



III. ATALA EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Lan eta Enplegu Saila

Erabakia Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Mugarik Gabe ONGD enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48101342012016).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak 2024ko urtarrilaren 19an sinatutako akordioa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g) artikulua —Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) —hitzarmen kolektiboen eta berdintasun planen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2024ko otsailaren 13an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Verónica Fernández Fernández



MUGARIK GABE GARAPENERAKO GOBERNUZ KANPOKO ERAKUNDEAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. — *Aplikazio-eremua*

Hitzarmen kolektibo honek Mugarik Gabe erakundeko —hemendik aurrera MG— langile guztien lan-harremanak arautuko ditu Bizkaiko Lurralde Historikoan, baina aplikagarria izango zaie, halaber, lurralde horretatik aldi baterako edo behin betiko lekualdatzen diren langileei. Erakundeak sinatuko duen jakinarazpen ofizial batean jasoko da Arabako eta Gipuzkoako lurralde historikoetan kontratatutako langileei Hitzarmen hau aplikatzeko konpromisoa.

MGk bere gain hartzen du hitzarmen kolektibo hau dagokien langile guztiei ahalik eta modu egokienean jakinarazteko konpromisoa, behar bezala uler dezaten. Erakundeak hitzarmen kolektibo honen berri eman beharko die, nahitaez, bertan lanean hasten diren langile berriei.

2. artikulua. — *Indarraldia*

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1etik 2027ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean.

Edonola ere, hitzarmen honen berrikusketak egin ahal izango dira, batzarrak hori egiteko beharra xedatzen badu, indarrean dagoen lege-araudia betez.

Hitzarmen kolektibo honen hasierako indarraldia amaitzen denean, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmenaren gaineko eztabaidak hilabeteko epean hasteko, hitzarmena amaitzen denetik zenbatzen hasita.

Salatzen denetik aurrera, hitzarmenak indarrean jarraituko du, harik eta horretarako legitimazioa duten alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzea erabakitzen duten arte.

3. artikulua. — *Batzorde Misto Paritarioa*

Batzorde Misto Paritario bat sortuko da, langileen legezko ordezkariak eta elkarrean ordezkariak osatua; bi ordezkariak kide kopuru bera izango dute.

Batzorde Paritarioak aginpidea izango du hitzarmen kolektibo hau aplikatzeko eta interpretatzeko, eta orobat izango du hitzarmen kolektiboa berrikusteko ahalmena, indarrean dagoen bitartean, betiere aintzat hartuz dokumentu honetan eranskin gisa jaso den «MGren lan arloko antolamendu-printzipioei eta erabakiak hartzeari buruzko akordioa»-n ezarritako mugak.

4. artikulua. — *Desadostasunak ebaztea*

Ezarritako epean Batzorde Paritarioak ebatzi beharreko gaiaren inguruko adostasunik lortu ezean, hura GPEaren —Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa— esku utziko da, eta bi alderdiek bete beharko dituzte, berriaz adostu ondoren, akordioan jasotako adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak.

5. artikulua. — *Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea*

Ezingo da hitzarmen kolektibo honetako ezein klausula ez aplikatu Langileen Estatu-tuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; horretarako, epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko da beste hitzarmen bat lotzeko, edo hura berrikusteko, Langileen Estatu-tuaren 86.1 artikulua ezarritakoari jarraituz.

6. artikulua. — *Osotasunarekiko lotura*

Hitzarmen honetan jasotako baldintzak eta estipulazioak, bai eta eranskinak ere, osotasun zatiezina dira, eta, beraz, hitzarmena aplikatzean osorik hartuko dira kontuan.



7. artikulua. — *Araudi subsidiarioa*

Hitzarmen honen testuan jaso ez denari dagokionez, lan-harremanak zuzenduko dituzten arauak dira MGn adostu litezkeen lan-akordioak eta, subsidiarioki, Bizkaiko esku-hartze sozialeko hitzarmena.

8. artikulua. — *Zuzendaritza-ahalmena*

MGk enpresa-zuzendaritzako legezko ahalmena eskuordetzen du, hitzarmen honen 1. eranskinean —»MGren lan-arloko antolamendu-printzipioei eta erabakiak hartzeari buruzko akordioa»— jasotakoari jarraituz.

9. artikulua. — *Funtzionamendu-arauak eta printzipio partekatuak*

MGren eta haren kontratueko langileen arteko harremanak, eta erakundeak kontratatutako pertsonen artekoak, 2. eranskinean —»MGren eta haren langileen arteko jarduera-printzipioen eta elkarrekiko konpromisoen erregimena»— jasotakoaren arabera gobernatuko dira.

KONTRATAZIOA

10. artikulua. — *Kontratutako langileen kontratu-parekotasuna*

Kontratuak mugagabeak direla jotzen da, legeak aurreikusitako salbuespenekin. Iraupen mugatuko kontratuak ere egin ahal izango dira, Langileen Estatutuaren 11., 12., 15. eta 16. artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, indarrean dagoen araudiaren arabera.

Langileen Estatutuaren 15.2 artikulua hiru paragrafoaren babesean, iraupen mugatuko kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera formalizatzen diren produkzio-gorabeherengatik. Kontratu horien gehieneko iraupena hamar hilabetekoa izango da.

Atzerriko ordezkarien kontratazio berriek urtebeteko iraupena izango dute hasieran. Pertsonaren jardunaren ebaluazioa positiboa bada, lan-harremanari eutsiko zaio. MGk herrialdean lan egiteari uzten badio eta bere zerbitzuak alde batera utzi behar badiu, MGk bere gain hartuko du pertsona horren kaleratzea.

11. artikulua. — *Bete gabeko postuak eta postu berriak*

Kontratazioak egingo dira hala dagokionean indarrean dagoen kontratazioko barne-protokoloa betez.

12. artikulua. — *Lana nork bere borondatez uztea*

Erakundeari ematen dion zerbitzua bere borondatez utzi nahi duen langileak idatziz jakinarazi beharko dio MGri, nahitaez, postua utzi baino gutxienez 15 egun lehenago. Aurretiaz jakinarazteko baldintza hori betetzen ez bada, bete ez diren egunei dagozkion kenketa egingo da azken likidazioan.

Erakundeak jakinarazpena garaiz eta behar den moduan jasotzen badu, lan-harremana bukatzeari dagokion likidazioa ordaindu beharko dio langileari.

LAN-OSASUNA

13. artikulua. — *Urteroko azterketa medikoa*

Kontratutako langileek eskubidea izango dute erakundeak kontratatuta dituen zerbitzuek urtean azterketa bat egin diezaieten, eta, eskubide hori baliatu nahi ez badute, erakundeari jakinarazi beharko diote; uko egitea idatziz aurkeztu beharko dute, sinatuta.



PRESTAKUNTZA

14. artikulua. — Ikastaroak, azterketak eta lanbide-tituluak

MGk bere gain hartzen du langileen etengabeko prestakuntza sustatzea. Horretarako, hitzarmen honen esparruan baldintza hauek adostu dira:

1. Langile batek jaso nahi duen prestakuntza langilearen beraren probetxurako bada baina ez erakundearen probetxurako, MG saiatuko da langilea hura egitera joan dadin, baina ez dira ez ordainduko ez indemnizatuko prestakuntzan emandako denbora, ez haren ondoriozko kostuak.
2. Langileak lizentzia ordaindua izango du azterketa ofizialak egiteko behar den denborarako.
3. Langilearen eskariz baina MGren mandaturik gabe erakundeak interesgarritzat jotzen dituen titulu ofizialak lortzeko, ahaleginak egingo dira ordutegia egokitzeko langileak ikastaroa egin ahal izan dezan, eta egunean ordu bat ezarriko da horretarako (edo, lanaldi-murrizketen kasuan, dagokion ehunekoa); goizeko ordutegian, lanpostura iristeko ordua 10:00ak izango da beranduenez. Bestelakoan, baldintza hauek bete beharko dira:
 - a) Langileak lan-ordutegietan ematen diren klaseetara joan ahal izango dira soilik zerbitzuko antolamendu-premien arabera horretarako aukera badute; horren gaineko erabakia MGri dagokio, eta ez beste inori.
 - b) Erakundeak ebatziko du zer-nolako probetxua aterako dien ikasten ari den langileak bereganatzen dituen ezagutzei.
4. Ikasketak MGren eskariz egiten direnean, erakundeak bere gain hartuko ditu kostu ekonomikoak, eta langilea liberatuko da, denborari nahiz zereginei dago-kienez, haiek egin ahal izan ditzan. Lantaldean edo sailean aztertu eta erabakiko da premia, ikasitakoaren arabera, eta erakunde osoari zabalduko zaio prestakuntzen materiala.

15. artikulua. — Euskalduntzea

MGko langileek behar duten denbora izango dute euskarako azterketa ofizialak egiteko.

Kontratua edozein izanik ere, langile guztiek izango dute A aukerara biltzea. B aukerara biltzeko, berriz, 3 urte baino gehiago eraman behar dute erakundearen.

A aukera: gehienez 2 (2 eta 1/2) orduko ikastaroak goizez edo arratsaldez, astean 5 (4) egun.

Erakundeak euskara-eskoletarako denboraren erdia jarriko du, egunean gehienez ordubate 5 eguneko aukeran edo ordu eta laurden 4 eguneko aukeran (edo, lanaldi-murrizketen kasuan, dagokion ehunekoa); goizeko ordutegian, langilea 10:30erako lane-ratuko da beranduenez 2 orduko aukeran, eta 11:00etarako 2 ordu eta erdiko aukeran.

Eskoletarako denbora horrek ez du zertan lanaldiaren ordutegian egon. Prestakuntza lan-ordutegiaren barruan ematen bada, langileak denboraren gainerako erdia berresku-ratu behar du.

B modalitatea: 5 orduko ikastaro trinkoak eta barnetegiak

- 1) Aldi hori ikasketetarako eszedentzia gisa hartzen da, eta gastuak langilearen kontu izango dira.
- 2) Geroago, langileak tankera honetako beste ikastaro bat edo batzuk egin ahal izango ditu, betiere erakundearen premiek horretarako aukera ematen badute eta langileak erakutsi badu egin dituen ikastaroari behar besteko onura atera diela.
- 3) Baimen hori emateko, A2 mailara iritsi beharko da, gaur egun homologatuta daudenen artean.

Euskara ikasteko baldintza orokorrak:

- 1) Ikastaroetarako urteko planak egingo dira, behin betiko onartuak izan daitezten, alde zuzenetik jakiteko zenbat eskaera izango diren.



- 2) Langileak lan-ordutegietan ematen diren klaseetara joan ahal izango dira soilik zerbitzuko antolamendu-premien arabera horretarako aukera badute; horren gaineko erabakia MGri dagokio, eta ez beste inori. Goizeko ordutegian, lanpostura iristeko ordua 11:00ak izango da beranduenez.
- 3) Maila bakoitzerako laguntza, ordutan, behin bakarrik emango da, eta hurrengo mailara igarotzeko aurrekoa gainditu dela frogatu beharko da.
- 4) Erakundeak ebartziko du zer-nolako probetxua aterako dien ikasten ari den langileak bereganatzen dituen ezagutzei.

16. artikulua.— Banakako Prestakuntza Baimena (BPB)

1. Banakako prestakuntza-baimena erakundeak langile bati ematen dio, enpresariak derrigor eskaini beharrik ez duen prestakuntza-ekintza bat egin dezan, garapen profesional eta pertsonalean hobetearren. Dena delako ekintza hori titulu edo ziurtagiri ofizial batez onarturik egongo da, lanbide-heziketako tituluak eta profesionaltasun-ziurtagiriak barne; edo unibertsitate-titulu propio batez. Prestakuntza-ekintza osoa aurrez aurre egitekoa izan beharko da, edo, bestela, aurrez aurreko derrigorrezko eskola, praktika edo tutoretza batzuk izan beharko ditu. Bestalde, 659/2023 Errege Dekretuan badira prozesu batzuk aurreikusita, laneko esperientzia eta beste ikaskuntza ez-formal eta informal zenbait ebaluatze eta egiaztatze, eta baimen hau prozesu horietara joateko ere eman daiteke.

Dena delako titulua ofizializat har dezagun, hiru baldintza bete behar ditu: administrazio publiko eskudunak ematea, lurralde nazional guztirako balio izatea, eta Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu izatea. Halaber, egiaztapenak ofizializat hartzeko, estatuko araudian aurreikusita egon behar dute, administrazio publiko eskudunak eman behar ditu, eta dagokien aldizkari ofizialean argitara eman behar izan dira. Eta unibertsitate-titulu propioetat hartuko dira, azkenik, dagokien unibertsitateko Gobernu Batzordearen edo Gizarte Kontseiluaren ebazpen bidez halakotzat hartzen diren unibertsitate-ikastaroak.

2. Baimena taldean eta batzarrean baloratuko eta onartuko da. Baina badago gehieneko ordu-kopuru bat: baimen eta urte natural edo ikasturte bakoitzeko, gehienez 200 ordu finantzatuko dira. 10-49 langileko erakunde gisa, 400 ordu ditugu gehienez urte natural edo ikasturte bakoitzeko. Langileek eskatzen dituzten hurrenkeran emango dira baimenak, eta eskatzen duten langile guztien artean txandaka, jarritako mugak gainditu gabe. Hots, beste inork ere eskatzen badu, aurretik baliatuta daukatenei ez zaie emango.

Banakako prestakuntza-baimena ematen den horretarako ere erabili behar da, eta laneko ordutegiaren barruan hango prestakuntza-ekintzetara joateko benetan. Ordu horiek bakarrik zenbatuko eta finantzatuko dira. Era berean, lantokitik prestakuntza-zentroa joateko denbora ere lanordutzat har daiteke, baldin eta joan-etorria lanorduetan egin behar bada.

3. Erakundeak, baimen horiek hartzen dituzten langileei soldatak ordaindu ahal, Gizarte Segurantzaren kotizazio buletineta dagozkion hobariak aplikatu ahal izango dizkio bere buruari.

JARDUNALDIA**17. artikulua.— Lanaldia**

Lanaldia astean 34 ordukoa izango da.

Orduak urteka zenbatuko dira. Ordu-pilaketagatik jai hartzen diren egunak taldean koordinatuko dira. 2024an, guztira, 1.503 lan-ordu izango ditugu. 2025, 2026 eta 2027an, 1.496 ordu.

Eguneko gehieneko lanaldi arrunta 8 ordu eta erdikoa izango da.

Lanaldi arrunta 5 eguneko izango da, astelehenetik ostiralera. Lau eguneko lanaldia egiteko baimena ere egongo da, baldin eta taldearekin koordinaturik egiten bada eta eguneko muga gainditzen ez bada: zortzi ordu eta erdi.



Laneko beharrek eragozten ez badute behintzat, MGko langileek berek aukeratuko dute astean zer ordutegi nahi duten eduki, baina, hori bai, 10:00etatik 14:00etara lanean egotekotan, eta betiere hitzarmen honetako gainerako xedapenak ere betez.

Langile bakoitzaren lanaldia irailaren 30a baino lehen hautatuko da urtero, administrazioari komunikatuko zaio, eta urtebeteko balioa izango du.

Administrazioak txantilo bat egingo du Mugarik Gabeko liberatu guztien ordutegiekin.

Hilero-hilero, langile bakoitzak bere taula beteko du: bere sarrera- eta irteera-orduak, planifikatutako lanaldia eta benetako lanaldia; eta, hiru hilean behin, sinatu egingo du.

18. artikulua. — *Deskonexiorako eskubidea*

Langileek atseden hartzeko eta deskonektatzeko eskubidea dute, eta errespetatu egingo da. Erakundeak baditu adostuta kanal batzuk barne-komunikaziorako, eta horretarako erabiliko dira. Premiazko kasuetan izan ezik, lan-ordutegitik kanpo langileen artean telefono pertsonaletara ez da ezer idatziko berehalako mezularitza bidez, betiere Latinoamerikarekiko komunikazioetan izan ezik.

19. artikulua. — *Urrutiko lana*

Baimen hori emateko, baldintza hauek bete behar dira:

1. Baimena noizean behin ematen denean eta gehienez astebete (bost lanegun) irauten badu, lantaldean koordinatu behar da.
2. Baimena noizean behin ematen denean eta astebete eta hilabete bitarte irauten badu, lantaldean koordinatu behar da, eta batzarrean onartu.
3. Baimen hori urtean zehar modu jarraituan ematen bada, ezin izango da asteko lanaldiaren %50 baino handiagoa izan. Udan (ekainaren 21etik irailaren 21era) urrutiko lanaren %100 baimentzen da.
4. Kasu guztietan bete behar dira baldintza hauek, azkena izan ezik, ez baita nahitaezkoa lehen kasuan:
 - Nahitaezko ordu-tartea bete behar da, bai bulegoan bai etxean; tarte hori, langile guztientzat 10:00ak eta 14:00ak artekoa da.
 - Lan-ordutegiaren barruan, pertsona lanerako libre egongo da, koordinazioa errazteko.
 - Pertsona bakoitzak dituen eginkizunak edo zereginak direla-eta beharrezkoa bada bertaratzea (bilerak, tailerra...), egun horretan ezingo da etxetik lan egin.
 - Telelanerako ere eguneko gehieneko lanaldia izango da aplikagarri, hau da, 8 ordu eta erdi.
 - Telelanak ahalik eta lan-karga txikiena ekarri behar da die bulegoan lanean ari diren pertsonen.
 - Telelanak ezingo dio MGri gainkosturik eragin, ez langilearen etxean ez lantokian.
 - Dagokion pertsonak lan-baldintza egokiak izan behar dituzte: telefono-linea Interneterako sarbideaz, eta ordenagailua. Bestalde, telelana egiten ari den bitartean pertsona horrek ezingo ditu beste pertsona batzuk izan bere kargu.

20. artikulua. — *Jaiegunak*

Urteko jaiegunak, ordainduak eta errekuperatu beharrik gabekoak, 14 izango dira gehienez ere, herriko jaiak, erkidegokoak eta estatukoak barne.

Larunbatean diren jaiegunak opor-egun gisa errekuperatuko dira.

Jaiegunak dira lurralde bakoitzeko lan-egutegietan ezarriko direnak; arrazoi pertsonalak tarteko pertsona batek egun horietan lan egitea erabakitzen badu, ezingo ditu beste une batean errekuperatu.

Atzerrian dauden langileek zehaztuko dute zein diren beren urteko 14 jaiegunak, eginkizunak betetzen dituzten herrialdearen arabera. Atzerrian langileak dauden herrial-



deren batean 14 jaiegun baino gutxiago badaude, langileek nahi duten unean hartu ahal izango dituzte falta diren egunak.

Herriko jaietan malgutasun handiagoa izango da lanean sartzeko eta irteteko, baina betiere eguneko lanaldia bete beharko da, lantaldearekin koordinatuta.

21. artikulua.— Ordu-tegi-malgutasuna

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

Alabaina, MGn ordute-gi-malgutasuna honi esaten zaio: langileek duten ahalmena beren ohiko lan-ordute-gia aldatzeko, bai lan-arrazoiengatik, lanaldia luzatzera edo aldatzera behartzen duten unean uneko jarduerak edo zereginak daudelako, bai arrazoi pertsonalengatik, langileak beste nonbait egon beharra duelako ohiko lan-ordute-gian.

Abenduaren 24an eta 31n, eta abenduaren 21ean Bizkaian eta Gipuzkoan eta abuztuaren 4an Araban, 13:00etan amaitu ahal izango da lanaldia, eta falta diren orduak ahalik eta lasterren erreku-peratu beharko dira.

22. artikulua.— Ordu-tegi bereziak

22.1. EAEtik atzerrira joatea

Lana dela-eta Atlantikoaz bestalderako bidaia bat egin duen pertsonak atsedean hartzeko 2 egun natural hartu ahal izango ditu itzuli bezain laster, bidaiaren ondoren indarrak berritzeko. Itzuli eta hurrengo egunetan hartzen ez baditu, gerora ezingo ditu hartu. Egun horiek ez dira kenduko asteburuan etxetik kanpo egoteagatik har daitezkeen egun libreetatik.

Langileek eskubidea izango dute beren ohiko bizilekutik kanpo egoten diren asteburu bakoitzeko 2 egun libre hartzeko, asteburu horretan lanean jardun gabe ere. Egun horiek oporraldira gehitu ahal izango dira. Inola ere ezingo dira urtean laneko 10 egun libre baino gehiago metatu. Egonaldia langileak dituen egun libreak edo oporrak baino luzeagoa bada, batzarrak erabakiko du haren inguruan, dagokion pertsonak aurrez hala eskatuta.

Lana dela-eta atzerrira bidaiatzen duten pertsonak, lantaldearekin hitz egin ondoren eta lan-karga kontuan hartuta, egonaldia luzatu ahal izango dute dauden herrialdean, eta dagozkien egun libreak eta/edo oporrak izango dituzte. Kasu horietan, bidaiaren ondorengo 2 atsedeen-egunak ez dituzte izango.

Pertsona baten oporraldia hura bidaia batetik itzultzearekin batera hasten denean, artikulua honen lehen paragrafoan aipatutako bi atsedeen-egunak izateko eskubidea galzten du.

22.2. Jarduera bereziak, gauzatzeak edo bilerak eta lan egindako asteburuak

Ohiko lanalditik kanpo lan egindako orduak eta asteburuak mugatzeko helburuarekin, atzerriko bidaiengatik asteburuak egunen, hemen asteburu edo jaiegunean lan egindako egunen eta aste barruan hemen lan egindako 8,5 ordutik gorako egunen arteko baturak urtean 20 eguneko muga izango du (grisez beteko dira lan-egutegian, kontrola egiteko).

23. artikulua.— Mugigarrtasun funtzionala

Kontratutako langileek hasieran esleituta zituenez bestelako eginkizunak bete ahal izango dituzte MGk dituen premiei erantzuteko, gehienez ere hiru hilabetez, non eta batzarraren erabakiz beste denbora-tarte bat proposatzen ez den.

Hazkuntza-aldian, adingabeak hiru urte bete arte edo mendeko pertsonak ardura-pean dituzten egoeretan, eta 60 urtetik aurrera, langileek beren erantzukizunak eta esleitutako zereginak egokitzea eska dezakete. MGren batzarrak erabakiko du nola arautuko den eta nola kudeatuko den egokitzapen hori.

**24. artikulua.— Mugigarritasun geografikoa**

Kontratutako langileek mugigarritasun geografikoa izango dute EAEn barruan, beren lan-eginkizunak betetzeko.

Era berean, noizean behin Gipuzkoan, Araban eta Bizkaian eta estatuaren gainera-koan bete ahal izango dituzte beren eginkizunak, bai eta lankidetzako proiektuak egiten ari diren eta EBn elkarrekin lanean ari garen erakundeak dauden herrialdeetan ere; beraz, atzerrira bidaiatzeko prest egon beharko dute.

25. artikulua.— Oporrak

Langileek 27 lanegun izango dituzte, urte osoan zehar har daitezkeenak.

Oporren taula bat egingo da, lantaldeek eta administrazioak koordinazio-lana egiteko behar besteko aurrerapenarekin. Oporrak lantaldeetan koordinatu beharko dira hutsu-neak egon ez daitezen, eta langileak administrazioari horren berri beharko dio, oporrak hartu baino gutxienez 2 hilabete lehenago.

Betiere lantaldeekin koordinatuta, oporrei gehitu dakizkieke hauek: jaiotza-, adopzio-, adopziorako zaintza- edo harrera-bajak eta bestelako baimenak.

Elkartearen egutegian ezarritako oporraldia bat datorrenean haurdunaldiaren, erditzearen edo bularra ematearen ondoriozko aldi baterako ezintasun batekin, edo jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harreragatik lan-kontratua etetearekin, oporrak hartu ahal izango dira etenaldia amaitu ondoren, baita oporrei dagokien urte naturala bukatu bada ere, nahiz eta azken kasu horretan lehenbailehen hartu beharko diren.

Aurreko paragrafoan aipatzen ez den beste arrazoi batengatik langileak aldi baterako ezintasunen bat badu oporraldian eta ezin baditu hartu opor guztiak edo oporren zati bat oporren urte natural berean, eskubidea du oporrak ezintasuna amaitzean hartzeko, oporren urte naturala amaitu eta 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Atzerrian lan egiten duten langileek oporrak hartu ahal izango dituzte urtero koordinaziorako EAEn itzuli behar duten egunetan; bidaia hori 15 laneguneko izango da gehienez. Horretarako, lankidetzako taldeak premiak baloratu eta koordinatu beharko ditu.

Oporrak hartzean lan-bidaia bat baliatu ahal izango da, baina horrek txartelaren prezioan gailentzea badakarkio MGri, gailentze hori langileak ordaindu beharko du.

Oporrak, bidaiengatik egun libreak eta abarrak hartzeko eskubidea gailentze hori, horiek hartzen ez badira egokitzen diren urtean edo hurrengo urteko urtarrilaren 31 baino lehen.

ORDAINSARIEN EGITURA**26. artikulua.— Soldata**

Langile guztiek soldata bera izango dute, horien kargua, antzintasuna edo lantokia edozein direla ere.

2024. urterako, lanaldi osoko langile guztien hileko soldata gordina 2.023,37 eurokoa izango da.

Hurrengo urteetarako soldata-igoera EAEn urteko KPI izango da.

27. artikulua.— Aparteko ordainsariak

Aparteko bi haborokin jasoko dira, urtearen erdian eta amaieran. Bakoitzaren zenbatekoa oinarritzko soldataren hileroko bat izango da.

28. artikulua.— Dietak eta joan-etorriak

MGk kalte-ordainketa gisa ordainduko ditu lana dela-eta egin behar diren joan-etorriek eragindako gastuak (otorduak...). Beti gehiegikeriarik ez egiten saiatu beharko da, eta gastuak arrazoizkoak izan daitezzen. Ahal dela, joan-etorriak garraio publikoan egingo dira.



Langileak auto pribatua erabili beharra duenean laneko eginkizunetarako, kilometroko 0,29 euro ordainduko zaizkio kilometro-ordain gisa (autoaren higadura, aseguruak eta gasolinen eta/edo gasolioaren kostua). , Hitzarmen honi erantsitako taula erabiliz. Kalte-ordain gisa ordainduko dira, halaber, kostu hauek: autobidea, zaintzapeko aparkalekua eta zenbait hiri eta udalerritan dagoen TAOa.

Inoiz lanak egitera atzerrira joaten diren pertsoneri ordainduko zaizkien dieten zenbatekoa hau izango da: bidaia horiek egitea eragin duen proiektuaren arloari dagokion zenbatekoa. Proiektuan ezarritakoa baino kopuru handiagoa ordaindu beharra egokituz gero, gehieneko kopuruen erreferentzia gisa hartuko da EBren dieten taula herrialde bakoitzerako, ordainketa egiten den datara eguneratua.

Kilometroak eta dietak kobratzeko, beharrezkoa izango da fakturak aurkeztea (auto-buseko edo metroko txartelak, jatetxeko faktura...) eta kilometroak eta dietak ordaintzeko frogagiria betetzea.

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

29. artikulua.— Ordaindutako baimenak

29.1. Jaiotzarengatiko eskubideak

Jaiotzak, barruan hartzen baititu erditzea eta 12 hilabetetik beherako haurra zaintzea, ama biologikoaren lan-kontratua etetea dakar, 17 astez (119 egun natural), erditu ondorengo 6 aste jarraituak nahitaez, lanaldi osoan hartu beharrekoak, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko (nahiz eta ez bete GSLOko 178. artikuluko gabealdiak), 19 astez (133 egun natural) guraso bakarreko familien edo aniztasun funtzionala duten haurren kasuan, eta, erditze anizkoitzetan, 3 aste gehiagoz (21 egun natural), 17 astei gehitzeko, bigarrenetik aurrerako haur bakoitzarengatik.

Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 17 astez. Aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei aste jarraituak. Aste horiek lanaldi osoan hartu beharko dira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko; 19 astez (133 egun natural), guraso bakarreko familien edo dibertsitate funtzionala duten haurren kasuan; eta erditze anizkoitzen kasuan, 3 aste gehiago (21 egun natural), 17 astei gehitzeko, haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Egoera bat baino gehiago gertatuz gero, langileak izango du egoerarik onuragarriena.

Erditza goiztiarra bada eta, beste edozein arrazoiarengatik, erditu ondoren jaioberriak ospitateratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditu ondorengo 6 asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eteteakoa.

Erditze goiztiarraren ondorioz haurra pisu gutxiarekin jaiotzen denean, edo, beste edozein arrazoi klinikorengatik, jaioberriak ospitalean egon behar duenean 7 egun baino gehiagoz, jaioberriak ospitalean emandako egunak adina luzatuko da etenaldia, gehienez 13 aste gehiago, erregelamenduz garatutakoaren arabera.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedenaldiaren 6 asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Guraso bakoitzari haurra zaintzeko egingo zaion kontratu-etetea, behin erditu ondorengo lehen 6 asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke —metatuta edo etenda—, erditu ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak 12 hilabete izan arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusitako eguna baino 4 aste lehenago ere har dezake baimena. Aste bakoitza, edo aste horien metaketa, gutxienez 15 egun lehenago komunikatu behar zaio erakundeari.

Eskubide hori langilearena berarena da, eta eskubide horren egikaritzea ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.



29.2. Eradoskitzea

Jaiotza, adopzio, adopzioarako zaintza edo harreretan, ordubetez lantokitik kanpo egoteko eskubidea du langileak, denbora hori bi zatitan banatzeko moduan, bularreko haurrak 10 hilabete egin arte. Baimenaren iraupena proportzioan handituko da jaiotza, adopzio, adopzioarako zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Eskubide horretaz baliatzen denak, bere borondatez, horren ordez lanaldia ordu erdiz murriztu dezake, xede berarekin, edo denbora hori lanaldi osotan pilatu.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu.

Guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile biek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubide hori, bularreko haurrak 12 hilabete bete arte luza daiteke denbora hori, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak 10 hilabete dituenetik aurrera.

Langileek amatasunagatik edo aitasunagatik hartzen dituzten eszedentzietan, eta zehazki jaiotza eta antzeko egoeraren bat gertatzen den unetik hasi eta hurrengo 10 hilabeteetan, edoskitze-orduak murrizten joango dira, baina aldi horretan eta haurrak 10 hilabete dituen arte hartutako oporregatik ez dira murriztuko edoskitze-orduak.

29.3. Adopzioa, adopzioarako zaintza eta harrera

Adopzio, adopzioarako zaintza eta harreretan, etenaldia hamazazpi astekoa da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoan hartu beharko dira nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo adopzio-helburuko zaintzaren edo harreraren erabaki administratiboa eman eta berehala, 19 aste (133 egun natural) guraso bakarreko familien edo dibertsitate funtzionala duten haurren kasuan, eta 3 aste gehiago adopzio anizkoitzen kasuan (21 egun natural), 17 aste gehitzeko haur bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Gainerako asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko 12 hilabeteen barruan. Haur berak ez du langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo aste horien metaketa guxtienez 15 egun lehenago jakinarazi behar zaio erakundeari. Aste horiek lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean eten ahal izango dira, aldez aurretik erakundearen eta eraginpeko langilearen artean adostuta, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, adopzioaren ebazpena eman baino 4 aste lehenago has daiteke atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia.

Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da hori, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzioarako zaintzaileari edo harreragileari.

29.4. Ezkontzaren edo izatezko bikotearen lizentzia

15 eguneko ordaindutako lizentzia baterako eskubidea izango da ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik, eta egun horiek egintzaren ondoren edo aurretik hartu ahal izango dira.

Lizentzia hori oporraldiari metatu ahal izango zaio.

Hitzarmen kolektibo honi dagokionez, izatezko bikotea eratzen da langileak hala jakinarazten duenean.

29.5. Senitartekoen gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia

Ezkontidea, izatezko bikotekide erregistratua edo erregistratu gabea, edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideek -izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaideak barne- istripua edo gaixotasun larria baldin badute, ospitaleratu egiten badituzte edo ebakuntza kirurgikoa egiten badiete baina ospitaleratu gabe, eta etxean geratu behar badute atsedean hartzen, edo hil egiten badira, bost lan-eguneko lizentzia, egun horretatik aurrera zenbatzen hasita. Eta egun-kopu-



ru hori bera, gauza horietako edozein gertatzen bazaio etxean langilearekin bizi den eta hark zaindu dezan behar duen beste edonori. Eta hiru egun, odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailatik aurrera, bai eta loturagraman inskribatutako pertsonentzat ere (gehienez bost pertsona). 3. eranskina. Odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko mailak.

Langileek, loturagrama erabili nahi badute, horretarako dokumentua bete beharko dute (hitzarmen honi erantsita dago), eta administrazioari jakinarazi. Dokumentu horren indarraldia urte natural batekoa izango da.

Arrazoi horiek direla-eta langileak lurralde historikotik kanpo joan behar badu, epea beste bi egun luzatuko da.

Ospitaleratzea baldin bada gertatu dena, lizentzia honek ez du zertan hasi ospitaleratzearen lehen egunean; langileak erabakiko du noiz hartu, bai eta bitarte horretan egunak nola banatu ere.

Lizentzia hau oportetatik egun gehiago hartuz luzatu ahal izango da, langileak hala eskatzen badu eta zerbitzuaren antolaketa eta funtzionamendu egokiak horretarako aukera ematen badu.

29.6. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia ordaindua

Kontsultetara, tratamenduetara eta miaketetara joateko, lizentzia ordaindua egongo da, behar bezala justifikatuta badago. Lizentzia hori hartu ahal da orobat adingabeko seme-alabei eta langilearen mende dauden pertsonen kontsulta, tratamendu eta miaketetara laguntzeko.

Senitartekoei eta loturagraman izenemenda daudenei ere lagun ahal zaie kontsulta, tratamendu eta miaketetara, baina denbora hori hurrengo hilabetean berreskuratu behar da.

Beste lizentzia ordaindu bat ezarri dugu langile haurdunentzat edo haiei laguntzera doazen langileentzat, haurdunaldiko azterketetara eta erditzea prestatzeko tekniketara joateko, behar den denborarako.

29.7. Ezinbestez denean, lanera ez joateko lizentzia

Senitarteko, bizikide edo loturagramako norbait gaixotu egiten bada edo istripua baldin badauka eta harengana joan beharra baldin badu segituan, langileak eskubidea izango du, ezinbesteko arrazoiengatik, lanera ez joateko, premiazko familia-arrazoiak direla-eta.

Atal honetako arrazoiengatik lanera joan ezin badu, langileak eskubidea du huts egindako orduak ordain diezazkiegun, gehienez ere urtean lau egun bezainbestean.

29.8. Ordaindutako lizentzia etxebizitzaz aldatzeagatik

Lanegun bat izango da ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

29.9. Ezkongabetasuneko lizentzia edo baimena

MGk kontratatutako pertsona orok, erakundearen gutxienez 5 urteko antzinasuna badu eta ezkongabea bada edo izatezko bikotea eratu izana jakinarazi ez badu, 15 egun naturaleko ordaindutako baimena hartu ahal izango du, behin bakarrik, eta baimen hori oporraldira gehitu ahal izango da.

Baimen hori hartu duen pertsonak, haren ondoren eta denbora-mugarik gabe, ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik ematen den baimena hartu nahi izango balu, hemen zehaztutako ezkongabetasuneko lizentziak dakarren dirua itzuli beharko du nahitaez.

Lizentzia hori erakundeko bi pertsonak bakarrik hartu ahal izango dute aldi berean; aipatutako bi baimenak ezingo dira batera hartu.

**29.10. Betebehar publiko eta pertsonal saihetsezin bat betetzeko lizentzia**

Betebehar publiko eta pertsonal saihetsezinak betetzeko lizentzia ordaindua izango dute langileek, horretarako behar den denboraz bakarrik. Hitzarmen honen ondorioetarako, betebehar publiko eta pertsonal saihetsezintzat hartzen dira, besteak beste, honako hauek:

- Nortasun-agiri nazionala, bizileku- eta lan-baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetan erregistratzea eta abar.
- Zitazioak epaitegietan, polizia-etxeetan, gobernu-ordezkaritzetan eta antzekoetan.
- Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea. Adierazitako betebehar publiko eta pertsonal hori betetzeko langileak, hiru hileko epean, lanorduen %20 baino gehiago huts egin behar badu, erakundeak nahitaezko eszedentziako egoera ezarri ahal izango dio. Langileak kalte-ordainik jasotzen badu dagokion betebehar edo kargu publiko pertsonala betetzeagatik, kalte-ordain horren zenbatekoa kenduko zaio esubidez duen soldatetik.
- Funtzionalki eskuduna den erakunde batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.
- Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.

Artikulu honetan zehaztutako egoera guztietan bermatuko da langileak soldatari lotutako hartzekoen %100 jasoko duela.

30. artikulua. — Lanaldi-murrizketa adingabeen zaintzagatik edo pertsona desgaitu baten legezko zaintza izateagatik eta senide bat zuzenean zaintzeagatik

Lanaldia murrizteko eskubidea izango du legezko zaintza izanik, hamabi urtetik beherako haur bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duen pertsona bat bere ardurapean daukan langileak; zortzirenetik erdira artekoa izan ahalko da murrizketa hori, eta soldata ere proportzio berean gutxituko zaio. Eskubide bera izango du adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin den eta jarduera ordaindurik egiten ez duen ezkontidea* edo izatezko bikotekidea, edo bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senidea zuzenean zaindu behar duenak.

Lanaldi-murrizketa nahi duen moduan banatuko du interesdunak, erreferentzia gisa hartuz eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia.

31. artikulua. — Borondatezko lanaldi-murrizketa

Erakundearen gutxienez 3 urteko antzintasuna duten MGk kontratatutako langileek borondatezko lanaldi-murrizketa eskatu ahal izango dute, soldata proportzioan murriztuta, ohiko lanaldiaren erdira arte, gutxienez urtebetez. Ez da gehieneko urte-mugarik egongo murrizketa hori baliatzeko.

Lanaldi-murrizketa nahi duen moduan banatuko du interesdunak, erreferentzia gisa hartuz eguneko, asteko, hilabeteko edo urteko lanaldia.

Batzarrean onartu behar da baimen hori ematea.

Baimen horrek ez du loturarik legez araututako beste arrazoi batzuegatik eska daitezkeen bestelakoekin.

32. artikulua. — 22 eguneko ordaindu gabeko lizentzia

Langile guztiek ordaindu gabeko 22 eguneko lizentzia bat hartu ahal izango dute urtean, eta interesdunak nahi duen moduan banatuko duena.

Lizentzia hori ematea premien eta aukeren arabera izango da, hala ekonomikoak nola lantaldearenak edo proiektuarenak.

**33. artikulua.— Borondatezko eszedentziak**

Eszedentzia horiek —modalitate guztiak— ematea zerbitzuaren premien araberakoa izango da, idatziz eskatu beharko dira eta berariaz emango edo ukatuko dira idatziz, kasu bakoitzean zehazten diren berezitasunekin. Eszedentziak onartzeak ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubidea emango, antzinasunaren ondorioetarako ez dira kontuan izango eta gizarte-segurantzian baja emango zaio langileari. Eszedentziek deskontuak ekarriko dituzte aparteko ordainsarrietan eta oporretan.

Berrito lanean hasteko eskaera idatziz egin behar da, eszedentzia amaitzeko data baino lehen. Data zehaztu gabe dagoenean edo eszedentzia-eskaeran hala adierazi bada soilik eskatu ahal izango da eszedentzia amaitzeko data baino lehen lanean hastea; edonola ere, itzultzeko data baino gutxienez hilabete lehenago egin beharko da eskaera.

Ez dago borondatezko eszedentziak emateko mugarik. MGk baloratu beharko du hori, kasu bakoitzean.

33.1. Hilabete bat eta bi hilabeteren arteko eszedentzia

Erakundeetan urtebete baino gehiagoko kontratu jarraitua duten pertsonak eskatu ahal izango dute.

Langileek bi urte naturaletik behin hartu ahal izango dute eszedentzia hori, eszedentziaren lehen egunetik kontatzen hasita, eta epe bera igaro behar da 33.2. edo 33.3. artikuluko eszedentziak eskatu ahal izateko.

Eszedentzia bi hilabete lehenago eskatu beharko da idatziz, eta noiz hartuko den adierazi beharko da, data zehatzak jarritz. Eszedentzia ematean, langilearen postua, eginkizunak eta tokia gordeko dira.

Eszedentzia emateak ez du MG behartzen hura ordezkatzeko lan-kontratu bat egitera.

33.2. Urte bat eta bi urteren arteko eszedentzia

Eszedentzia eskatu ahal izango dute eskaera egin aurreko 6 urte naturaletan erakundeetan 4 urte lan eginak dituzten eta egungo kontratuarekin urtebete baino lan egin duten pertsonak.

Behin eszedentzia bat hartuta, ezingo da beste bat eskatu erakundeetan beste 4 urtez lanean jardun arte. Epe hori benetakoa laneko 2 urte naturalera murriztuko da 33.1. artikuluko eszedentzia eskatu nahi bada.

Eszedentzia hiru hilabete lehenago eskatu beharko da idatziz, eta noiz hartuko den adierazi beharko da, data zehatzak jarritz. Eszedentzia ematean, langilearen postua, eginkizunak eta tokia gordeko dira.

Eszedentzia emateak ez du MG behartzen hura ordezkatzeko lan-kontratu bat egitera.

Hemen azaldutako eszedentzian dagoen pertsonak idatziz jakinarazi beharko dio MGri, berrito lanean hasteko ezarritako data baino hilabete lehenago, ostera erakundeetan lan egingo duen ala ez.

Hasiera batean lanera itzultzeko aurreikusitako data baino bi hilabete lehenago, eszedentzian dagoen pertsonak eszedentzia gutxienez beste 6 hilabete (edo haren gehieneko epea betetzeko falta den denbora) luzatzeko eskaera egin ahal izango du idatziz, baina eszedentziak ezingo du guztira bi urte baino gehiago iraun.

Eskaera hori onartuko da baldin eta eszedentzian dagoen pertsona ordezkatzeko aldera kontratatzen den pertsonak onartzen badu bere kontratua ere epe berarekin luzatzea, eta eszedentziak eragindako aldi baterako eginkizun- edo postu-aldaketak izan zituztenek ere onartzen badute epe hori. Hala ez bada, ezetsia izango da. Eszedentzian dagoen pertsona ordezkatzeko beste pertsonarik kontratatu ez bada, MGk erabakiko du postua hutsik eduki dezakeen ala ez, eta baietz erabakitzen badu soilik onartuko da epea luzatzea.

**33.3. Lau hilabete eta bost urte arteko eszedentzia**

Gutxienez lau hilabeteko eta gehienez bost urteko eszedentzia eskatu ahal izango dute MGn urtebeteko antzintasuna duten langile guztiek, betiere hartutako azken eszedentziatik erakundean beste lau urte baino gehiago lanean jardun badira.

Eszedentzia hiru hilabete lehenago jakinarazi beharko da idatziz, eta hasierako eta amaierako datak zehaztu beharko dira, edo, bestela, eszedentziaren hasierako data eta gehieneko iraupena. Eszedentzia ematean ez da lanpostua gordeko; langileak lanean hasteko lehenespen-eskubidea baino ez du izango.

Aurrez adierazitako baldintzak betetzen badira, MG eszedentzia ematera behartuta dago.

Berariaz baimentzen da eszedentzia horrek irauten duen denboran MG dagoen jarduera-sektore bereko erakundeetan lan profesionalak egitea.

Hemen azaldutako eszedentzian dagoen pertsonak idatziz jakinarazi beharko dio MGri, berriro lanean hasteko ezarritako data baino hilabete lehenago, ostera erakundean lan egingo duen ala ez.

Hasiera batean lanera itzultzeko aurreikusitako data baino bi hilabete lehenago, eszedentzian dagoen pertsonak eszedentzia luzatzeko eskaera egin ahal izango du, gehienez bost urteraino. MGk luzapena berariaz onartu edo ezetsi beharko du.

Artikulu honetan araututako eszedentzia hartzen duen langileak, behin emandako eszedentzia (hasierakoa nahiz luzapenarekin) amaitzen denean, lanean berriro hasteko lehenespen-eskubidea baino ez du izango erakundean, bere lantaldean edo arloan, hutsik dauden edo sor litezkeen postuetarako, baldintza hauekin:

- Pertsona ezingo da lanpostu baterako deialdirako hautagai izan lanera itzultzeko eskaera deialdia bera baino lehenago egin ez bada.
- Eskubide hori ez da iraungitzen itzultzeko eskaera egin ondoren, non eta langileak eskubideari berariaz uko egiten ez dion edo langileak maila bera edo antzekoa duen postu huts bati uko egiten ez dion. Eskaintzen den postu hutsa denbora-tarte jakin baterako kontratu bati badagokio, hari uko egiteak ez du lehenespen-eskubidea iraungitzea ekarriko. Langileak, MGrekin berariazko akordiorik ezean (erakundeak berariaz agertzen badu postu hutsa pertsona horrek betetzeko nahia), denbora-tarte jakin baterako lan-kontratu bat onartzen badu, hura sinatzeak itzultzeko lehenespen-eskubidea iraungitzea ekarriko du.
- Lanpostu huts gisa hartzen da libre geratzen den eta kentzen ez den lanpostua. MGren barruan postuen arteko mugimendu-kate bat gertatzen bada postu bat kentzeko helburuaz, ez da kontsideratuko lanpostu huts bat dagoenik, ezta barne-deialdi bat edo gehiago egin badira ere langile kontratatuen bidez erakundea berregituratzeko.
- Hitzarmen honen esparruan, lanera itzultzeko lehenespen-eskubidetzat hartzen da iraungitze-eperik gabe (bizitza osorako) itzultzea eskatzen duen langileak zuzeneko eskubidea izatea, probarik eta barne- zein kanpo-deialdirik egin beharrik gabe, haren lantaldean eta lan-sailean sortzen den lehenengo postu hutsa betetzeko.
- Eszedentzia bat hartu eta bere lanpostuaren erreserba ez duen pertsona bat beste lantalde bateko postu batera aurkezten bada, pertsona horrek dagokion aukeratzeko-prozesuan parte hartu beharko du eta haren eskaerari uko egin ahal izango zaio; izan ere, kasu horretan ez du itzultzeko lehenespen-eskubiderik izango.
- Lanera itzultzekoa den pertsonak uste badu ez dituela baldintza egokiak eskaini zaion postu hutsa betetzeko, MGrekin adostu ahal izango du aurrerantzean egingo diren deialdietan lanera itzultzeko eskubidea ez galtzea.

34. artikulua. — Adingabe bat edo senide bat zaintzeko eszedentzia

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute adingabe bakoitza zaintzeko, izan seme edo alaba biologikoa, adoptatutakoa edo familian hartutakoa —behin betiko harreran nahiz adopzio aurrekoan—, jaiotza-egunetik edo,



hala dagokionean, ebazpen judizial edo administratiboa ematen den egunetik kontatzen hasita.

Hiru urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber,* ezkontidea edo izatezko bikotekidea, edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko senidea zaindu behar duten langileek, baldin eta senidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordainsaririk jasotzen ez badu.

Beste eszedentzia-aldi bat hartzeko eskubidea eragiten duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiera emango dio langilea ordura arte baliatzen ari zenari.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik emango, eta denboraldi hori zenbatu egin da antzinasunaren ondorioetarako. Eszedentzia idatziz eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, non eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak gertatzen ez diren. Erakundeak ere idatziz erantzun beharko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran egongo den aldia zenbatu egingo da hark enpresan duen antzinasunaren ondorioetarako, eta, bestalde, lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Erakundeak deitu behar dio langileari ikastaro horietan parte har dezan, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean.

Langileari lanpostua gordetzeko epea izango da artikulu honetan araututako eszedentzien gehieneko iraunaldia.

35. artikulua.— Kontratua etetea adingabea zaintzeko

Langileek guraso-baimena izateko eskubidea izango dute seme-alaba edo familian gutxienez urtebetez hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak 8 urte bete arte.

Baimen horrek 8 asteko iraupena izango du gehienez, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoz edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

Baimen hori langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, gizonena zein emakumeena, eta ezin zaio inori eskualdatu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den, edo, hala badagokio, zein alditan hartuko den. Halaxe jakinarazi beharko dio antolakundeari hamar egun lehenago, nahitaezko kasuetan izan ezik, kontuan hartuta haren egoera eta antolakuntza-beharrak.

BORONDATEZKO LANKIDEAK

36. artikulua.— Borondatezko lankideen eskubideak eta betebeharrak

Borondatezko lankideek hitzarmen kolektibo honi jarraituko diote.

Atzerrian lan egiten duten langile guztiek EAEko bulegoetara etorri beharko dute urtean behin gutxienez. Txartela eta ostatua erakundearen kontu izango dira, baina ez mantenua.

Borondatezko lankideek, gainera, Borondatezko Lankideen Estatutuari (519/2006, apirilaren 28koa) eta hura garatzen duen araudiari jarraituko diete.

GIZARTE-HOBEKUNTZAK

37. artikulua.— Aldi Baterako Ezintasuneko denbora-tartean kobratzea

Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran dauden langileek, haien gorabeherak edozein direlarik ere, soldatari lotutako sarien %100era iristeko behar den osagarria jasoko dute lehen egunetik, aldi horretan izaten diren soldata-igoerak barne, gehienez ere 18 hila-beteko epean.

GSINek kudeatuko du, langile guztientzat, laneko istripuen eta eritasunen kontingentzien estaldura.



38. artikulua.— *Istripu- eta bizi-asegurua eta erantzukizun zibileko aseguru*

EAEko langile liberatuek poliza-aseguru bat izango dute lana dela-eta atzerrira egiten duten bidaia bakoitzean, atzerrian egoten diren denborarako.

Borondatezko Lankideen Estatutua betez, atzerrian dauden langileek urtebeteko aseguru-poliza bat izango dute.

39. artikulua.— *Hurtzaindegi-zerbitzua*

Hileroko batzarretan, kontuan izanik horiek lan-ordutegitik kanpo egingo direla, erakundeak hurtzaindegi-zerbitzua eskainiko du, interesdunak behar besteko aurrerape-naz hala eskatzen duenean.

Lana dela-eta atzerrira egiten diren bidaiei dagokienez, kasuz kasu aztertuko da zerbitzu hori tokian bertan finantzatzeko aukera.

40. artikulua.— *Gizarte-funtsa*

Gizarte-funts bat eratuko da 15.000 eurekin, eta urtez urte berriz hornituko da, beharrezkoa izanez gero.

Funtsaren helburua da nominako diru-aurreratzeak eta aurrerakinak finantzatzea, eta bestelako arreta mota batzuk ematea: sozialak, psikologikoak, bitartekaritza eta gatazken konponketari buruzko prestakuntzakoa eta ohiz kanpoko beste batzuk.

Funts horretatik diru-kopuruak jasotzeko eskariak idatziz egin behar zaizkio Elkargu-neri, eta hark batzarrari jakinaraziko dizkio emandakoak.

40.1. *Nominako diru-aurreratze arruntak*

Jardunean dauden langile guztiek diru-aurreratze arrunt bat eskatu ahal izango dute, interesik gabe, haien hileroko soldata likidoaren %100erainokoa, betiere aurreikusita ez badago hilaren amaiera baino lehen kontratuzko harremana etetea.

Dirua aurreratzea edo ez baldintza dezakeen faktore bakarra da erakundeko gizarte-funtsean dauden baliabide ekonomikoak.

40.2. *Nominari lotutako aurrerakinak*

Langile finkoak nominaren aurrerakin bat jasotzeko eskubidea izango du, gehienez ere 3.000 eurokoa, etorkizuneko ordainsarien konturako ordainketa gisa, premiazko beharretarako. Jasotako kopuruak itzultzeko gehieneko epea 21 hileroko dira, baina aurrez ere kitatu ahal izango da, interesdunaren nahiaren arabera.

Nominari lotutako aurrerakina ez da emango aurrez eskatutako zenbatekoa kitatu eta urtebete igaro arte. Era berean, aurrerakinik ez da emango kontzeptu horrengatik MGri itzuli gabeko kopururik baldin badago.

Nominako aurrerakinen onuradunen egoera administratiboan izandako aldaketa bategatik langileak nominan baja hartzen badu 6 hilabetetik gorako aldi batez, emandako nomina-aurrerakina osoki itzuli beharko da bajaren egunean.

Aurrerakin horiek erakundeko gizarte-funtsaren kontu izango dira, funtsak dituen baliabideen arabera.

41. artikulua.— *Erretiroak eta erretiro aurreratuak*

MGk konpromisoa hartzen du Borondatezko Erretiro Aurreratua eta Erretiro Partzial Aurreratua (txanda-kontratuari lotua) eskuratzeko beharrezkoak diren neurri guztiak hartzeko, gertaera eragilearen unean legez ezarritako baldintzen arabera.

Hitzarmen kolektibo honen esparruan, alderdiek konpromisoa hartzen dute behar diren neurri guztiak hartzeko lan-bizitza ez dadin luzatu une bakoitzean indarrean dagoen legezko erretiro-adinaz harago.

**42. artikulua.— *Baliaezintasuna***

Hitzarmen honen eraginpeko langileei Ezintasun Iraunkor Osoa aitortzen bazaie, MGk konpromisoa hartzen du erakundearen barruan lanpostua edo eginkizunak aldatzeko aukera ahalbidetzen saiatzeko.

43. artikulua.— *Epaiketak eta bisitak espetxeetara*

Epaiketetara eta espetxeetara bisitan joatea (aurrez aurrekoak; familiako aurrez aurrekoak eta elkarbizitzakoak) erraztuko da, horiek asteburuetan egin ezin badira. Orduak errekuperatu beharko dira.

44. artikulua.— *Partzialki ordaindutako baimena*

Partzialki ordaindutako baimena har dezake enpresan gutxienez 5 urte eramateaz gain lanaldi osoaren gutxienez %75 egiten ari den langileak, eta gehienez bi pertsonari emango zaie aldi berean, non eta ez dauden lantalde berean. Partzialki ordaindutako baimenak ondoz ondoko 5 urteko iraupena edo aplikazio-aldia izango du, baldintza hauetan: baimen-aldiaren lehen 4 urteetan, baimenera biltzen diren langileak lanaldi osoa egin beharko dute, bosgarren urte osoan jai hartu, eta 5 urte horietan ordainsari finkoen %80 kobratuko dute.

PARTZIALKI ORDAINDUTAKO BAIMENAREN ERREGELAMENDUA

1. Erregelamendu honen xedea da Hitzarmen honen 42. artikuluko partzialki ordaindutako baimena hartzeko baldintzak arautzea.

— Baimenera bil daitezkeen langileek, ondoz ondoko 5 urtean, lanaldi osoa egingo dute lehenbiziko 4 urteetan, bosgarren urte osoan jai hartu, eta ordainsarien % 80 kobratuko dute 5 urteetan.

— Aldi berean gehienez bi pertsonak eska dezakete baimena.

2. Hitzarmen honen barruko langileek izango dute partzialki ordaindutako baimena eskatzeko eskubidea, baldin eta kontratu mugagabea eta gutxienez %75eko lanaldia badute.

3. Erregelamendu honen ondorioetarako, urtea aipatzen denean ikasturte osoa esan nahi da.

4. Partzialki ordaindutako baimenera biltzeko, erakundeak egoki iritzitako eskabide-eredua erabiliko da. Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik maiatzaren 30era aurkeztuko da, eta onartuz gero, hurrengo ikasturtearen hasieratik izango du eragina.

5. Baimen hori hartu ahal izateko, eskatzaileek baldintza hauek bete behar dituzte:

— Erregelamendu honen 2. apartatuari dagozkionak.

— Falta astun edo oso astunarengatiko diziplina-espedienteren baten tramitazioan sartuta ez egotea, edo espedientearen ondoriozko zehapena betetzen ez egotea.

— Ezintasun-espedienteren baten tramitazioan sartuta ez egotea.

6. Eskerak ikusita eta baldintzak betetzen direla egiaztatuta, batzarrak, erregelamendu honen 4. apartatuan adierazitako epea amaitzen denetik hilabeteko epean, dago-kion erabakia hartu eta interesdunari jakinaraziko dio. Eskari-kopurua handiago bada 1. apartatuan adierazitako bi pertsonen muga baino, irizpide hauek erabiliko dira baimena nori eman erabakitzeko:

— Interesdunen arteko adostasuna.

— Inoiz eskubide hori baliatu ez duenaren lehentasuna.

— Baimen horren luzapen bereko eszedentziarik hartu ez duenaren lehentasuna.

7. Baimen horretara biltzen den langilea zerbitzu aktiboan egongo da baimenak iraun bitartean, lanpostua gordeko zaio eta denbora hori kontuan hartuko zaio antzinatasunerako eta eskubide pasiboetarako.

8. Partzialki ordaindutako baimenera biltzea bateragarria da indarreko legeriako eta Hitzarmen honetako beste lizentzia eta baimenekin.



9. Ezeztatzea eta uko egitea: kasuak.
 - 9.1. Eman duen organoak kasu hauetan kenduko du baimena
 - Interesduna hiltzea.
 - Interesdunak ezintasun-espeditentea edukitzea zabalik, eta ezintasunaren aldeko proposamena edo irizpena ateratzea espeditentean.
 - Diziplina-zehapena falta astun edo oso astunarengatik.
 - Lan-harremana amaitzea.
 - 9.2. Baimena eman zaion langileak uko egin ahal dio, lehenbiziko 4 urteen barruan, gerora sortutako gorabeheren ondorio diren kalte pertsonal, laboral nahiz profesionalengatik.
 - Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alaba hiltzea.
 - Interesdunaren edo haren ardurapeko senide baten gaixotasun larria.
 - Ezintasun-espeditentea abian izatea.
 - Amatasun-eszedentzia, edo seme-alaba adingabea zaintzekoa.
 - Interesdunaren dibortzioa, deuseztasuna edo banaketa legala.
 - Familia-unitatean izandako galera ekonomiko larria.
 - 9.3. Eman zuen organoak hilabeteko epean onartu edo baztertu behar du ukoa, eta onartutzat joko da epe horretan gaiari buruzko berariazko erabakirik hartu edo komunikatu ezean.
 - 9.4. Ez da uko egiterik onartuko baldin eta arrazoia 9.2. apartatuan aurreikusitakoez bestelakoa bada. Halaber, behin baimen-aldiko bosgarren urtea hasiz gero, ez da uko egiterik onartuko.
10. Baimena kentzeak edo baimenari uko egite onartuak baimena azkentzea ekarriko du, bai eta hauek erregularizatzea ere, baimena noiz hasi zen kontuan hartuta: sortutako ordainsariak eta dagozkien kotizazio sozialak eta zerga-atxikipenak. Uko egitea onartzen ez bada, langileak partzialki ordaindutako baimenean jarraituko du baimen-aldia amaitu arte, Erregelamendu honen baldintzetan.
11. Erakundeak baimen horren inguruan hartutako erabaki guztiak Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari helaraziko zaizkio.



1. ERANSKINA

MGREN LAN-ARLOKO ANTOLAMENDU-PRINTZPIOEI ETA ERABAKIAK HARTZEARI BURUZKO AKORDIOA

MGren Batzarra (hilerokoa eta urterokoa) erabakitze-organo goren da, erakundea ordezkatzeko du, kontratatutako langileak enplegatzeko funtzioak betetzen ditu eta haiekiko lan-harremanak ezartzen ditu. Lan-arloan gatazkarik egonez gero erakundearen interesen eta langileen interesen artean, ahaleginak egingo dira bi alderdiak asebeteko dituzten akordioak bultzatzeko. MGren eta haren langileen arteko harremanen oinarria da bi alderdiak bat datozela erakundeak duen interes orokorrean, bai eta haren helburu eta xedeetan ere.

Horrez gain, MGren barruan lan-harremanak gobernatzeko dituzten beste printzipio orokor batzuk adostu dira:

- Berdintasuna eta bazterkeriarik eza gizonen eta emakumeen, herrialdeen eta lantaldeen artean, eta atzerrian lan egiten duten langileekiko.
- Baldintzak etengabe hobetzea, hau da, lan-arloan egiten den edozein akordioak ezingo duela aurrekoetan adostutako baldintzak okerragotu.
- Iraunkortasun ekonomikoa. Une bakoitzean hartzen diren lan-akordioak MGren baliabide ekonomikoaren arabera izango dira; alde horretatik, printzipio partekatua da erakundearen iraupena bermatzea.
- Orobat adosten da egiten diren lan-akordio bidez koordinazioa hobetu beharko dela erakundearen funtzionamenduari dagokionez.
- Esperimentazioa eta berrikuntza lanaren antolaketan, gure bizitza pertsonala eta lanekoa bateragarri egiteko tresna hobeak izan ditzagun.

Erakundearen beraren funtsek horrelakorik ahalbidetuko balute ere, ez dirudi filosofia honekin bat datorrenik mugarik gabeko soldaten politika bat ezartzea. Soldata-igoeretan, kontuan hartu beharko da gure soldata gordinak ez lukeela inoiz izan behar lanbidearte-ko gutxieneko soldata gordina halako hiru baino gehiago (2024an, zenbateko hori 3.402 euro litzateke). Edonola era, beharrezkotzat jotzen da soldata duinak izatea, bizitza burujabe eta autonomia izateko baliabideak emateaz gain aitortza profesionala bermatzeko dutenak.

Erakundearen lan egitea eginkizun jakin batzuk betetzetik harago doa, horrez gain ezinbestekoa baita erakundearen filosofiarekin eta helburuekin bat etortzea eta horiekiko konpromisoa hartzea. Aipatutako filosofia trukatu eta partekatuzko espazioak sortuko dira horretarako, baina langileek aktiboki parte hartzen badute soilik lortuko da hori.

Gurea moduko erakunde batean behar den identifikazio eta konpromiso pertsonalak berekin dakar ohiko hitzarmen batek araututako lanaldi bat egiteko harago doan dedikazio iraunkor eta/edo jarraitua, hau da, berariazko boluntariotza-lana.

Erakundeak, Elkarguneren bidez, begiratzeko du ea akordio hauek ezartzen diren eta lan-harremanak hobetzen dituzten. Elkargunek, Batzarrak erabakitako akordioak gauzatzeko diren begiratzeko duen organoa den aldetik, begiratzeko du ea lan-arloan betetzen den hitzarmen kolektibo honetan adostutakoa. Zehazki, Elkargunek eginkizun hauek ditu, besteak beste:

- Hitzarmen kolektiboaren interpretazioari eta aplikazioari dagokionez sor litezkeen zalantzak argitzea, hitzarmen kolektiboaren Batzorde Misto Paritarioaren bitartez. Elkargunek hartutako ebazpenarekin desadostasunik egonez gero, Batzarrean aztertuko da hori.
- Elkargunek Batzarrean aurkeztuko ditu jakitera iristen den ez-betetze guztiak.
- Hitzarmen kolektiboaren indarrean dagoen bitartean, Batzarrak adostutako lan-arloko akordioaren ondoriozko aldaketak, hitzarmen kolektiboan jaso beharrekoak, proposatu ahal izango ditu, hitzarmen kolektiboaren Batzorde Misto Paritarioaren bitartez.
- Hitzarmen kolektiboak berariazko eskubide gisa baino MGren baliabideen, aukeren edo premien arabera eskubide gisa ezartzen dituen auziak bideratzea,



hainbat esparrutan: bidaiak atzerrira, lizentziak, baimenak, eszedentziak... Kasu horietan, Batzarrak du onartzeko edo ezesteko ahalmena.

MGk eta langileen legezko ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboak idatziz jaso ditu MGko Batzarrak lan-arloan ezarri dituen irizpideak. Hitzarmen hau gutxieneko arautzat hartzen da Langileen Estatutuarekin, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrarekin eta berariaz aipatzen diren maila bereko edo handiagoko arau guztiekin kontraesanegon daitezkeen alderdi guztiei dagokienez.



2. ERANSKINA

MGREN ETA HAREN LANGILEEN ARTEKO JARDUERA-PRINTZPIOEN ETA ELKARREKIKO KONPROMISOEN ERREGIMENA

1. Jarduera-printzipioak eta konpromisoa

Langileak MGrekiko leialtasun- eta lankidetz-printzipioei jarraituz jardungo dira.

Langileak elkarlan- eta errespetu-printzipioei jarraituz jardungo dira elkarrekiko.

Langileek maila profesionalean esleitu zaizkien eginkizunen arabera egingo dute beren lana, eta erakundeko beste lantalde batzuek egiten duten lanean ere lagunduko dute, beharrezkoa balitz.

Era berean, langileek, zeregin profesionalez gain, erakundeak antolaketari dagokionez eskatzen dizkion zeregin guztiak egingo ditu —Elkargunean parte hartzea, bilera eta batzarretara (herrialdekoak, lantaldekoak, Elkarguneak, batzordeak nahiz batzarrak) nahiz plangintzako ikastaro eta debaeteetara joatea...—, horiek beste lurralde batean eta lan-ordutegitik kanpo izanda ere.

Langileek erakundea gobernatzeko jarduera-protokoloak jarraituz egingo dute lana.

Langile guztiak, edozein arrazoiengatik lanpostua uztean —kargua uztea, eszedentzia, kaleratzea eta abar—, erakundeari itzuliko diote haren jabetzakoa den materiala.

2. Funtsezkoa izango da informazioa partekatzea

Informazioa hainbat modutara bideratuko da, gaien eta dagokion informazioak erakundean duen eraginaren arabera.

Herrialdeetako jarduerak eta kudeaketa herrialdeetako bileretan antolatuko dira.

Informazio hori Elkarguneari helaraziko zaio, eta, garrantzizkoa izanez gero, Batzarriari.

Garrantzizko informazio guztia Elkarguneari helaraziko zaio.

Lantaldeetan koordinatu eta antolatuko da eguneroko lana, eta horretan aldaketarik badago, Batzarriari jakinaraziko zaio.

Lantaldeek lanaren urteko plangintza egingo dute, eta Batzarrean aurkeztuko da hori.

Taldeetan eta, hala badagokio, Batzarrean, talde bakoitzari buruzko gai estrategikoak partekatu eta eztabaidatuko dira.

Batzordeetan plan estrategikoaren jarraipena egingo da eta Elkarguneri jakinaraziko zaio.

Lan-kontuak lantaldeetan eta Elkargunean aurkeztuko dira, eta, egokia balitz, Batzarrean.

3. Ez-betetzeak kudeatzeko prozedura

Lan-arlorako adostu diren jarduera-printzipioekin bat ez datorren jokabideren baten berri izanez gero, jokabide horren berri emango zaio dagokion lantaldeari.

Lantaldeak aztertuko du jokabide hori egiaz okerra izan den ala ez, eta dagokion irtenbidea erabakiko du.

Lantaldeak horren berri emango dio Elkarguneari.

Denbora-tarte bat igarota, lantaldeak ebaluatuko du langileak jokabide hori zuzendu duen ala ez.

Langileak jokabide horri eusten badio, lantaldeak horren berri emango dio Elkarguneari.

Elkargune dagokion pertsonarekin bilduko da, eta ohartarazpen-gutun batez gain falta larriaren abisua emango dio.

Gatazka pertsonen artekoa eta lanerako kaltegarria izanez gero, eta egoerak hobera egiten ez badu, Elkarguneak kanpo-bitartekaritza proposatuko du gatazka konpontzeko, eta Batzarrean aztertuko da.



Bitartekaritza hori onartu ezean, langileak kanporatu ahal izango dira.

Bitartekaritzaren ondoren egoera hobetzen ez bada, Elkarguneak pertsona edo pertsonak kanporatzeko aukera aztertuko du; kanporatzea erabakiz gero, erabakia Batzarrean aurkeztuko da, hark berrets dezan.

Langileek une jakin batean elkarri errespetua galduz gero, Elkargune, dagokion bitartekaritza-eginkizuna betez, gatazkan sartuta dauden pertsonekin bilduko da, elkar har dezaten eta egoera aitortu dezaten.

4. MGn adostutako jarduera-printzipioekin bat ez datozen jokabideak

Alderdiek adosten dute diziplina-neurriak eta egokitzat jotzen diren bestelako neurri batzuk hartuko direla erakundeak hitzartutako protokolo-esparruarekin bat ez datorren jardunbide ororen aurrean.

Alderdiek adosten dute diziplina-neurriak eta egokitzat jotzen diren bestelako neurri batzuk hartuko direla erakundearen barruan behin eta berriz informazioa ezkututzen den kasuetan.

Alderdiek adosten dute erakundeari buruzko informazioaren konfidentzialtasuna gordetzea eta hirugarrenei ez jakinaraztea, horretarako berariazko baimena izan ezean; bestela jokatuz gero, diziplina-neurriak eta egokitzat jotzen diren bestelako neurri batzuk hartuko dira.

Alderdiek adosten dute diziplina-neurriak eta egokitzat jotzen diren bestelako neurri batzuk hartuko direla langileak uko egiten badiot eginkizunak betetzeko beharrezkoa den eta eskatzen zaion prestakuntza egiteari.

Alderdiek adosten dute diziplina-neurriak eta egokitzat jotzen diren bestelako neurri batzuk hartuko direla langilea behin eta berriz ez bada agertzen gorago aipatutako bileretara: Talde-bilerak, Batzordeenak, Batzarra edo topaketak eta haren eginkizunen barruan sartzen direnak.

Alderdiek adosten dute diziplina-neurriak eta egokitzat jotzen diren bestelako neurri batzuk hartuko direla erakundearen erabakitze-organo gorenak —Batzarrak— adostutako akordioen ondorioak onartzen ez diren kasu guztietan.



3. ERANSKINA

ODOLKIDETASUN- ETA EZKONTZA-AHAIDETASUN-MAILA

* Izatezko bikotekidea ezkontidearekin parekatuko da

| Langilea/Ezkontidea | | | | |
|---------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|---------------|
| 1. maila | Amaginarreba/aitaginarreba | Aita/Ama | Semea/alaba | Suhia/Erraina |
| 2. maila | Amona/aitona | Neba-arreba | Biloba | Koinata |
| 3. maila | Birramona | Izeba/Izeko | Biznieta/Biznieto | Iloba |
| 4. maila | lehengusuak | Izeba aitona-amonak | | |