazioari dagokion aurretiazko ohartarazpena eginez aldatu ahalko du Zuzendaritzak langileen ordutegia, unean uneko beharrian zehaztutara doitzeko.

Jarduera altua den uneetan lan egindako orduak, ordutegi malgua amaitu ondoren egindakoak, egin diren urte naturalean zehar konpentsatu ahal izango dira. Urte bakoitzeko urrian, azaroan eta abenduan egindako orduen kasuan, sortutako orduak egin direnetik lau hilabeteko epean hartu ahal izango dira.

Aurretiazko baimena eskatzeko nahiz egun horiek hartzeko, saileko arduradunaren edo/eta zuzendariordearen baimena beharko da, ezarritako prozeduraren arabera.

Ordu horiek konpentsaziozko atsedena hartuta konpentsatuko dira: 1,95 orduko atsedena lanegunean egindako ordu bakoitzeko (gauez); 2,15 orduko atsedena eguneko jaiegunean egindako ordu bakoitzeko; eta 2,35 orduko atsedena gaueko jaiegunean egindako egun bakoitzeko (22:00 eta 7:00 arteko edozein ordutan).

Larunbateko 07:00ak eta asteleheneko 07:00ak bitartean egindako orduak hartuko dira jaiegunetako ordutzat.

10. artikulua. Ordutegiaren kontrola

Langileek hilero eskatu ahalko dute bere fitxatzeen zerrenda.

11. artikulua. Telelanaren plan pilotua

Laneko ordutegi malgua ezartzearen ondorioz aurreko hitzarmenean dagoeneko aplikatu denaren ildotik, eta telelana teknologia berrien ziozko lanaren antolaketarako modu berritzaileetako bat eta tresna malgu bat dela ulertuta, zeinak aukera ematen baitu laneko jardueraren zati bat ohiko lantokia ez den beste leku batean egiteko, Langileen Estatutuaren 13. artikuluan urrutiko lanari buruz jasotako aurreikuspenen zioz aplikatu beharrekoa gorabehera, proiektu pilotu bat garatu da, Artium-en telelanerako sistema ezar dadin hitzarmen hau indarrean den bitartean.

Proiektu horren oinarriak gaiaren gainean dauden erreferentziazko legeak, gomendioak eta agiriak izango dira, eta etorkizunean programa formalki ezartze aldera, honako fase hauek izango ditu: bideragarritasuna aztertzea; hautaketa-irizpideak eta -prozedurak garatzea; plan pilotuko langileak biltzea; proiektua diseinatu eta martxan jartzea; proiektua ebaluatzea.

Plan pilotuan honako oinarrizko alderdi hauek aurreikusi beharko dira:

- Antolaketari erreparatuta, urrutiko lana egitea bideragarria izan beharko da.
- Telelana borondatezkoa eta itzulgarria izango da, bai langilearen aldetik, bai enpresaren aldetik.
- Beharrezkoak diren aurrez aurreko lanaldiak arautu egin beharko dira: bai maiztasuna, bai aurre abisuak emateko araubidea.
- Lanaldia betetzen dela eta urrutiko lan-zerbitzuen edukia egokia dela kontrolatzeko mekanismoak egon beharko dira.
- Urrutiko lan-zerbitzuak emateko orduan inplikaturik dauden kontsumo-kostuen eragina eta bitartekoen hornidura ezarri beharko da.
- Urrutiko lanaren inguruan dauden lan-arriskuen gainean babesteko alderdi zehatzak ezarri beharko dira.
- Planean parte hartzen duten eta parte hartzen ez duten langileen arteko eskubideak (legezkoak eta konbentzionalak) berdinak izan beharko dira.

IV. kapitulua: oporrak eta atsedenaldiak

12. artikulua. Oporrak eta atsedenak

12.1. Langile guztien oporraldia 22 lanegunekoa izango da, urte osoan beren zerbitzuak ematera iristen ez diren langileentzat izan ezik; azken horien oporraldia lanean hasi ziren egunetik lan egindako denborarekiko proportzionala izango da. Opor-egunak zehaztutako egun osokoak izango dira.

12.2. Eskatzen diren antzintasun-urteak betetakoan, oro har ezartzen diren urteko oporrak ondoren azaltzen den moduan igoko dira:

— 5. hirurtekoa betetzen den urtea	egun 1
— 6. hirurtekoa betetzen den urtea	2 egun
— 7. hirurtekoa betetzen den urtea	3 egun
— 8. hirurtekoa betetzen den urtea	4 egun
— Horrela, hurrenez hurren, betetako hirurteko bakoitzeko.	

12.3. Oporraldia ekainaren 15a eta irailaren 15a bitartean hartuko da, ahal izanez gero; denbora-tarte horretatik kanpo ere hartu ahalko dira oporrak, baina zerbitzuaren beharrianen mende dago aukera hori.

12.4. Artiumeko langileek Euskal Autonomia Elkarrekin zehaztutako jaiegunetan jai hartuko dute.

12.5. Kontuan hartuta Fundazioak izan ditzakeen zerbitzu-beharrianak, oporrak hartzeko aldia kasuan kasuko langilearen eta saileko edo giza baliabideen arloko arduradunaren artean adostu beharko da. Langile bakoitzak urteko lehenengo hiru hilabeteetan jakinarazi beharko du bere oporrak noiz hartzea aurreikusten duen. Aurreikuspen hori aldatu egin ahalko da, opor horiek hartu baino bi hilabete lehenagora arte, langilearekin adostutako akordioaren bidez.

12.6. Langileek txandaka hartuko dituzte oporrak, eta bi aldeek artean adostuko dira.

12.7. Oporrak egutegiko urtearen barruan hartu beharko dira (urtarrilaren 1a eta abenduaren 31 bitartean). Salbuespen gisara, eta abenduaren 31n opor-egunen bat gozatzeko badago oraindik, horiek hartzeko muga hurrengo urteko urtarrilaren 15a izango da.

12.8. Oporrak hartzeko aldiak langilea aldi baterako ezinduta badago gaixotasun arrunt baten edo lanekoa ez den istripu baten ondorioz, edo lanekoa den istripu baten zioz, langileak

oporak beste data batean hartzeko eskubidea izango du, opor horiei dagokien urte naturala amaitu bada ere, baldin eta medikuaren alta lortu ondoren lanpostura sartzen den ekitaldian bertan eskatzen badu.

12.9. Fundazioak, zerbitzuaren premiak direla-eta, baimendutako oporak baliatzeko eguna aldatzen badu, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortzen dizkion gastuak kobratzeko; horretarako, aldez aurretik gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu.

13. artikulua. Norberaren aukerako egunak

13.1. Salbuespen kasuetan, 2017, 2018 eta 2019ko ekitaldietan zehar, langileek urtean 5 egun izango dituzte nahi dutenean libre hartzeko (egunok ezin izango dira errekuaratu). Egun horiek oporrekin batera hartu ahal izango dira. Egun osagarri horiek aurreko hitzarmen kolektiboan ezarri ziren, eta indarrean egon dira 2014. urteaz geroztik (2013an 10 egun izan ziren). Hitzarmen horrek soldatak arautzeko esparru atzeragarri berri bat ezarri zuen, banakako gisa finkatutako soldatei eragin zien, eta, ondorioz, soldata berreskuratzeko adostasun bat lortu bezain laster, desagertu egingo da haren izateko arrazoia, eta, beraz, ezin izango da gozatu.

13.2. Zerbitzuan urte natural oso bat betetzen ez duten horien kasuan, egun horiek lan egingako egunen arabera izango dira. Kalkulua egindakoan emaitza zatiki bat bada, ordutan hartu ahalko da.

13.3. Norberaren aukerako egunak abenduaren 31 baino lehen hartu beharko dira.

V. kapitulua: baimenak, lizentziak eta eszedentziak

14. artikulua. Xedapen komunak

- Irizpide orokorrak.

a) Lizentziak eragiten dituzten egitateak gertatzen direnean, lizentzia horiek langileen eskubide objektiboak izango dira eta, erabili ahal izateko, egitateak gertatu direla egiaztatzea besterik ez da eskatuko.

b) Baimenak zerbitzuaren premien arabera eman ahal izango dira.

c) Betiere beharrezko neurriak hartuko dira, lizentzia edo baimena hartzen duenaren absentsiak zerbitzuari kalterik eragin ez diezaion.

- Baimenak eskatzea eta ematea.

a) Ondo justifikatutako aparteko kasuetan izan ezik, baimenak eskatzen dituztenek idazki bidez eskatu beharko dituzte, eta nahiko denborarekin, zuzendaritzak erabakia garaiz hartu ahal izan dezan. Betiere, eskaera hori oinarritzeko beharrezkoa den dokumentazioa erantsiko da.

b) Baimenak ematea dagokion arloko arduradunaren ardura izango da, eta berak erabaki eta jakinaraziko dio eskatzaileari une egokian.

- Lizentziak hartzea.

Lizentzia hartzeko asmoa dutenek idazki bidez jakinaraziko dute eta behar adinako denborarekin, eskubide hori dutela egiaztatzen duen dokumentazioarekin batera. Ustekabeen sortutako arrazoiak izatean, absentsia eta arrazoia ahal den bitartekoaren bidez jakinaraziko dute lehenbailehen, eta gero absentsiaren arrazoiak frogatuko dituzte, ahal bezain laster.

- Izatezko bikoteak.

Lizentziei eta baimenei dagokienez ezkontideari buruz esandakoa langilearen bikote egonkorra osatzen duen pertsonari buruz ere esaten dela ulertu beharko da, betiere egoera hori egiaztatzen bada.

- Zaintza eta legezko harrera.

Baimenen arloan seme-alabei egiten zaizkien erreferentziak legezko harreraren edo zaintzaren figura pean dauden pertsoneri ere egiten zaizkiela ulertu beharko da.

- Lizenzien edo/eta baimenen arteko bateraezintasuna.

a) Edoskitzeagatiko lizenziaren eta legezko zaintzarako edo zuzeneko ahaideren bat zaintzeko lanaldi-murrizketaren arteko bateragarritasun-kasua izan ezik, ezin izango da, inolaz ere, lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu.

b) Geroago emandako lizentzia edo baimenak lehenagotik hartutakoa deuseztatzen du, baldin eta azken hori hartzeko eman den epea amaitu bada.

c) Arauzko oporrak hartzeko denboran ezin izango dira ordaindutako lizenziak edo baimenak erabili, salbu eta epe hori aparteko gertakariak direla-eta geldiarazten bada; hala nola, aldi baterako ezintasunarengatik.

- Lizenziak eta baimenak hartzeak eragindako ondorioak.

Lizenziak edo baimenak hartzearen ondorioz lanean gertatutako etenek ez dute zerbitzu aktiboko egoera aldatuko, eta gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizenzien, norberaren gauzetarako emandako baimenen eta lanaldi-murrizketarako lizenzien eta baimenen salbuespenetan izan ezik, horien ordainsariei ez diete inolako kalterik eragingo.

15. artikulua. Ordaindutako baimenak

15.1. Langileak ordaindutako baimena hartu ahal izango du honako beharrian hauetarako eta iraupen hauekin, betiere aurrez jakinarazi eta justifikatu ondoren:

- a) Senitartekoen gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia

Kontzeptu hauengatiko lizenziek honako iraunaldi hauek izango dituzte, egutegiko egunetan adierazita:

Gurasoen, ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alaben heriotzagatik	5 egun
Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideen heriotzagatik	3 egun
Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko hirugarren mailatik aurrerako senideen heriotzagatik	3 egun
Ezkontidearen, bikotekidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasun larriagatik	5 egun
Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideen gaixotasun larriagatik	3 egun
Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko hirugarren mailatik aurrerako senideen gaixotasun larriagatik	2 egun

Hirugarren ahaidetasun-mailatik aurrerako ahaideen heriotzagatiko eta gaixotasun larriagatiko lizenziak hartu ahal izateko, horiek langilearekin bizi behar dute eta dagokion ziurtagiriaren bidez egiaztatu behar dute.

Adierazitako lizentzialdiak egutegiko 2 egun gehiagotz luzatuko dira, lizentzia eragin duten arrazoiak Fundazioko langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen badira.

Ahaideen gaixotasun larriagatiko lizentzia-egunak segidakoak edo txandakakoak izango dira, eta ezin izango dira egutegiko hamalau egun baino gehiago egon lehenengo egunaren eta azken egunaren artean.

Ahaideen gaixotasun larri justifikatuen kasuan, langileak, lehenengo lizentzia amaitu eta bata bestearen segidako 30 egun igaro ondoren, iraunaldi bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, baina kasu horretan ez da aplikatuko ohiko bizilekutik urrun gertatzeagatiko luzapenik.

Ondore horietarako, gaixotasun larritzat joko da zerbitzu medikoek halakotzat jotzen dutena; anestesia osoa baliatzen duen ebakuntza kirurgikoa; gau bateko ospitaleratzea; ospitalean gaua pasatuz eman beharreko denbora, edo ebakuntza kirurgikoaren ostean etxean susperraldian egotea eragiten duen aldia, etengabeko arreta beharrezkoa izanik.

b) Norberaren edo senideen ezkontzagatik edo elkarbizitza egonkorra hasteagatiko lizentzia.

A) Norberaren ezkontzagatik, langileak eskubidea izango du ezkondu aurretik edo ezkondu ondoren hartu ahal izango dituen egutegiko 20 eguneko lizentziarako –ezkontza eguna barne–; eta, nahi izanez gero, oporrekin ere batu ahal izango du.

B) Artikulu honetan aurreikusitako lizentzia izatezko bikotea sortzearen ondorioz hartzean, lizentzia eman eta handik bi hilabeteko epean Izatezko Bikoteen Erregistroaren ziurtagiria aurkeztu beharko da. Nolanahi ere, horrela egiaztatu den egoera pertsonala aldatzen den egunak lizentziaren egutegiko hogeitun egunen barnean egon beharko du.

C) Hainbat egunetan zenbait ospakizun egiten badira, egun bakar baterako eskatuko da lizentzia, eta onuradunak erabakiko du zein aukeratu.

D) Lau urteko epean ezin izango da kontzeptu honengatik beste lizentziarik eman.

E) Ezkontzen direnak langilearen gurasoak, aitaginarreba-amaginarrebak, anai-arrebak, ezkontza-ahaidetasuneko anai-arrebak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak direnean, langileak ezkontza-eguna libre izango du, baina ezkontza langilearen ohiko etxebizitzatik 150 km baino urrutiago egiten bada, egutegiko hiru egun emango zaizkio.

c) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonalerako, behar duen denbora, betiere lanorduetatik kanpo egitea ezinezkoa bada eta behar bezala justifikatzen bada. Nahitaezko betebehartzat joko dira NANA, pasaporte eta gidabaimena egitea eta berritzea, erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta epaitegietako zein polizia-bulegoetako zitazioetara bertaratzeko, bai eta odolaren edo muinaren dohaintzak edo bizi-testamentua egitea ere.

d) Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeko, herriz aldatzen ez bada, eta 2 egun beste herri batera joanez gero; halakoetan, dagokion errolda-agiria aurkeztu beharko da.

e) Egun bat ikastetxe ofizialetan azterketak eta gainerako gaitasun- eta ebaluazio-probak egiteko, probaren egunean bertan.

f) Egun bat bigarren mailarainoko ahaidetasuneko senide baten ezkontzara joateko, ezkontzaren egunean bertan.

g) Langileak berak medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora, betiere kontsultak egiten diren zentroek lanorduetatik kanpo joateko aukera ematen duten kontsulta-orduak ezarriak ez badituzte.

h) Behar adina denbora 1. mailako ahaidetasun-mailako senideei medikuaren kontsultara laguntzeko; urtean 50 ordu hartu ahal dira, gehienez ere.

i) Ernaketa lagunduko probak edo/eta tratamenduak egin behar dizkieten langileek beharrezkoa den denboran eta egunetan lana uzteko eskubidea izango dute. Kasuan kasuko proba edo tratamenduen idatzizko agiriak aurkeztu beharko dira horretarako.

j) Haurdunaldiko arriskuaren ziozko lizentzia:

Lan Arriskuen prebentzioaren Legearen (azaroaren 8ko 31/1995 Legearen) 26. artikuluko 3. zenbakiak aipatzen duen gorabeherak Arabako Artium Fundazioko langileren bati eragiten badiu, haurdunaldian arriskua izateagatiko lizentzia eman ahal izango da legean ezarritako baldintzetan.

Lizentziak dirauen artean, ordainsariak ehuneko ehunera arte osatuko dira.

k) Haurdunaldia, erditzea edo edoskitzea:

A) Haurdun egoteagatik, langileek (aitek nahiz amek) erditzea prestatzeko ikastaroetara eta jaiotza aurreko probetara joateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, Osakidetza - Euskal Osasun Zerbitzuak horretarako antolatzen dituen ikastaroetarako aurreikusitako gehieneko denboran. Langilearen lanaldiak eta ikastaroaren edo azterketaren ordutegia bat datozen ordu-tartean hartuko da lizentzia, eta lizentziarako ez dira kontuan hartuko bat ez datozen ikastaroaren edo azterketaren denbora eta ordutegiak.

B) Erditzearen kasuan, amatasunagatiko lizentzia hartzeko eskubidea edukiko da. Adierazitako lizentzia horrek egutegiko 126 egun jarraituko iraupena izango du. Egun horiek askatasunez hartu ahal izango ditu langileak, eta baldintza bakarra egutegiko 42 egun, gutxienez, erditu ondoren hartzea izango da. Ama hiltzen bada, lizentzia osoa edo geratzen den zatia hartzeko aukera izango du bikotekideak. Erditzea multiplea bada edo seme-alaba ezintasunen batekin jaiotzen bada, lizentzia horrek egutegiko 146 egun iraungo du. Aurrekoa gorabehera, eta erditze-ondoko atsedenaldia egiteko asteak (nahitaezkoa amarentzat) alde batera utzi gabe, amak eta aitak lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldia hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du aitak hartzea erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati jakin eta etengabe bat, bai berarekin batera, edo berea amaitutakoan. Beste gurasoak hasieran emandako lizentziarekin jarraitzeko aukera izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasuneko egoeran aurkitzen bada ere. Atal honetan aurreikusitako ondorioetarako, bi gurasoek lan egiten dutela agiri bidez egiaztatu beharko da. Besteren konturako langileak ez direnek hauxe egin beharko dute: alde batetik, Ekonomia Jardueren gaineko Zergan alta emanda dutela egiaztatu eta bestetik, lanbidearteko gutxieneko diru-sarrera baino gehiago irabazten dutela frogatu. Behin lizentziaren epealdi osoa agortuta, langileak laguntza sanitarioa izaten jarraitu behar badu eta lana ondo egiteko ezindua badago, aldi baterako ezintasunak eragindako baja-egoerara igaroko da, baina horretarako, derrigorrezko izapideak ere bete beharko ditu. Erditze goiztiarren kasuetan eta edozein arrazoi dela-eta jaioberriak erditzearen ondoren ospitalean egon behar badu, jaioberriak ospitalean ematen dituen adina egun luzatuko da baimena (gehienez 13 aste). Era berean, seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo, edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, langileek lana bi orduz uzteko eskubidea izango dute. Gainera, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; orduan, ordainsariak proportzio berean murriztuko zaizkie.

C) Haurdunaldiagatiko eta erditzeagatiko lizentzia gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentziaren antzera eskatu, justifikatu eta emango da. Horrela, lizentzia eman dakion, dagokion idazkiaz gain, erditzearen aurreko epealdian dagoela adierazten duen medikuaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu beharko du langileak eta, idazki horretan, hartu ez duen denbora metatu nahi duen ala ez azaldu beharko du. Gero, erditzea gertatu zen data ere egiaztatu beharko da, medikuaren ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuz.

D) Atsedenaldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, horien batura ezin izango da izan oro har ezarritako egutegiko 126 egunetik gorakoa edo, erditze multiplearen edo seme-alaba ezin duaren kasuan, egutegiko 146 egunetik gorakoa.

E) Lizentzia hori hartzean, enpresak antolatutako prestakuntza-ikastaroetan eta sustapen-deialdietan parte hartu ahal izango da.

F) Era berean, lanean egunero ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute langileak, eta bi zatitan banatu ahal izango dute, hamabi hilabetetik beherako haurraren edoskitze naturalerako edo artifizialerako. Amak, bere borondatez eta helburu berarekin, lanaldi arruntaren murrizketa batekin ordezkatu ahal izango du eskubide hori (ordu erdi hartu ahal izango du lanaldiaren hasieran eta amaieran, edota ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran). Lanaldia eten edo murrizteko eskubidea, biberioa emateko, bikotekideari ere eman dakioke, honek eskatu eta honako puntu hauek justifikatu ondoren: ama langilea dela (aurreko b) atalean adierazitakoen antzeko egiaztatze-irizpideekin) eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezin duela hartu. Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango du emakumezko

langileak. Bestela, edoskitze-orduak metatu ahal izango ditu, egunez egun zenbatuz; edo, bestela, eguneroko ordua hartzen hasi eta, egun jakin batetik aurrera, hartu gabe dituen orduak metatu ahal izango ditu, meta daitezkeen orduen gutxieneko kopurua hilabete bati dagokiona izango delarik. Lizentzia hori proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan.

G) Haurdunaldiagatik, erditzeagatik edo edoskitzeagatik lizentzia horri langileari dago-kion oporraldia meta dakioke, urte naturala amaitu bada ere.

H) Artikulu honetan aipatzen den lizentzia lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, erditzearen ostean egutegiko 42 eguneko nahitaezko aldia gainditu denean.

I) Haurdun ez dagoenaren aitatasunaren edo amatasunaren ziozko lizentzia:

A) Seme edo alabaren jaiotzagatik, adopzioagatik edo harreragatik egutegiko 5 asteko bai-mena izango du haurdun ez dagoen gurasoak; baimen hori haurraren jaiotegunetik aurrera, adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala egiten den egunetik aurrera edo harrerako erabaki administratiboa edo judiziala egiten den egunetik aurrera hartu ahalko da.

B) Iraupen hori bi egunetan gehitu egingo da bigarren seme edo alabatik aurrerako haur bakoitzeko, edo horietako bat desgaitasuna duen pertsona bada.

C) Jaiotzearen ondorioz amaren edo seme-alabaren osasun-egoerak okerrera egiten badu, edo jaiotzea ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatzen den lizentzialdia bi lanegunetan luzatzeko eskubidea izango da.

D) Haurdun ez dagoen pertsonaren amatasunagatik edo aitatasunagatik lizentzia horri langileari dagokion oporraldia meta dakioke, urte naturala amaitu bada ere.

E) Arabako Foru Aldundiaren Administrazio Orokorraren esparruan aplika daitekeen legezko edo arauzko xedapen bidez haurdun ez dagoen pertsonaren aitatasunagatik edo amatasuna-gatik lizentzia arautzean izaten den edozein hobekuntza zuzenean aplikatuko zaie Arabako Artium Fundazioko langileei.

m) Langileak betetzen duen zeregin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketetan, azterketa akademiko ofizialak egitera joateko baimenerako eskubidea izango du langileak; hain zuzen ere, bi egun osokoa ikasturte eta ikasgai bakoitzeko, eta, nolanahi ere, urtean egutegiko hamar egunekoa gehienez ere. Azterketak ikaslearen bizilekutik 150 km. baino gehiagora egin behar izanez gero, lizentzia bi egunez luzatuko da.

n) Adopzioko edo harrerako lizentzia.

A) Sei urtetik beherako haurren adopzioaren edo harreraren (adopzio aurrekoaren edo iraunkorraren) kasuetan, langileak erditzeagatik edo haurdun ez dagoenaren aitatasunagatik edo amatasunagatik lizentziaren pareko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Adierazitako lizentzia langileak nahi duen bezala zenbatuko du, hau da, harrerari buruzko erabaki adminis-tratibo edo judizialek aurrera, edota adopzioa gauzatuko duen ebazpen judizialek aurrera zenbatzen hasita. Adoptatua edo harreraren hartutakoa ezindua bada eta harrera multiplearen kasuetan, eta arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritarra izateagatik gizarteratzeko eta familia egokitzeko zailtasunak dituzten adingabeen kasuan, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta, lizentziak egutegiko 146 egun iraungo du gehienez.

B) Adoptatua edo harreraren hartutakoa adingabea bada, baina sei urte baino gehiago baditu, lizentziak bi hilabete iraungo du. Adoptatua edo harreraren hartutakoa ezindua bada eta harrera multiplearen kasuetan, eta arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritarra izateagatik gizarteratzeko eta familia egokitzeko zailtasunak dituzten adingabeen kasuan, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta, lizentziak 3 hilabete iraungo du gehienez.

C) Epearen zenbaketa langileak aukeratuko du, eta harreraren erabaki administratiboa edo judiziala egiten den egunetik aurrera edo adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala egiten

den egunetik aurrera izan daiteke, eta adingabe berak ezin izango du inoiz baimen bat baino gehiago hartzeko eskubidea eman.

D) Gurasoek adoptatuaren jaioterrira bidaiatzea beharrezkoa bada, nazioarteko adopzio edo harreraren kasuan, eta behar adina egiaztatzen bada, gainera, bi hilabete iraungo duen lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek, eta epealdi horretan oinarritzko ordainsariak baino ez dituzte jasoko. Epealdi horretako lizentzia hartzeko, adopzioa benetan egin behar da, eta adopzioa egiten ez bada, hartutako denbora eskatzailearen kargura eta kontura izango da.

E) Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabeterainoko lizentzia alde batera utzi gabe eta paragrafo horretan azaltzen den kasurako, adopzioagatiko edo harreragatiko lizentzia (adopzio aurreko harreraren edo iraunkorrean) adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino 4 aste lehenago has daiteke.

F) Lizentzialdia egoera horretan daudenek aukeratzen duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan, eta ezarritako mugetan.

G) Lizentzia hori hartzean, enpresak antolatutako prestakuntza-ikastaroetan eta sustapen-deialdietan parte hartu ahal izango da.

H) Haurra harreraren edo adopzioan hartuko duen pertsonak eskubidea izango du lanera ez joateko lanorduetan nahitaez egin behar diren izapideak egiteko, adopzioa edo harrera gauzatzeko nahitaezkoa bada horiek egitea.

o) Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5. artikuluan ezarritako egoera eta baldintzetan. Murrizketarako erreferentziarako, eguneko lanaldia hobesten da.

p) Norberaren arazoetarako baimena:

A) Norberaren arazoetarako urtean sei egunera arteko baimena ezarriko da, urtean lan egingako denboraren arabera, eta lanegun osoetan edo zenbait ordutan hartu ahal izango da. Nolanahi ere, Artiumeko zuzendariak baimendu beharko du egun horiek noiz hartuko diren, zerbitzua behar bezala emango dela bermatzeko kontsulta egokia egin ondoren.

B) Zerbitzuan urte natural oso bat betetzen ez duten horien kasuan, norberaren arazoetarako baimena lan egindako egunen arabera izango da. Kalkulua egindakoan emaitza zatiki bat bada, ordutan hartu ahalko da.

15.2 Lizentziei dagokienez ezkontideari buruz esandakoa langilearen bikotekide egonkorra osatzen duen pertsonari buruz ere esaten dela ulertu beharko da, betiere egoera hori egiaztatzen bada.

15.3. Artikulu honetan jasotako egoera guztietan aurkeztu beharko dira baimena hartzeko beharra justifikatzen duten egiaztagirak.

15.4. Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideen gaixotasun larri justifikatuaren baimena eskuratuz gero, baimenaren iraupenean zehar gaixo dagoen pertsona hiltzen bada, data horretatik aurrera zenbatuko dira heriotza-baimenari dagokion egunak.

15.5. Urtean egutegiko hamabost eguneko baimena eman ahal izango zaie, guztira, langileei, izaera zientifiko, tekniko zein profesionala duten eta elkargo, elkarte edo sindikatuek antolatzen dituzten kongresu, ikastaro, ikastaldi, mintegi, sinposio, topaketa, sariketa, solasaldi, mintzaldi, bilera, jardunaldi eta bestelako ekitaldi kolektiboetara joateko, zerbitzuaren premiak zainduta eta aurretik hala baimenduta. Egun horiek zatika hartu ahal izango dira.

Erakundeak ekitaldi horietara joatea susta dezake, bertan landuko diren gaiak interesgarritzat jotzen baditu. Kasu horietan, bertaratutako langileek eskubidea izango dute dietagatiko,

bidaia-gastuengatik, egonaldiagatik, izena emateagatik edo bestelakoengatik kalte-ordaina jasotzeko. Lehenbailehen txosten zehatz bat egingo du, jasotako esperientziei buruzkoa eta esperientzia horiek enpresaren zerbitzuaren mesedetan erabiltzeko eskaintzen dituzten aukerei buruzkoa.

Langileak bere kabuz eskatutako baimenak ez du eskubiderik emango ezein kontzepturen-gatik kalte-ordaina jasotzeko, ezta dietek, bidaiek, egonaldiak edo izena emateak eragindako gastuengatik ere, eta interesdunaren gain joango dira.

16. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak

Enpresan gutxienez zerbitzu efektiboko urtebete egin duten langileek ordaindu gabeko lizentzia eskatu ahal izango dute norberaren gauzetarako. Lizentzia honen iraupena gutxienez egutegiko 7 egunekoa izango da, eta metatutako denbora ezin izango da bi urteko hiru hilabete baino gehiagokoa izan. Nolanahi ere, zerbitzuaren premiek aukera hori ahalbidetzen dutela zaindu beharko da.

Eskaria baimena hartzeko aurreikusitako data baino bi hilabete lehenago bideratuko da, eta ukatuz gero, arrazoiak azaldu eta hogeit eguneko epean ebatzi beharko da, eskaria jasotzen denetik aurrera.

Goian aipatutako lizentziak gozatzeko denbora antzintasunean kontuan hartuko da.

Fundazioak 30 eguneko epea edukiko du, langileari ebazpenaren berri emateko.

Zerbitzuaren premiak direla-eta baimen-eskaria ukatzen bada, interesdunaren aurrean berriaz justifikatu beharko da, eta idatziz jakinaraziko zaio langileen ordezkariari.

17. artikulua. Pertsonak zaintzeko lanaldi-murritzeta

17.1. Legezko zaintza dela-eta, zuzeneko zaintzapean hamalau urteko adingaberen bat, arreta berezia eskatzen duen nagusiagoren bat edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen desgaituren bat badu langileak, eskubidea izango du lanaldiaren zortzirenaren edo erdiaren arteko zati bat murritzeko, ordainsariak ere proportzio berean murritzeko zaizkiolarik.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzenean zaindu behar duenak, betiere kide hori odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa bada, eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

17.2. Lanaldi-murritzetak, horietan egon daitezkeen aldaketak eta horien xedeak gutxienez 10 egun balioudun lehenago eskatu beharko dira.

17.3. Lanaldi-murritzetak norberak askatasunez hartu ahalko ditu, eta lanpostu bakoitzeko ohiko lanaldiaren barruan zehaztu beharko da ordutegia.

18. artikulua. Gaixo oso larriak zaintzeko lanaldi-murritzetak

18.1. Lehen mailako senide bat edo bigarren mailakoa, bizikidetzarik badago, oso larri gaixodagoelako zaindu behar izanez gero, langileek eskubidea izango dute lanaldiaren gehienez ehuneko berrogeita hamarrekoko murritzeta eskatzeko, ordainduta eta, gehienez, hilabeteko epean. Behar bezala egiaztatu beharko da kasuan kasuko pertsona oso larri dagoela. Lizentzia eragin duen gertaera beragatik eskubidea duen titular bat baino gehiago badago, murritzeta-denbora titular horien artean hainbanatu ahalko da, betiere hilabeteko gehieneko epea errespetatuta.

18.2. Lanaldi-murritzeta hori egun osoetan metatzeko eskatu ahal izango da.

19. artikulua. Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen adingabeko seme-alaba zaintzeko lanaldi-murritzeta ordaindua

19.1. Lanaldiaren ehuneko berrogeita hamarrekoko murritzeta baliatzeko eskubidea izango dute Fundazioko langileek, ordainsari osoa kobratuz, seme-alaba adingabea, odolekoa nahiz adoptatua edo adopzio aurreko harreran edo harrera iraunkorrean hartutakoa zaintzeko ospitalean dagoen bitartean eta tratamendu jarraitua hartzen duen bitartean, minbizia badu (tumore

gaiztoak, melanomak eta kartzinomak), edo ospitalean luzaro egotea eta zuzenean, etengabe eta denbora luzez zaindu behar izatea eskatzen duen gaixotasun larriren bat badu, gehienez ere, adingabeak 18 urte bete arte.

19.2. Lanaldi-murrizketa hori egun osoetan metatzeko eskatu ahal izango da.

20. artikulua. Ikasketa akademiko ofizialak egiteagatiko lanaldi-murrizketa

Ikasketa ofizialak egiteko lanaldi-murrizketa onartu beharko dio Fundazioak langileari, langileak baldintza hauek betetzen baditu: ikasketak zentro ofizial batean egitea, eskoletara joatea, eta murrizketaren eskaerarekin batera egindako ikasturte osoaren matrikularen ziurtagiria aurkeztea. Lanaldiaren herena edo erdia murriztu ahal izango da ikasketak egiteko.

Lanaldi-murrizketa gehienez bi urterako emango da, eta denbora horretan ikasturte oso bat gainditu beharko da. Bestela, ez da lanaldi-murrizketarako baimen berririk emango.

Azterketa egiteko deialdira joaten ez bada, lanaldi mota hori izateko eskubidea galduko du hurrengo hiru ikasturteetan.

21. artikulua. Norbere eginbeharretarako lanaldia murriztea

Fundazioko langileek norberaren arazoetarako lanaldiaren zortzirenaren eta erdiaren arteko zatiren bateko murrizketa eskatu ahal izango dute. Zerbitzuko arrazoiek edo jarduera-motak eragozten ez badute, eman egingo da murrizketa, ordainsarrietan ere murrizketa proportzionala egingo delarik

Murrizketa ukatzen bada, ukatzeko arrazoiak sindikatuen ordezkaritzari jakinaraziko zaizkio.

Edonola ere, gutxienez bi hilabetekoa izango da murrizketaren iraupena.

Langileak askatasun osoz erabakiko du lanaldi-murrizketaren ordutegia, aurrez ezarritako lanaldien artean.

Giza baliabideen arduradunak hala onartu eta Zuzendaritzak baimendu ondoren, lanaldi-murrizketa hori lanaldi osoetan metatu ahal izango da, asteko zenbaketa edo zehaztapenetan.

22. artikulua. Ahaideak zaintzeagatiko eszedentzia

22.1. Fundazioko langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, norberarena zein adoptatua izan, nahiz harrera iraunkorrean edo adopzio-aurreko egoeran hartu, edo tutoretza pean eduki, umea jaiotzen den egunetik zenbatzen hasita, edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik hasita.

22.2. Era berean, hiru urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, beren ardurapean duten ahaideren bat zaindu behar duten langileek, baldin eta ahaide hori odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripua izan duelako, gaixo dagoelako edo ezintasunen bat duelako bere kabuz moldatu ezin badu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

22.3. Senideak zaintzeko eszedentziaren iraupena gutxienez egutegiko zazpi eguneko aldie-takoa izango da.

22.4. Eszedentzialdia bakarra izango da subjektu eragile bakoitzeko. Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea hartzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

22.5. Egoera horretan egondako aldia zenbatu egingo da hirurtekoetan. Aldi horretan zehar, langileak betetzen duen lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du.

22.6. Egoera horretan dagoen denboran ordaindutako jarduerak betetzeko, administrazio publikoen zerbitzura dauden langileei aplikatu dakiekeen bateraezintasunen araubideak agintzen du, eta ordaindutako jarduerak ezin izango du eragotzi ezta murriztu ere senideak zaintzea.

22.7. Eszedentziaren gehieneko epea amaitzen denean, jarduneko zerbitzura itzultzeko eskaera egin beharko du langileak, 30 eguneko epean gehienez ere, eta horrela egiten ez badu, interes partikularrengatik borondatezko eszedentzia aitortuko zaio, betiere Langileen Estatutuan eskatzen diren baldintzak betetzen baditu.

22.8. Egoera horretan dauden Fundazioko langileek Fundazioak deitzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango dute, eta Fundazioak ez du banan-banan jakinarazi beharko emango dituen prestakuntza-ekintzen deialdia.

23. artikulua. Borondatezko eszedentzia

23.1. Langile finkoak, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna badu, eskubidea izango du borondatezko eszedentzia aitortzeko, gutxienez lau hilabeteko eta gehienez bost urteko aldirako. Eskariak enpresak ebatziko ditu, gehienez hilabeteko epean.

23.2. Langileak eszedentziaren lehenengo bi urteetan soilik izango du lanpostua gordeta. Egoera horretan dagoen bitartean ez du zenbatespenik sortuko (promozioak, hirurtekoak eta eskubide pasiboak). Halaber, borondatezko eszedentziak ez du ordainsaririk sortuko egoera horretan dirauen artean. Langile berberak eskubide hori berriz ere baliatu nahi badu, lau urte igaro beharko dira aurreko eszedentzia amaitu zenetik. Borondatezko eszedentzian dagoenean langileak lanera itzuli nahi badu, lanpostua gordetzeko gehieneko aldia amaitu baino lehen, inolako mugarik gabe itzuli ahal izango da lehenengo bi urteetan. Enpresari itzultzeko asmoaren berri eman dionean, ezin izango dira 30 egun baino gehiago igaro langilea benetan lanera itzuli baino lehen.

23.3. Borondatezko eszedentzian dagoenean langileak lanera itzuli nahi badu, bi urteak igaro ondoren eta bost urteko gehieneko aldia amaitu baino lehen, lanera itzuli ahalko da. Hala eginez gero, enpresak itzultzeko baimena emango dio, plantillan aurrekontu-gordailua duen lanpostu hutsik badago.

23.4. Langileak lanera itzultzeko eskatzen badu, eszedentziako lehenengo bi urteak igaro ondoren, bere kategorian lanpostu hutsen bat egon beharko da; kategoria horretan lanpostu hutsik ez badago, baina, bai, ordea, kategoria baxuago batean, horri dagokion ordainsariarekin lanpostu hori bete nahi ote duen aukeratu ahalko du bere kategorian lanpostu huts bat egon arte. Langileak berak zuen kategoria baino baxuagokoa den lanpostu bat hartzea erabakitzen du, berak bere borondatez erabakitako aukerari dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du soilik.

23.5. Lanera itzultzeko eskaria eszedentziaren ziozko aldia amaitzean egingo da. Eskaririk egiten ez bada, langileak bere enpleguari uko egin diola ulertuko da, eta plantillan baja emango.

VI. kapituluak: prestakuntza

24. artikulua. Helburuak

Enpresako prestakuntzaren helburuak hauek dira:

- a) Enplegatuen lanbide-heziketa hobetzea, beste lanpostu batzuetara jo ahal izan dezaten.
- b) Lanpostuetara zehazki doitzeko eta lana behar bezala egiteko trebakuntza eskuratzea.
- c) Lanbidea etengabe perfektzionatzea.

25. artikulua. Prestakuntza-planak

Artiumeko Zuzendaritzak prestatu eta garatuko ditu, Giza Baliabideen Sailaren bitartez, Artiumen ezaugarrietara eta kasuan kasu jardunean ari diren langileen beharrezanetara moldatzen diren prestakuntza-planak, horretarako dagozkion analisi eta programazioak egin ondoren. Prestakuntza-planak berrikusi eta eguneratu egingo dira, eta honako eduki hauek osatuko dira, gutxienez:

- Prestakuntza-beharrezanen zerrenda eta analisisia.
- Prestakuntzaren diseinua eta plangintza.
- Prestakuntzaren eraginaren eta emaitzen ebaluazioa eta jarraipena.

Langileen legezko ordezkariak txostena egin beharko du prestakuntza-planak ezarri eta prestakuntza-jarduerak esleitzeko irizpideak finkatu aurretik. Era berean, informazioa jasoko du aurkeztutako eskabideei buruz, aurkako ebazpenei buruz eta egingo diren prestakuntza-jardueren baliagarritasunari buruzko ebaluazioari buruz.

Langileen Estatutuko 23.3 artikuluan xedatutako prestakuntzarako baimena hartu ahal izateko, baimen hori Fundazioaren prestakuntza-planen esparruan sartu beharko da, nahitaez.

VII. kapitulua: soldata

26. artikulua. Soldata-politika

Hitzarmen kolektiboa indarren den bitartean, Arabako foru-enpresa publikoaren eremuan xedatutakoaren parekoak diren soldata-igoerak aplikatuko dira.

27. artikulua. Ordainketa-kontzeptuak. Definizioak

27.1. Urteko zenbatekoak honela banatuko dira: 12 hileroko eta aparteko bi ordainsari, bat ekainean eta bestea abenduan.

27.2. Hilerokoak uneko hilaren 30a baino lehen ordainduko zaizkie langileei.

27.3. Aparteko ordainsariak ekainean eta abenduan ordainduko dira, kasuan kasuko hileroko osoaren zenbatekoan, soldata-osagarriak barne. Urtean zehar lanean hasten den edo lan egi-teari uzten dion langileari aparteko ordainsarien zenbatekoa urte horretan zerbitzuan izandako denboraren arabera hainbanatuko zaio.

27.4. Ordainsari-kontzeptuak:

a) Oinarrizko soldata: hilean behin eta beren lanbide-kategoriaren arabera langile bakoitzari esleitzen zaion zenbatekoa da.

b) Antzinasun-osagarria: langilea Arabako Artium Fundazioarentzat lanean egon den denbora eta lotura saritzen ditu. Osagarri hori finkagarria da, eta hiru urtean behin ordaintzen da, soldata-tauletan ezarritako zenbatekoen arabera.

VIII. kapitulua: genero-indarkeriaren, eta, oro har, jazarpenaren aurkako neurriak

28. artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak

Abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa (Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurriei buruzkoa) betez, Arabako Artium Fundazioak bere eskura dituen neurri guztiak jarriko ditu abian genero-indarkeriaren biktima diren langileen babesa errazteko.

Genero-indarkeriarekin lotura duten jarduera eta prozeduretan, biktimen intimitatea babes-tuko da, batez ere datu pertsonalak, ondorengo datuak eta baita beren zaintza edo babespean dagoen edozein pertsonaren datuak ere.

29. artikulua. Eszedentzia

Genero-indarkeriaren biktima izan diren langileek eskubidea izango dute eszedentzia eskatzeko, beren babesa edo gizarte-laguntza integrala izateko eskubidea betetze aldera, eta ezin izango zaie eskatu zerbitzuak ematen gutxienez aldi bat egon izana, ez eta egoera hori mantendu behar izatea ere.

Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen zuten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta denbora hori zenbatu egingo zaie antzinasunerako eta Gizarte Segurantzako erregimenaren eskubideetarako.

Jarduera judizialek hala eskatzen dutenean, aldi hori hiru hilabetez luzatu ahalko da (gehie-nez ere 18), ondore berberekin.

Lehenengo bi hilabeteetan ordainsari osoa jasoko dute langileek.

30. artikulua. Oporraldia

Langile horien babeserako edo gizarte-laguntza integralerako eskubideak direla-eta, pertsona horien oporraldia data jakin batzuetan ezarri behar bada, oporren esleipena moldatzeko formulak bilatuko dira.

31. artikulua. Bertaratze-hutsegiteak justifikatzea

Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen bertaratze-hutsegiteak (osoak edo partzialak) justifikatutzat hartuko dira, arretako edo osasun publikoko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan.

32. artikulua. Lanaldia murriztea

Genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileek, beren gizarte-asistentzia integraleko eskubidea edo babesa gauzatzeko, soldataren murrizketa proportzionalarekin lanaldia murrizteko eskubidea izango dute.

Arrazoi horren zioz aurretiazko eszedentziarik egon ez bada, lehenengo bi hilabeteetan langileek ordainsari osoak jasoko dituzte.

33. artikulua. Lan-denboraren berrantolamendua

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek eskubidea izango dute laneko denbora berrantolatzeko. Horretarako, ordutegia moldatuko dute, ordutegi malgua aplikatuko dute, eta aplikagarriak zaizkien eta laneko denbora antolatzeko balio duten beste modu batzuk ezarriko dituzte, kasu horietarako genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriei buruzko protokoloak ezartzen dituen baldintzetan.

34. artikulua. Genero-indarkeriako egoerak egiaztatzea

Adierazitako eskubideak aitortzea eragiten duten genero-indarkeriako egoerak egiaztatzeko, biktimaren aldeko babes-agindu judiziala aurkeztu behar da. Egoera hori egiaztatzeko, Fiskaltzak txosten bat aurkeztu ahal izango du, babesteko agindua eman arte eskatzailea genero-indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela adierazteko.

35. artikulua. Laneko sexu-jazarpenaren edo jazarpen sexistaren aurkako protokoloa

Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunaren Lege Organikoa (martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa) aplikatuz, Fundazioak sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kontrako protokolo zehatza onartuko du.

IX. kapitulua: berdintasun-politikak

36. artikulua. Berdintasun-plana

Gizonen eta emakumeen benetako berdintasunaren Lege Organikoa (martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa) 45. artikuluan eta Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuak zazpi-garren xedapenean xedatzen dutena betez, Fundazioak Berdintasun Plana egin eta ezarriko du, gizonen eta emakumeen artean era guztietako lan-diskriminazioak saihesteko.

X. kapitulua: hizkuntza-eskubideak

37. artikulua. Euskara sustatzea

Euskalduntze-bidean dauden langileek ikastaroaren zenbatekoa ordainduta izateko eskubidea edukiko dute, urtean 600 euroko mugarekin; nolanahi ere, behar bezala justifikatu beharko dute bai ikastaroetara doazela eta bai horietan emaitzak lortzen ari direla ere.

Ikastaro horiek lanorduetatik kanpo egin beharko dira, enpresak bestela agintzen ez badu; azken kasu horretan, lanaldiaren barruan egingo dira.

XI. kapitulua: abantaila sozialak

38. artikulua. Aurreikuspen sozialeko plana (BASE)

Kontratu mugagabea duten Artiumeko langileak beren borondatez atxiki ahalko dira eza-rritako aurreikuspen-planera. Hona hemen Artiumen hileroko ekarpenak (langileen ekarpenen adinakoak):

LANPOSTUA	ENPRESAREN EKARPENA	LANGILEAREN EKARPENA
Zuzendariordea, kontserbatzaileak, arduradunak eta koordinatzaileak, hizkuntza-normalkuntzako aholkularia	16 euro	16 euro
Teknikariak, zuzendaritzako idazkaria	14 euro	14 euro
Administrari laguntzaileak	12 euro	12 euro

Langileek jarritako zenbatekoak hileko nominari kenduko zaizkio.

39. artikulua. Medikuz-azterketa

Hala nahi duten langileei mediku-azterketa bat egingo zaie urtero, laneko arriskuen prebentziorako eta osasuna zaintzeko kanpo-zerbitzuak zehaztutako irizpideen arabera. Honako azterketa hauek egingo zaizkie, gutxienez: odol- eta gernu analisia, ikusmena eta entzumenaren azterketa, tentsioa neurtzea eta elektrokardiograma.

40. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatiko osagarria

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek beren soldataren ehuneko 100 jasoko dute gaixotasun arruntagatiko edo laneko istripuagatiko bajaren lehenengo egunetik; horrela, enpre-saren betebeharra izango da Gizarte Segurantzaren babesaren eta dagozkion ordainsariaren arteko aldea osatzea.

Enpresak edukiko du gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasuneko prozesuak Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzailearekin kudeatzeko ardura (hau da, prestazio ekonomi-koaren jarraipenaren eta estalduraren kontrola), eta ezin izango du inoiz kudeaketa hori Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileekin (mutualitateak) hitzartu.

41. artikulua. Bizitza- eta istripu-asegurua

Testu honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileak aseguru kolektiboen polizetan sartuko dira, eta jarraian zehazten diren estaldurak izango dituzte:

• Bizitza-aseguruaren poliza:

Heriotza	72.000 euro
Ezintasun iraunkor absolutua	72.000 euro
Ezintasun iraunkor osoa	45.000 euro

• Istripu-aseguruaren poliza:

Heriotza	106.500 euro
Ezintasun iraunkor absolutua	135.000 euro
Ezintasun iraunkor osoa	125.000 euro

Heriotzaren kasuan, eta aseguratuak esanbidez besterik adierazi ez badu, langileen legezko oinordekoei emango zaie kalte-ordaina.

42. artikulua. Foru Elkarkidegora sartzea

Fundazioak Foru Elkarkidegoaren prestazioak kontzertatuko ditu, nahi duten langileek eta haien ahaideek bertan parte hartu ahal izan dezaten. Langileek ordaindu beharko dute dagokien kuota.

XII. kapitulua: Diziplina-araubidea eta gatazkak ebazteko prozedurak

43. artikulua. Diziplina araubidea

43.1. Langileek laneko arauren bat hausten badute, Zuzendaritzak zigorra ezar diezaike, hitzarmen kolektibo honetan xedatutako hutsegite- edo zigor-graduen arabera. Diziplina-araubide hau aplikatu eta interpretatzean kontuan hartu beharko dira Arabako Artium Fundazioko Jarrera Kodean jasotako printzipioak eta jarraibideak.

43.2. Oporrak gutxitu edo langileen atsedenerako eskubideak gutxitu ditzakeen zigorrak ezingo da jarri.

43.3. Langileak, lanean ari dela edo lanaren ondorioz, egin lezakeen hutsegitea, honelakoa izan liteke: arina, larria edo oso larria.

43.4. Hutsegite arinak dira:

- a) Jendearekin eta lankide eta menpekoekin zuzen ez jokatzea.
- b) Norberaren zereginak betetzerakoan berandu ibiltzea eta zabarkeriaz edo arduragabe jokatzea.
- c) Lanera huts egin eta horren berri garaiz ez ematea, halabeharrezko kasuren batean ez bada.
- d) Hilean egun batean edo bitan lanera ez joatea, arrazoitu gabe.
- e) Hilean hiru egunetik gora edo bostetik behera berandu laneratzea, arrazoitu gabe.
- f) Arte-lanak, lokalak, materiala eta agiriak zaintzeko orduan arduragabe izatea.
- g) Oro har, desenkusatzeko moduko arduragabekeriagatik edo zabarkeriagatik eginbeharrekin ez konplitzea.

43.5. Hutsegite larritzat hartuko dira:

- a) Lanean diziplinarik ez izatea edo agintariak, lankideak edo menpekoak errespeturik gabe tratatzea.
- b) Agintarien aginduak eta lanpostuak dituen egiteko zehatzak ez betetzea edo zerbitzurako kalte larriak ekartzen dituzten edo ekar ditzaketen zabarkeriak.
- c) Laneko segurtasun eta higienerari buruzko arauak eta neurriak ez betetzea edo bazter uztea eta, ondorioz, langilearen edo beste langile batzuen osasuna eta osotasun fisikoa arriskuan jartzea.
- d) Justifikatu gabe lanera ez joatea, hilean hiru aldiz.
- e) Hilean bost egun baino gehiagotan eta hamar egun baino gutxiagotan, behin eta berriro lanera berandu iristea justifikaziorik gabe.
- f) Lantokitik alde egitea, justifikaziorik gabe.
- g) Gaixo egotearen edo istripuren bat izatearen itxurak egitea.
- h) Beste langile batzuk lanera berandu etortzen direnean, etortzen ez direnean eta lantokitik alde egiten dutenean, egintza horiek estaltzea.
- i) Ohiko edo hitzartutako laneko errendimendua gutxitzea, behin eta berriro eta nahita.
- j) Arte-lanen, lokalen, materialen edo zerbitzuetako agirien kontserbaziorako kalte larriak ekar ditzaketen zabarkeriak.
- k) Jardun profesional, publiko edo pribatuak burutzea, bateragarritasunerako baimena eskatu gabe.

l) Enpresan lan egitearen zioz ezagutzen diren datu edo gaiez behar ez bezala baliatzea edo horien berri zabaltzea.

m) Hutsegite arinak behin eta berriro egitea hiruhileko batean, ezberdinak izan arren eta, horiek direla eta, zehapenak ezarri badira.

n) Alkoholaren, drogen edo beste edozein gai sorgarriren eraginpean joatea lanera.

43.6. Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

a) Izendatutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ez izatea eta konfiantza-gehegikeriak gauzatzea, eta doloeko delitu izan daitekeen beste edozein jokaera.

b) Agerian mendekotasuna ukatzea, nahiz banaka nahiz taldean.

c) Zerbitzuko datuak eta informazioak nahita faltsutzea.

d) Justifikatu gabe lanera ez joatea, hilean hiru egun baino gehiagotan.

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

f) Hutsegite larriak behin eta berriro egitea sei hilabeteko epean, ezberdinak izan arren, eta horiek direla-eta, zehapenak ezarri badira.

g) Enpresari, lankideei edo beste edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresan bertan, edo, bertatik kanpo izanda ere, lanorduetan.

h) Lanorduetan, alkohola, droga edo beste edozein gai sorgarri kontsumitzea, eta lanpostuaren egiteko eta zereginak halakoen eraginpean betetzea.

43.7. Hutsegiteen sailkapenaren arabera, zehapen hauek ezar daitezke:

a) Hutsegite arinak:

Idatziz kargu hartzea.

Enplegua eta soldata kentzea, bi egunez gehienez.

b) Hutsegite larriengatik:

Enplegua eta soldata kentzea, bi egunetik hilabetera arte.

c) Hutsegite oso larriengatik:

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

Kaleratzea.

43.8. Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago, langileak alta hartu arte etengo da zigorra betetzeko betebeharra.

43.9. Prozedura.

Hutsegite larri eta oso larriengatik zehapenak jartzeko, zehapen-espedientearen izapideak egin behar dira aurrez; espedienteari hasiera eman zaiola jakinaraziko zaie langileen ordezkariak eta interesdunari, eta entzunaldia emango zaio bai interesdunari bai ordezkariak.

43.10. Preskribitzea

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

XIII. kapitulua: langilearen eskubideak

44. artikulua. Batzarrak

Urtero gehienez ere bi orduko bi bilera egin ahalko dira, lanaldiaren barruan, ahal dela lanaldiaren hasieran edo amaieran. Bilera horien ordutegia Fundazioko Zuzendaritzarekin batera adostuko da.

45. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta, enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean aplikatu nahi ez badu, langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordioen prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

46. artikulua. Batzorde paritarioa

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek osatutako batzorde paritario bat eratuko dute. 2 kide izango ditu gehienez: 1 langileak ordezkatzeko eta 1 enpresa ordezkatzeko.

Bi alderdietatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez hamabost eguneko epean bildu beharko da batzordea.

Honako eskumen hauek edukiko ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.

B) Hitzarmen honetan hartutako konpromisoak garatzea.

Batzorde paritarioko ordezkari batek, dagozkion eskumenak baliatuz, bilera egiteko eskatzen duen bakoitzean, batzordea bildu egingo da.

Jakinarazpena tarteko dela, bilera egin baino, gutxienez, zazpi egun lehenago egingo du bilera batzordeak. Jakinarazpenarekin batera idazki bat bidaliko da, aztertu beharreko gaia azaltzeko.

Sindikatu-ordezkari bakoitzak, bai eta batzorde paritarioko enpresa-ordezkariak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Kide guztiek izendatu ahal izango dute ordezkia, batzordeari alde aurretik jakinaraziz gero.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak aplikagarriak diren adiskidetze-prozeduraren arabera ebaztzeko dira.

Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetan, eta enpresak ordainduko ditu lan hori egitean sortzen diren gastuak.

47. artikulua. Jarduteko prozedura laneko jazarpen moral edo sexualeko egoeretan

Laneko jazarpen moral edo sexualeko egoeretan, Ogasun eta Herri Administrazio sail-buruaren 2006ko urriaren 4ko Aginduan aurreikusitako bitartekaritzako, ikerketako eta gatazken ebazpenerako prozedura aplikatuko da, Batzorde paritarioaren ikuskaritzapean eta beharrezkoak diren doikuntzekin. Izan ere, Agindu horrek arautzen ditu Administrazio Orokorren eta horren erakunde autonomiadunen eremuan laneko jazarpen moral edo sexualari aurre hartzeko neurriak eta horien aurrean jarraitu beharreko prozedura (EHAA, 245. zk., 2006ko abenduaren 27koa).

XIV. kapitulua: hitzarmenaren eranskinak

48. artikulua. Hitzarmenaren eranskinak

Hitzarmena indarren den bitartean, talde profesionalei buruzko 6. artikulua egin eta gatazko konpromisoa hartu dute bi alderdiek. Artikulu hori ondoren hitzarmen honen eranskin gisa atxikiko da.

Xedapen gehigarria

Lehena

Alderdiek, batzorde paritarioaren bidez, produktibitatearen ziozko ordainsariaren gaineko adostasun bat negoziatuko dute, Arabako foru-enplegu publikoaren esparruan indarren diren baldintzen parekoetan.

Bigarrena

Hitzarmen honetan laneko denboraren gainean jasotzen den araudia 2019ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin jarriko da indarrean.