

BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

2435

EBAZPENA, 2026ko apirilaren 14koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita Euskal Herriko Ikastolen Elkarteko enpresen Lan Hitzarmena erregistratu, argitaratu eta gordailutzea (hitzarmen zenbakia: 86100063012016).

AURREKARIAK

Lehenengoa.— 2026ko martxoaren 7an REGCONen, aipatutako hitzarmenari lotutako dokumentazioa aurkeztu da.

Bigarrena.— Aipatutako hitzarmeneko sinatzaileek erregistro, gordailutze eta argitarapenerako izapide-eskaria egingo duen pertsona izendatu dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.— Ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak, lehendakariarenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, bere 2. artikuluan Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila sortzen du, eta bere 7. artikuluan, sail honen funtzioen artean, jasotzen du lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea.

Aipatutako sailaren barruan, Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza da organo eskuduna, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 232/2024 Dekretuaren 13.1.i) artikuluan xedatutakoaren arabera, Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroa zuzendu eta kudeatzeko.

Bigarrena.— Prozedura honetan aplikagarri den araudi substantiboa maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoan, nahiz urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuan, Euskadiko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistro eta gordailutzeari buruzkoan, jasotzen da.

Hirugarrena.— Aurkeztu den akordioa egintza inskribagarria da maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak, laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailutzeari buruzkoak, bere 2.1.a) artikuluan ezartzen duenaren arabera, eta urriaren 23ko Langileen Estatutuko Legearen testu bategina onartzen duen 2/2015 Errege Dekretu Legegileko 85, 88, 89 eta 90 artikuluetan ezarritako betekizunei jarraiki sinatu da.

Behin inskribatze eskaria eta erantsitako dokumentazioa aztertuta, egiaztatu da, legezko betekizun guztiak betetzen dituela, eta beraz, urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuak, Euskadiko laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen erregistro eta gordailutzearen ingurukoak, 9. artikuluan aurreikusitakoari jarraiki, honekin,

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.— Euskadiko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun-Planen Erregistroan inskribatu eta gordailutzea, alderdiei jakinaraziz.

Bigarrena.— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko apirilaren 14a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

EUSKAL HERRIKO IKASTOLEN ELKARTEKO ENPRESEN LAN HITZARMENA

2024, 2025 ETA 2026 URTEAK

1. KAPITULUA

EREMUAK ETA HITZARMENAREN IRAUPENA

1. artikulua.– Eremua.

Hitzarmen hau Euskal Herriko Ikastolak (EHI) Europar Kooperatiba Elkarte eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako, «egun» IKE, BIGEF, BIE, Ibilaldia, GIE, GIGEF, KMK, AIF, Araba Euskaraz, Ikasbabesa, lan-harremanak arautuko ditu, bai hitzarmen honek berak, bai luzatutako batek, edota berrikusitako batek ere.

2. artikulua.– Lurraldea.

Hitzarmen hau Euskal Autonomi Erkidegoaren lurralde-eremuko gaur egungo egoitzetan kokatzen diren 1. artikuluan aipaturiko enpresetako langileei aplikatuko zaie, eta jardute-eremua Euskal Herriko lurraldera hedatu ahalko da.

3. artikulua.– Langileak.

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera EHIn eta aurrez aipatuko Ikastolen Taldeko beste enpresa batean lan egiten duten langile guztiei ezarriko zaie.

Hitzarmen honetatik kanpo geratzen dira urriaren 23ko 2/2015 Legearen (Langileen Estatutua-ren) 1.3 eta 2.1 artikuluetan aipatzen diren langileak.

4. artikulua.– Iraupena.

Hitzarmena, izenpetzen den eguna gorabehera, 2024ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2026ko abenduaren 31 arte iraungo du. Dena den, denboraldi hori berariaz luzatutzat joko da, aldi baterako eta bake-obligazioaz libratutik –zati arautzaileari nahiz bete-beharrenari dagokionez–, Hitzarmen berria indarrean sartzen den arte.

Hitzarmen hau urtetik urtera luzatuko da 2026ko abenduaren 31tik aurrera, baldin eta aldeetako batek ez badu berariaz Hitzarmena salatzen, Hitzarmenaren indar aldia edo horren luzapenaren aldia bukatu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

Hitzarmena aipatu moduan eta denboraren barruan salatuz gero hitzarmena edo horren luzapena bukatu baino gutxienez hilabete lehenago hitzarmena berritzeko elkarriketei hasiera emango zaie.

Hala ere, Hitzarmena 2 hilabete lehenago berariaz bertan behera utzi ez arren, indarraldia bukatu baino 45 egun lehenago gutxienez, ordainketa eta dedikazio baldintzak berriz aztertzeo elkarriketak egingo dira, hurrengo urteko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egon daitezen.

5. artikulua.– Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzearen gaineko desadostasunari irtenbide prozedurak.

Lan Hitzarmena aplikatzeko marko arautzailea izatearen xedez sortzen da. Hori dela eta, sinatzaileek, bertako edukia ez betetzearen aukera ezohiko eta aldi baterako mekanismo bat dela ulertzen dute, eta egoera ekonomiko larriari bakarrik erantzun ahal izatearen beharrak justifikatua, beti ere ordezkariak sindikalariekin adostu ondoren.

Indarreko legedian zehazten den 15 eguneko kontsulta-aldian aldeek adostasunik lortzen ez badute, Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (Preco II) finkatutako prozeduren arabera ebatziko dute auzia.

Desadostasunak ebazteko finkaturiko instantzien aurrean arbitraia prozedura abiarazteko, aldeen arteko adostasuna beharko da nahitaez.

6. artikulua.– Lanaren antolaketa.

Diziplina eta laneko antolaketa EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako titularraren berariazko ahalmena da.

2. KAPITULUA

BITARIKO BATZORDEA

7. artikulua.– Eraketa eta funtzioak.

Alde izenpetzaileen artean Hitzarmeneko Bitariko Batzorde bat sortuko da. Egiteko hauek izango ditu: Hitzarmen honen testua interpretatzea, bi alderdietako batek eskatuz gero:

a) Hitzarmen hau interpretatu edo aplikatzerakoan sortutako arazo kolektibo oro ezagutzea, auziak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko konfederazioen arteko akordioetan – PRECO II– agindutakoaren arabera.

b) Hitzarmen honetatik sortutako arazo indibidualetan kontziliazio eta arbitraia-lanak egitea, alderdiren batek hala eskatuz gero.

c) Hitzarmenaren aplikazioz ondorioztatu daitekeen beste edozer.

d) Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ohiko araudiari lotutako edukietan eragina izan lezaketen gaietan legediaren aldaketarik emango balitz aldeak Enpresa Hitzarmen hau egoera berrira egokitzeko xedez elkartuko dira.

8. artikulua.– Jarduera.

a) Hitzarmeneko Bitariko Batzordearen jarduera. Hitzarmeneko bitariko batzordea hitzarmen hau izenpetzen den unean eratuko da. Batzordea, gutxienez titularren aldeko bi kidez, eta alde sozialeko beste bi kidez osatuko da, denak Hitzarmenaren izenpetzaile direla. Batzordearen eraketaren akta Hitzarmenaren eranskin bezala erantsiko da, lehendakaria, idazkaria eta egoitza adieraziko direlarik.

b) Hautatuko diren batzordekideak arituko dira lehendakari eta idazkari lanetan.

c) Batzordearen bileretarako deialdia lehendakariak egingo du, edo honen ezean hitzarmena sinatu duten alderdietatik edozeinek. 3.1 artikulua aipaturiko funtzioen arabera Gatazka Kolektibo ala Banakako eskaeren aurrean beharrezkoa izango da deialdia egitea. Eskaera idatziz aurkeztu beharko da aipatutako egoitzan.

d) Batzordea balioz aritu dadin, derrigorrezkoa izango da alderdi bakoitzeko bina kide biltzea gutxienez. Akordioek balioa izan dezaten, bestalde, alde bien erabateko gehiengoaz hartu beharko dira. Idazkaria arduratuko da akordioen berri emateaz.

e) Hitzarmena interpretatu edo aplikatzerakoan sor daitezkeen arazo kolektiboen gaiez batzordeak har ditzakeen akordioek, hitzarmenak dituen ondorio berak edukiko dituzte eta, erregistratu eta argitaratzeko igorriko dira.

9. artikulua.— Batzordeak erabaki gabeko arazoak edo gaiak ebaztea.

Hilabete bat pasa ondoren Bitariko Batzordeari dagozkion egitekoen barruan dagoen eskaerari ez badio erantzuten edo erabakirik hartzen, PRECO jasotako bitartekaritza eskatuko du aldeetatik edozeinek.

Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak, kontziliazio, bitartekaritza edo arbitraia-lana egiteko aurkeztu zaizkion arazo indibidualak, hilabeteko epea iraganda, ebatzi gabe uzten baditu, alderdietako edozeinek PRECO II delakoaren esparruan sor daitezkeen kontziliazio edo arbitraia bideen bitartez bideratu ahal izango ditu, aurreko lerroaldean adierazitako modu berberean.

3. KAPITULUA

TALDE PROFESIONALAK

10. artikulua.— Taldeak.

Hitzarmen honen aplikazio eremuan dauden langileak, lanen arabera sailkatuta, hauek dira:

a) Zuzendariak:

1.— Zuzendaria A.

2.— Zuzendaria B.

3.— Zuzendaria C.

b) Koordinatzaileak:

4.— Koordinatzailea A.

5.— Koordinatzailea B.

c) Teknikariak:

6.— Teknikari sortzailea.

7.— Teknikaria.

8.— Euskaltegiko teknikaria.

9.— Teknikari garatzailea.

d) Laguntzaileak:

10.— Laguntzailea A.

11.— Laguntzailea B.

e) Aisiolako prestatzailea.

Sailkatutako talde profesional hauek EHI eta bertako enpresen jardueren beharren arabera beteko dira.

11. artikulua.– Talde profesionalaren definizioak.

Talde profesionalei dagozkien definizioak Lan hitzarmen honetako 1. eranskinean datoz.

12. artikulua.– Lanbide sustapena.

EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langileen lanbide-sustapena, barne promozioa, bultzatuko da. Horretarako, EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langileek lehentasuna izango dute enpresa horietan hutsik gelditzen diren lanpostuak betetzeko, beheragoko kategoriako lanak egin arren, lanpostua betetzeko beharrezko gaitasuna eta, hala badagokio, titulazioa baldin badute.

Hortaz, lanegun osoa betetzen ez duten langileek lehentasuna izango dute enpresan eta hutsik gelditzen diren egun osoko lanpostuetarako, beti ere, beharrezko gaitasuna baldin badute.

4. KAPITULUA

LANGILEEN KONTRATAZIOA ETA ENPLEGUAREN EGONKORTASUNA

13. artikulua.– Langileen kontratazio prozedura orokorra.

EHIko zein Ikastolen Taldeko beste enpresetako langileen kontratazioak kapitulu honetan araututako prozeduren bidez beteko dira, zuzenbideari lotuak izango dira eta ondorengo irizpideak jarraituko dituzte:

a) Meritu eta gaitasun printzipioak eta ikastolen proiektuarekiko dituzten ezagutza eta konpromisoa.

b) Araudiari lotutakoa izango da, EHIren aurrekontuari, eta EHIko Zuzendaritza Taldeak aurkeztutako pertsonal beharrianen araberakoa eta Artezkaritza Kontseiluak erabakitakoa.

c) Meritu frogak diseinatu, egin, bideratu, baloratu eta kalifikatzeaz Kontratazio Batzordea arduratuko da.

d) Aukeraketa meritua lehiaketa ala oposizio lehiaketa bidezkoa izango da, kasu bakoitzean erabakitzen denaren arabera.

e) Izangaien gaitasuna baloratzeko hautaketa enpresa baten aholkularitza zerbitzua erabili ahal izango da.

14. artikulua.– Kontratazio motak.

EHIin zein Ikastolen Taldeko beste enpresetako pertsonala kontratatzeari dagokionez, hiru kasu desberdin daude:

a) Elkartearen helburuak betetzeko beharrezkoak diren Kooperatibako zuzendaritzako kideak edo antzeko pertsonalaren kontratazioak.

b) Izaera iraunkorarekin (gutxienez 6 hilabeteko iraupena eta lanaldiaren % 50 baino handiagoa duten kontratuak) pertsona berriak kontratatzeak dauden beharrei erantzuteko egindakoak.

c) Behin behineko pertsonalaren kontratazioak edota bigarren atalean aipatutako denboraldia baino laburragoetarako egindakoak.

15. artikulua.— Izaera iraunkorreko pertsonal berriaren kontratazioa.

a) Bai EHIk zein Ikastolen Taldeko beste enpresak ere, izaera iraunkorrarekin (gutxienez 6 hila-beteko iraupena eta lanaldiaren % 50 baino handiagoa duten kontratuak) langile berriak kontratatatu behar dituztenean, kontratazio proposamenak Zuzendaritza Taldeak aztertuko ditu, ondorengo aldagaiak kontuan hartuz:

1.— Kontratatu behar den pertsonak beteko duen lanpostuak dituen ezaugarrien deskribapena, txosten ekonomiko batekin eta lan hori egiteko ezinbestekoak diren betebeharrekin.

2.— Lanpostua EHiko gainerako baliabide pertsonalen bidez bete ezinaren justifikazioa.

3.— Kontratazio beharra eragin duen arrazoia, behar hori egiturazkoa ala abagunekoa den adieraziz.

4.— Hauekin guztiekin batera, kontratatatu beharreko pertsonalgoaren eginkizunak eta profila bilduko ditu.

b) EHIren Zuzendaritza Taldeak kontratazio eskaeraren berri emango dio Artezkaritza Batzordeari eta honek kontratazioaren bidezkoatasunaz dagokion erabakia hartuko du:

Kasu guztietan, kontratazioaren bidezkoatasunari buruzko erabakiak adierazi beharko du kontrataziorako deialdiak izaera murriztua ala irekia izango duen; halaber, lanpostuak izango dituen betebeharrak, kontuan hartuko diren merituak eta hautagaiak ekarri beharko dituzten egiaztagiria ere zehaztu beharko ditu.

c) Lanpostu berri bat betetzerakoan, aurrerago azalduko diren salbuespen kasuetarako salbu, EHiko zein ikastolen taldeko beste enpresetako langileek lehenengo eta ikastoletako langileek ondoren, lehentasuna izango dute lanpostua betetzeko beharrezko gaitasuna eta prestakuntza egokia baldin badute.

Aldi berean, lanaldi osoa betetzen ez duten EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langileek lehentasuna izango dute hutsik gelditzen diren egun osoko lanpostuetarako, beti ere beharrezko gaitasuna eta prestakuntza egokia baldin badute.

Deialdi irekia, ondorengo zerbait gertatutakoan bakarrik erabiliko da:

1.— Hautaketa prozesura inor aurkezten ez denean.

2.— Prozesu horretara aurkeztutakoen artean Kontratazio Batzordearen iritziz egokia den hautagirik ez dagoenean.

d) Atal honetako kontratazioak egiteko, deskribatutako edozein sistemaren bidez hautaketa prozesua abiatutakoan, Kontratazio Batzordea bilduko da lanpostuarekiko hautagaien egokitasuna baloratzeko, eta aurkeztutako agiriak ebaluatzeko, eta ondorengo erabakiak hartuko ditu:

1.— Hautagaien gaitasuna baloratzeko hautaketa enpresa baten aholkularitza zerbitzua erabiltzea.

2.— Prozesuan izangaiei elkarrizketa egitea sartzea.

3.— Hautagaien gaitasun eta merituak buruzko argibide osagarria eskatzea.

e) Hautaketa egiteko irizpideak Batzordeak zehaztuko ditu hautaketa aldi bakoitzean eta beti ere kontuan hartuko dira hautagaien meritu eta gaitasun printzipioak eta baita beraiek ikastolen proiektuarekiko dituzten ezagutza eta konpromisoa ere.

Prozedura horri jarraituz, Kontratazio Batzordeak proposamen bat landuko du, proposamen horri buruz EHLren Artezkaritza Kontseiluak dagokion erabakia hartuko duelarik.

16. artikulua.– Iraupen gutxiagoko kontratazio beharrak.

Zuzendaritza Taldeak egingo du lanpostua bete behar duen pertsonaren hautaketa. Kontratazio guztien berri aurretiaz EHLko Artezkaritza Kontseiluko Lehendakariari emango zaio eta Artezkari-tza Kontseiluari bere ohiko bileretan, beti ere kontratazio hauen berri langile ordezkariari emanaz.

17. artikulua.– Kontratazio Batzordea.

a) Langileen kontratazio prozedura orokorrari jarraituz, Kontratazio Batzordea meritu frogak diseinatu, egin, bideratu, baloratu eta kalifikatzeaz arduratuko da.

b) Halako kasuetarako Kontratazio Batzordearen osaketa gutxienez pertsona hauek osatuko dute: Artezkaritza Kontseiluko lehendakariak edo berak izendatutako ordezkariak, Artezkaritza Kontseiluko beste kide batek, Zuzendaritza Taldeko kide batek eta langileen ordezkari batek. Era berean, lanpostuaren profilaren eta berezitasunaren arabera, Kontratazio Batzordearen osaera egokitu ahalko da.

c) Halaber, Kontratazio Batzordeak EHLren Barne Araudiaren eta hitzarmen honen edukia betetzen direla bermatuko du.

d) Prozedura horri jarraituz, Kontratazio Batzordeak proposamen bat landuko du, proposamen horri buruz EHLren Artezkaritza Kontseiluak dagokion erabakia hartuko duelarik.

18. artikulua.– Iraupen jakineko lan kontratuak.

Lan-kontratua mugagabekotzat jotzen da. Hala ere, iraupen jakinekoak ere egin ahal izango dira:

a) EHLren nahiz Ikastolen Taldeko beste enpresen ohiko jardueraz kanpoko zerbitzu zehatzetarako.

b) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatu behar direnean.

c) Jarraitasunik gabeko zerbitzutako lanpostuak aurreikusten direnean.

Kasu hauetan, lan-kontratuan berariaz adierazi beharko da atal honen aplikatzearen ondoriozko kontratuaren aldi-baterakortasun arrazoia.

Langileen Estatutuaren 15.2. testuaren arabera eginiko kontratuak, hots, egitekoak pilotzeagatik kontratuak, 12 hilabetetaraino luzatu daitezke.

Kontratua, mota edozeinezkoa izanik ere, enpresa hitzarmen honetako idatz zati guztietan araututako orori lotu beharko zaio.

19. artikulua.– Langile finko ez jarraiak.

Urte osoko iraunaldia izango lukeen kontratu mugagabea lehenesten dela kontutan hartuz, Langile Estatutuko 16. artikulua ezartzen dituen baldintzei honako zehaztapenak ezarriko zaizkie:

a) Kontratu modalitate honekin sasoiko izaera duten aktibitateak soilik kontratatu ahalko dira, hala nola Leizaur Euskaltegiko eta Aisiolako ikastaroak.

b) Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko kontratazioak burutu ahalko dira.

c) Kontratu modalitate honekin sasoiko izaera duten eta 45 egun baino gehiagoko etenaldiak dituzten aktibitateak kontratatu ahaliko dira.

d) Kontratua idatziz formalizatuko da irizpide objetibo eta formalen arabera, eta lan-jardunaren funtsezko elementuak jaso beharko ditu, besteak beste, jarduera-aldiaren, lanaldiaren eta ordu-tegi-banaketaaren ahalik eta iraupen zehatzena.

e) Jarduerarik gabeko aldian dauden pertsonen deialdia arautuko duten irizpide objektibo eta formalak EHko titular eta bertako langileen legezko ordezkariaren artean adostu eta zehaztuko dira, hala nola, egin beharreko deiak eta datak zehaztuz.

f) Deialdia:

1.– Lehen deialdia posta elektronikoz edo interesdunari behar bezalako jakinarazpena egin zaiola jasota uzteko aukera ematen duen beste edozein bitarteko idatzitan egin ahal izango da. Deialdiaren bidalketa egitean berau burutua dagoela kontsideratuko da. Jarduera hasi baino gutxienez 7 egun natural lehenago jakinarazi beharko da.

2.– Deialdia burutu eta langileak gehienez 3 egun naturaleko epea izango du deialdiari posta elektronikoz edo adostutako beste edozein bitarteko idatziz erantzuna emateko. Erantzuten ez badu edo erantzuna ez onartzea bada, lan-harremanean borondatezko baja emateko arrazoia izango da.

3.– Lanpostu baten deialdiari langile batek ezezkoa erantzunez gero, lanpostu hori esleitzeko bigarren deialdiaren epeak murriztuko dira. Deialdia jarduera hasi baino gutxienez 4 egun natural lehenago eginenez eta erantzuna gehienez 2 egun naturaleko epean emanez.

4.– Deialdiak ez badu betetzen artikulua honetan araututakoa, langileak egoki iritzitako erreklamazioak egin ahal izango ditu. Era berean aukera izango du Bitariko Batzordera zuzentzeko, balizko irregulartasunak salatu eta egoera bideratzeko eskatzeko.

g) Aldizkako langile finkoen antzintasuna kalkulatzeko, haien lan-harremanaren iraupen osoa hartuko da kontuan.

h) Aldizkako kontratu-finkoa duten langileen kopurua ahalik eta gehien mugatzeko konpromisoa hartzen dute EHik eta Ikastolen Taldeko beste enpresek. Hau lortzeko urtero Bitariko Batzordeak kontratu mota hauen gaineko jarraipena egitea adosten da.

20. artikulua.– Lan kontratuaren kopiak.

Lan-kontratuak, mota edozein dela ere, digitalean edo idatziz eta hiru kopiatan egin beharko dira, alderdiek ale bana edukitzeaz gain eta oinarritzko kopia sindikatuen ordezkariak jasoko dutelarik.

Lan-kontratuari, langileak EHko Estatutuak betetzeko konpromisoa hartzen duela adieraziko duen, hitzarkin bat erants dakioko.

21. artikulua.– Aldi Baterako Lanerako Enpresak.

Enpresetako ordezkari izenpetzaileek Aldi-baterako Lanetarako Enpresen bidez langileak ez kontratatzeko hitza ematen dute.

22. artikulua.– Probaldia.

Behin-betiko eta behin behineko kontratuetan hiru hilabeteko frogaldia ezarri ahal izango da. Aldi-bateko ezintasuna ez da kontuan hartuko xede honetarako.

Finko gisa kontratatu ez diren langileei, finko izatera iritsiz gero, lan egindako egunak kontuan hartuko zaizkie bai probaldirako eta bai EHIko antzinakotasunerako ere, baldin eta kontratuen arteko etenaldia 20 lan egunekoa baino zabalagoa ez bada.

23. artikulua.– Lanpostu uzteak.

Lana bere borondatez utzi nahi duen langileak ezinbestekoa izango du enpresari 15 egun lehenago jakinaraztea.

Langileak epe horretan bere asmoa ez badu jakinarazten, atzeratutako egun bakoitzeko kitapenetik egun baten lansaria kentzeko eskubidea izango du enpresak. Kentze honek jakinarazte epearen egun kopurua izango du gehienezko muga bezala.

Enpresak jakinarazpena behar den garaian eta moduan jasotzen badu, lan-harremana bukatutakoan dagokion kitapena ordaindu beharko dio langileari. Hala egiten ez bada, langileak kitapenaren ordainketan atzeratutako egun bakoitzeko egun baten lansaria jasotzeko eskubidea izango du. Jasotze honek jakinarazte epearen egun kopurua izango du gehienezko muga bezala.

Langile batek lan-harremana bere borondatez amaitu duela eta bere langile-eskubideak bete direla adierazten duen agiria bi laneguneko epean izango da langile-ordezkarien eskura.

24. artikulua.– Enpleguaren egonkortasuna.

Enpresa Hitzarmen honen izenpetzaileek EHI Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langile guztien lanpostuak ziurtatzeko helburua lehenesten dute, eta aurreikusirik hurbileko etorkizunean EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetan eman daitezkeen enplegu beharrak, Bitariko Batzordea enpleguaren egonkortasuna bermatzeko bideak aztertze konpromisoa hartzen dute.

Bide horien artean Ikastolen Elkarteko ikastoletan ondorengo urteetan sortuko diren lanpostuak betetzeko EHIn eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetan soberakin izendatutako langileek izan dezaketen birkokatze aukera landuko da, beti ere aipatu lanpostu horietarako behar diren profil profesionala eta titulazioa ezinbesteko baldintza direlarik.

Lanpostuak mantentzeko bide hau EAEko ikastoletako lan hitzarmeneko 29. artikuluan jasotzen denaren arabera gauzatuko dute.

5. KAPITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

25. artikulua.– Lanaldia.

2025-2026 ikasturteko lanaldia 1.644 ordutakoa izango da eta 2026-2027 ikasturtean 1.620 ordutakoa. Ikastolen jarduera bereziki kontuan izanez, EHI eta egitasmo desberdinen ezaugarrietara egokituz, irailaren 1etik uztailaren 20ra arte ikastolekiko harremanak ziurtatuko dira egun horietan guztietan, dagokion komunikazio-prozeduraz (telefono eta harrera zerbitzuak...).

26. artikulua.– Ikasturteko lan egutegia.

Ikasturteko lan egutegia eta lanaldiko orduen banaketa urtero egingo dira, maiatza bukatu baino lehen eta lan-egutegia bera eta berau aplikaziorako jarraibideak urtero eguneratuko den Funtzionamendurako Jarraibideak dokumentuan jasoko dira.

27. artikulua.— Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiek, lanean emandako urtebete bakoitzeko, ordaindutako 30 egun jarraiko oporraldia izango dute udan, lanak horrela ahalbidetzen badu. Ikas-turtekolan-egutegian zehaztuko dira 30 egun horiek.

28. artikulua.— Telelana.

EHIn lan egiteko moduetako bat telelana da. Hauek dira modalitate horretan lan egiteko oinarriak:

a) Telelanaren kontzeptua.

Telelana lana egiteko modalitate bat da. Informazio eta komunikazio-teknologiek, langileak bere lana esleitutako egoitza kanpo, modu erregularrean, egiteko aukera ematen du.

Telelanak helburu bikoitza dauka:

1.— Teknologia berriak erabiliz eta lanaren antolaketa hobea baliatuz, lanean eraginkortasun handiagoa lortzea.

2.— Norberaren lana, familia eta bizitza uztartzen laguntzea.

3.— Telelanak ezin du oztopoa izan lanak burutzeko eta lankideekin behar diren harremanak bermatzeko. Beraz, teknologiak eskaintzen dizkigun tresnak baliatuko ditugu (chat, bideo-dei...).

b) Baldintzak.

1.— Lan egiteko modalitate hau ezinbestean borondatezkoa izango da bai enpresarentzat bai eta langilearentzat ere.

2.— Telelanaren eskaera eta onarpena idatziz bideratuko dira.

3.— Langileak, telelana egingo duen tokian, ziurtatu egin beharko du lan-arriskuen prebentzioa, pribatutasuna eta datuen babesa eta isilpekotasuna bermatzeko beharrezko baliabideak.

4.— Telelanean aritu ahal izateko, langileak, gutxienez, lanaldiaren % 40a izan beharko du Ikas-tolen Elkartean.

5.— Langileak betetzen duen lanpostuak modu ez presentzialean egiteko moduko jardura izan behar du.

6.— Honako lanpostu hauek betetzen dituzten langileek ezingo dute telelanik egin:

— Lanpostu presentzialak, hain justu, pertsonaren presentzia fisikoa eskatzen dutenak. Hala nola, mantenua, garbiketa, harrera.

— Zuzendaritzako kide diren langileak.

— Telelanean arituko den lanpostu-kopurua, gehienez, guztizkoaren % 30a izango da.

c) Asteko lanaldiaren banaketa eta ordutegia.

Orohar, lanaldi osoaren kasuan, asteko lanaldia honela banatuko da: astean gehienez bi egunetan, egingo da lana telelanaren bidez, eta hiru egun modalitate presentzialean, ohiko lanaldiaren arabera. Lanaldi txikiagoko jardunetan irizpideak berdinak izango dira.

EHko lan-hitzarmenean jasotzen diren lanpostuen sailkapenean 4. mailako langileek astean egun batean telelana egiteko aukera izango dute.

Saileko arduradunak zehaztuko du asteko zein bi egunetan jardun behar duen derrigorrez lan-gileak lantokian, eta koordinazio-bileretarako, prestakuntzarako, partekatutako proiektuetan parte hartzeko edo arduradunak zehaztutako beste kontu batzuetarako erabiliko dira. Gainerako egunen antolaketa (presentzialak eta ez-presentzialak) langileak ezarriko du.

Egunen antolaketa adostasunez finkatuko da, ikasturtean zehar finkoak izango direlarik. Bide batez, saileko arduradunak zerbitzu beharrengatik, asteko lanaldiaren banaketa, edota telelaneko asteko egun-kopurua aldi baterako aldatu ahal izango ditu.

Lan-talde handiko bilerak, langile-bilerak eta formazioak, modalitate presentzialean egingo dira. Honako edota bestelako arrazoiengatik telelan egunak modalitate presentzialera aldatzen direnean, egun osorako planteamendua egingo da.

Telelaneko lan ordutegia EHko berdina izango da, dituen malgutasun berberarekin, hau da, bete beharreko gutxieneko ordutegia egongo da, goizeko 10:00etatik arratsaldeko 16:30era bitartekoa edota 08:00etatik 15:00ak artekoa.

d) Lehen-tasun-irizpideak.

Telelanean aritzeko eskaera langileen % 30ak baino gehiagok egiten badu, ondorengo lehen-tasun-irizpideak erabiliko dira telelan-eskaera onartzeko.

1.– Familia eta lan-bizitza bateratzea:

– Zuzenean bere ardurapean hamalau urtetik beherako umeren bat izatea.

– Gaixotasun larri eta luzea duen ahaideren bat izatea.

2.– Norberaren zein bikotekidearen senideren bat zaindu behar izatea (bigarren graduako odol- edo ahaide-kidetasuneraino).

3.– Bizilekutik lantokira joateko distantzia eta denbora luzea egin beharra, edo distantzia hori egiteko garraio publikoko zerbitzuak eskuratzea zaila izatea.

4.– Garapen profesionalarekin lotutako ikasketak egiten aritzea.

e) Lanerako bitartekoak.

Telelanaren bidez jardun ahal izateko, langileak bere ohiko lanpostuko ordenagailu pertsonala erabiliko du; bere propioa ere erabil dezake, hala erabakiz gero. Bere lanerako beharrezkoak dituen baliabideak (eskanerra, lizentziak, inprimagailua...) EHik jarriko dizkio langileari.

Telelana burutzeko beharrezko espazioa langileak jarriko du. Leku horretan behar dituen mobiliarioa, argindarra eta konexioa langileak bermatuko ditu eta kostua bere gain hartuko du. Horrez gain, langileak, disponibiltate ordutegian, harremanetarako telefono bat izan beharko du.

Telelanean dabil-tzan pertsonak Interneteko kalitatezko konexio linea eduki behar dute. Beharrezkoa den kasuetan EHik ahalbidetuko du telelanean aritzeko formazioa. Beharko balitz, baliabide propioak behar bezala konfiguratzeko laguntza eskainiko zaio langileari.

f) Lanaren jarraipena.

Enpresako lanaldiaren jarraipenerako ordularia erabiliko da eguneko lanaldiaren erregistro tresna bezala, eta enpresak bideratuko du aukera hori.

g) Datu pertsonalak babestea.

Telelanean aritutakoan, langileek datu pertsonalak babesteari buruzko legeria beteko dute eta behar besteko zuhurtasunez erabiliko dituzte datuak, modalitate presentzialean bezalaxe.

h) Lan-arriskuen prebentzioa.

Laneko Arriskuen Prebentzioko Zerbitzuak emango die telelanean ari diren langileei beren jardueraren arriskuen ebaluazioa, bai eta segurtasun eta lan-osasun arloetako prestakuntza eta informazioa ere, lan-arriskurik gerta ez dadin, eta, gertatuz gero, ahalik eta gutxien izan daitezen eta behar diren prebentziozko neurriak aplikatu daitezzen.

Langile horiek prestakuntza-saio batera joan beharko dute, eta hor adieraziko zaie nola egokitu behar duten egoitzatik kanpo lanpostua.

i) Telelanaren ebaluazioa.

Aurrez aipatutako saileko arduradunaren eta langilearen arteko jarraipeneko bileraz gain, aldika telelanaren jarraipena egingo du Zuzendaritza taldeak.

6. KAPITULUA

GAIXOALDIAK, HAURDUNALDIAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

29. artikulua.— Gaixoaldia.

Gaixotasun edo istripuren bat dela-eta langileak ezin baditu bere egitekoak behar bezala bete, behar beste denbora izango du erabat sendatu arte eta, baimen horrek irauten duen bitartean, lanean egonez gero jasoko lukeen soldataren % 100a osatzeko beharrezko osagarria ordainduko zaio.

Oporraldi egunetan bajaran egon diren langileei ez zaie egun horiek oporraldikoak bezala kontatuko, eta egun horiek sendagiria jaso eta jarraian hartzeko eskubidea izango dute.

30. artikulua.— Haurdunaldia.

Haurdunaldia dela eta, laneko ezintasun iragankorrean dagoen langileari ohiko soldataren % 100 osatzeko beharrezko osagarria ordainduko zaio.

31. artikulua.— Ordaindutako lizentziak.

Langileak, dagokion unean, honako arrazoi hauengatik izango du oraindutako lizentziak eta baimenak hartzeko eskubidea, beti ere aldeztu aurretik horren berri eman eta egiaztatzen badu.

Atal honetan jasotakoari dagokionez, bikotekidea esaten denean, ezkondu gabeko bikoteak ere sartzen dira, beti ere udaleko bizikidetasun-egiaztagiria aurkezten badute.

a) Gurasotasun lizentzia.

Langileak haurdunaldi eta erditzeagatik dagokion lizentzia izango du. Nolanahi ere, ezin izango dio uko egin lizentzia aldiari. Erditu aurreko eta ondorengo aldien batura, oro har, 19 astekoa izango da eta horri 2 asteko baimen osagarria batuko zaio (19 + 2). Langileak 19 asteetako lizentzia edukiko du semea/alaba jaio edo adoptatzean (17 aste orokor eta 2 asteko lizentzia osagarria). Lehenengo 6 asteak, nahitaez umea jaio edo adoptatu eta jarraian hartu beharko dira. Gainerakoa

13 asteak, semeak/alabak urtebete eduki arte nahi den eran baliatu ahalko dira. Horiei guztiei, ordaindutako beste bi aste gehituko zaizkio haurrak 8 urte izan arte.

Guraso bakarreko familietan, Langileak haurdunaldi eta erditzeagatik dagokion lizentzia izango du. Nolanahi ere, ezin izango dio uko egin lizentzia aldiari. Erditu aurreko eta ondorengo aldien batura, oro har, 32 astekoa izango da eta horri 2 asteko baimen osagarria batuko zaio (32 + 2).

Langileak 30 asteetako lizentzia edukiko du semea/alaba jaio edo adoptatzean (28 aste oro-kor eta 2 asteko lizentzia osagarria). Lehenengo 6 asteak, nahitaez umea jaio edo adoptatu eta jarraian hartu beharko dira. Gainerakoa 24 asteak, semeak/alabak urtebete eduki arte nahi den eran baliatu ahalko dira. Horiei guztiei, ordaindutako beste lau aste gehituko zaizkio haurrak 8 urte izan arte.

Guraso biek dute bularreko haurraren zaintzarako lizentzia hartzeko eskubidea. Lizentzia hori langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste gurasoari laga. Lizentzia hori bi eratarata baliatu ahal izango da semeak/alabak 9 hilabete eduki arte:

1.– Langileak ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du seme/alaba bakoitzeko, bere lanaldia edozein dela ere. Geldialdi hori bi zatitan banatu ahal izango du edo, nahi izanez gero, horren ordeztu, laneguna ordubetez murriztu, edoskitzeko.

2.– Bularreko haurraren zaintzarako lizentzia metatua. Aurreko eskubideaz baliatu beharrean, hiru asteko lizentzia har daiteke, bakoitzari dagokion lizentzia (haurdunaldiagatikoa, adoptatzeagatikoa, harreragatikoa lizentzia edo beste gurasoaren lizentzia) amaitu eta jarraian, hau da, erditu ondorengo 19 aste horien jarraian eta guraso bakarreko familietan erditu ondorengo azken 30 aste horien jarraian.

Lizentzi aldi horren bi eskatzaileek ikastola berdinean lan egin eta baimena denbora-tarte berdinerako eskatzen duten kasuan, ikastolak ukatu ahal izango die baimena aldi berean hartzeko aukera, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

Gurasotasun-lizentzia horiek baliatu ahal izateko agiri ofizial bidez egiaztatu beharko da guraso izaera.

Atsedenaldeen baturak (gurasotasun-lizentziaren lehen 19 asteak, guraso bakarreko fami-lien kasuan lehen 30 asteak, eta bularreko haurraren zaintza-aldiaren ondorengo hiru asteak) udako oporraldiarekin bat eginez gero (45 egun), langileak aipatutako denbora-tartean galdutako opor-egun guztiak hartu ahalko ditu. Gainerako atsedeen-egun guztiak, neguko atsedeen-garaikoak (Gabonetakoak) zein udaberriko atsedeen-garaikoak (Aste Santukoak), ohiko urteko lanaldian bil-duta geratuko dira.

Erditze anitza gertatuz gero, 2. seme-alabatik aurrera lizentzia bi astez luzatuko da, astebete guraso bakoitzarentzat.

Semearen/alabaren jaiotzak (zeinaren barnean sartzen baitira erditzea eta umea zaintzea hamabi hilabetez) eten egingo du 19 astez ama biologikoaren kontratua.

32 astez guraso bakarreko familietan, eta aste horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondo-rengo jarraiko sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, amaren osasuna babesteko.

Semearen/alabaren jaiotzak eten egingo du 19 astez ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kon-tratua, eta horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondorengo jarraiko sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, Kode Zibilaren 68. artikuluko betebeharrak betetzeko.

Erditze goiztiarretan eta, beste edozein arrazoiengatik, erditzearen ondoren jaioberriak ospitalean gelditu behar duenean, kontratuaren etenaldia, ama biologikoak edo beste gurasoak eskatuz gero, ospitaleko altaren egunetik hasita zenbatuko da. Zenbatze horretatik kanpo geldituko dira ama biologikoarentzat nahitaezkoak diren erditu ondorengo sei asteak.

Erditze goiztiarrean haurra pisu gutxiarekin jaiotzen denean eta, arrazoi klinikoren bategatik, erditzearen ondoren zazpi egun baino gehiago ospitalean egon behar duenean, luzatu egingo da etenaldia jaioberria ospitalean egon bitartean, hamahiru astez gehienez, araudiak ezarri moduan.

Semearen/alabaren heriotza kasuan, etenaldia ez da moztuko, nahitaezko sei asteak igarota berriro lanean hastea eskatzen denean izan ezik.

Guraso bakoitzaren kontratuaren etenaldia adingabea zaintzeko gurasoek nahi bezala banatuko da erditu ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren; hala, asteka egin ahalko da, elkarren segidan hartuta edo etenak eginez, eta jaiotzaren ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denean semeak/alabak hamabi hilabete bete arte baliatu ahalko da. Hala ere, ama biologikoak, nahi izanez gero, erditzeko aurreikusi den eguna baino lehen hasi ahal izango du etenaldia, gehienez lau aste aurretik. Aste bakoitza hartzeko asmoa, edo asteak elkarren segidan hartzekoa, gutxienez hamabost egun lehenago jakinaraziko zaio enpresari.

Eskubide hori langile bakoitzarena da eta ezin da beste gurasoaren esku utzi.

Jaiotzaren ondorengo sei asteak igarota, lan-kontratuaren etenaldia lanaldi osoz edo lanaldi partzialez egin ahal izango da, enpresa eta langilea ados jarrita, eta araudiak ezarri moduan.

Langileak eskubide hori baliatzeko asmoa jakinaraziko dio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago, lan-hitzarmenean —hala badagokio— ezarritako moduan. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten dutenean, mugak jarri ahal izango dizkio enpresak bi etenaldiak batera egiteari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

b) Adoptatzeagatiko edo harreragatiko lizentzia:

Adopzio-kasuetan eta adopziorako eta harrerarako zaintza-kasuetan, 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 45.1.d) artikulua arabera, etenaldia hemeretzi astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat eta horri 2 asteko baimen osagarria batuko zaio (19 + 2), guraso bakarreko familietan 32 astetako eta horri 2 asteko baimen osagarria batuko zaio (32 + 2).

Sei aste lanaldi osoz hartuko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondoren.

Gainerako 13 asteak, 24 aste guraso bakarreko familietan, asteka hartuko dira, elkarren segidan edo etenak eginez, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteetan. Langile batek ez du eskubiderik izango ume berberagatik kontratuaren etenaldi bat baino gehiago egiteko. Aste bakoitza hartzeko asmoa, edo asteak elkarren segidan hartzekoa, gutxienez hamabost egun lehenago jakinaraziko zaio enpresari. Hamaika aste horiek, hogeita bi guraso bakarreko familietan, hartu ahal izango dira lanaldi osoz edo lanaldi partzialez, ados jarrita enpresa eta langilea, araudiak ezarri moduan.

Eskubide hau langile bakoitzarena da eta ezin da beste adoptatzaile, zaintzaile edo harreragilearen esku utzi.

c) Norberaren edo senideen ezkontzagaritako lizentzia.

Norberaren ezkontzagaritik, langileak 20 eguneko lizentzia hartu ahal izango du ezkontzaren aurretik edo ondoren. Nahi izanez gero, beste 15 eguneko ordaindu gabeko baimenez luza dezake.

Bikotearekin elkarbizitza egonkor bati ekiten dion langileak ere edukiko du lizentziaren eta baimenaren eskubidea, honela egiaztatu ondoren:

1.– Elkarketa zibilen Udal Erregistroa balego, bertan erregistraturik dagoenaren egiaztagiria.

2.– Halako erregistrorik ez balego, Udalak eginiko elkarbizitzari buruzko egiaztagiria; horretaz gain, hastera doan elkarbizitzaren izaeraz zinpeko aitormena.

Guraso, neba-arreba, koinatu-koinata, eta seme-alaben ezkontzagaritik, langileak egun bateko lizentzia izango du.

d) Senideen gaixotasun larri edo heriotzagaritako lizentzia.

Arrazoi hauek direla medio, lizentziek iraupen hauek izan ditzakete:

1.– Heriotzagaritik:

Bikotekidea, seme-alaba edo, langilearekin biziz gero, honen ardurapean dagoen norbait bada: 5 lanegun. Azken kasu honetan, bizikidetzako frogagiriarekin egiaztatu behar da.

Guraso edo bikotekidearen guraso bada: 3 lanegun.

Neba-arreba, koinatu-koinata, suhi-errain, aiton-amona, bikotekidearen aiton-amona, iloba edo bikotekidearen iloba bada: 2 lanegun.

2.– Gaixotasun larriagaritik:

Bikotekidea, seme-alaba edo, langilearekin biziz gero, honen ardurapean dagoen norbait bada: 5 lanegun. Azken kasu honetan, bizikidetzako frogagiriarekin egiaztatu behar da.

Guraso edo ezkon gurasoa bada: 5 lanegun.

Neba-arreba, koinatu-koinata, suhi-errain, aiton-amona, ezkon aiton-amonak, iloba edo ezkon iloba bada: 5 lanegun.

Gaixotasun larriagaritako kasua egiaztatu egin beharko da.

Senideen gaixotasun larri edo heriotza dela eta, langileak 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu, bina egun gehiago izango ditu lizentziok.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraituz gero, iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea du, hori ere ordaindutakoa, aurrekoa amaitu eta 30 egun jarraitu iragan ondoren.

Gaixotasun larritzat, irizpide orokor gisa, ospitaleratzea eskatzen duena edo lekuan lekuko mediku zerbitzuek hala egiaztatzen dutena joko da. Medikuek agindutako etxeko ospitalizazioa ere gaixotasun larritzat hartuko da. Iraupen bereko eta ordaindu gabeko baimen gehiago hartzeko eskubidea du, aurrekoa amaitu eta 30 egun jarraian pasa ondoren.

3.– Medikuarengana joateko lizentziak.

Langileak medikoarengana ezinbestez lanorduetan joan behar badu, lizentzia behar den denborarako izango da.

Jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzerako prestatzeko tekniketarako behar den denbora hartuko da, horiek lanorduetan egiten badira.

Horretaz gain, 20 ordu emango dira seme-alabekin edota bikotekidearekin mediku kontsultetara joateko edo langilearen ardurapean dauden eta euren kaxara moldatu ezin duten adineko pertsonak laguntzeko. Azken hau frogatu egin beharko da.

4.– Ohiko bizilekuz aldatzeko lizentzia.

Ohiko bizilekua aldatzeko, bi eguneko lizentzia izango da.

5.– Ordaindutako 3 lan egun.

Langile guztiek urtean, ordaindutako hiru lan egun har ditzakete beren gauzetarako. Egun horiek ezingo dira opor-egunekin lotu, bai ordea Neguko eta Udaberriko atseden egunekin, beti ere eskaera astebate lehenago bada eta lanen plangintzak ahalbideratzen badu.

6.– Utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko lizentzia.

– Utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko behar beste denbora hartzeko eskubidea dago, baldin eta eginkizun horiek ezin badira lanorduz kanpo bete.

– Hitzarmenaren ondorioetarako, hauek jotzen dira utziezinezko eginbehar publiko edo pertsonaltzat:

- Nortasun agiria, gida-baimena, pasaportea eta erregistroetako eta organo ofizialetako egiaztagiria egin edo berritzea.

- Epaitegiek, polizia-etxeek edo beste erakunde ofizialek egindako deialdiak.

- Zinegotzi, Diputatu, Batzar Nagusietako kide edo Legebiltzarkide kargua betetzea.

– Aurreko ataleko c) azpitaldean aipatutako egin-beharrak betetzeak berarekin hiru hilabeteen % 20 baino gehiagotan lanik ez egitea badakar, EHik eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresek behartutako eszedentziako egoerara alda lezake langilea.

Baldin eta langileak, aipatutako eginbehar eta karguak betetzeagatik kalte-ordain edo bestelako ordainketarik jasotzen badu, EHik eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetatik jaso beharko lukeen dirutik kenduko zaizkio zenbateko horiek.

7.– Ahaideak bisitatzeko baimena.

Era berean, odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideak eta lagunak bisitatzeko baimena emango da, ahaide horiek askatasuna kentzen duten zigorrak betetzen ari badira. Baimenak bisita egiteko beharrezko denbora iraungo du, bisita horiek laneko ordutegitik kanpo ezin badira egin.

8.– Genero indarkeria.

Genero indarkeriarengatik langileen lanerako bertaratze faltak, osoak edo partzialak, justifikatuztat hartuko dira, beti ere, arretako edo osasuneko zerbitzu sozialek zehazturiko denborarengatik eta aldintzen arabera.

9.– Laguntza gurasoei, bikotekidearen gurasoei eta legalki norberaren ardurapean daudenei.

Gurasoei edo bikotekidearen gurasoei eta legalki norberaren ardurapean daudenei, mediku kontsultan, tramitazio ofizialetan edo antzeko egoeretan laguntzeko urtean 20 orduko lizentzia edukiko du.

10.– Seme-alaben egokitzapena.

Langile bakoitzak bere seme-alaben Ikastolako egokitzapen prozesurako gehienez ere 10 orduko baimena izango du.

11.– Askatasuna berreskuratzea.

Odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideek ikasturtean 15 orduko baimen ordaindua izango dute askatasuna berreskuratu edo antzeko egoeren ondorioz herriratu diren senitartekoaren egokitzapenean laguntzeko.

12.– Ezinbesteko kasuak.

Ezinbesteko kasuetan, langileak lanera ez agertzeko eskubidea izango du, senideekin edo bizikideekin zerikusia duten berehalako arrazoiak direla-eta beharrezkoa denean, eritasun edo istripuren batek behartuta, langilea pertsonalki berehala joatea ezinbestekoa denean. Atal honek aurreikusitako arrazoiengatik, langileek absentsia-ordu ordainduak izateko eskubidea izango dute, urtean lau egunen baliokideak izango direnak, beti ere beraien lan-kategoria eta lanaldiaren araberrako proportzionalak.

32. artikulua.– Ordaindu gabeko baimenak.

a) Haurrak eta aniztasun funtzionala duten pertsonak edo bere kasa moldatu ezin duten pertsonak zaintzeko baimena.

Legez bere ardurapean 12 urte baino gutxiagoko umeren bat, ordaindutako lanik egiten ez duen aniztasun funtzionala duen pertsona bat edo adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kasa moldatu ezin den eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duen pertsona bat duen langileak eskubidea izango du eguneroko lanaldiaren zortziren bat gutxienez eta lanaldi erdia, gehienez, murrizteko. Eskubide bera izango dute ezkontidea edo izatezko bikotea zuzenean zaindu behar dutenek, edo bigarren gradura arteko odolkidetasuneko eta ezkontza ahaidetasuneko senideren bat, izatezko bikotearen ahaide odolkidea barne.

Soldata ere proportzio berean murriztuko zaio. Baimen aldia amaitutakoan, ohiko lanaldia izango du berriro. Bi eskatzaileek enpresa berdinean lan egin eta baimena epe berdinerako eskatzen duten kasuan, enpresak ukatu ahal izango die baimena aldi berean egiteari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

Aldi horretaz baliatuko den aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio. Ohiko lanaldira itzuli den eguna baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari.

b) Zortzi urte arteko haurrak zaintzeko baimena.

1.– Langileek seme-alaba edo urtebetez baino gehiagoz etxean hartutako adingabea zaintzeko baimen-eskubidea izango dute, adingabeak zortzi urte bete arte. Baimen honek ez du zortzi aste baino gehiago iraungo, aste osoak modu jarraituan edo ez-jarraituan hartuz.

2.– Baimen hori langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoa zein emakumezkoa izan, eta ezin zaio eskubide horren erabilpena beste inori eman. Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den baimenaren erabilpena, edo, hala badagokio, noiz izango diren baimenaldiak. Enpresari hamar egun lehenago jakinarazi behar zaio, ezinbesteko kasuetan izan ezik, betiere, enpresaren egoera eta antolamendu-beharrek kontuan hartuta.

c) Urte baterako lanaldia murrizteko baimena.

EHIn eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetan bost urte baino gehiago lanean eman dituen langile orok urte batez bere lanaldia murriztu ahal izango du, heren bat eta erdia bitartean, ordainsaria proportzio berdinean murriztuko zaiolarik. Baimen hau eskuratzeko eskaria 45 egun lehenago aurkeztu beharko du idatziz.

Baimena aldeek akordioa sinatu ondoren emango da eta urte baterako egongo da indarrean.

EHiko zuzendaritzak eskabide hauek izan ditzaketen antolaketa ondorioak aztertu ondoren, egindako eskaeraren iraupena bi urtetara luzatzeko proposamena egin dezake.

Baimena amaitu ondoren langilea automatikoki aurreko egoerara itzuliko da eta ezingo du mota honetako beste baimen bat eskatu ahalik eta amaitu ondoren bost urte iragan bitartean. Epe honek salbuespenak izan ditzake aldean artean akordioak dauden kasuetan.

Lan murrizketa edo lanaren denboraren berrantolaketa genero indarkeriaren biktima diren langileentzat: genero indarkeriaren biktima diren langileek, beren burua babesteko edota osoko laguntza soziala izateko eskubidea benetan eman dadin, lanaldia murrizteko eskubide izango dute ordain sarien gutxitze proportzionalarekin. Baita ere ordutegiaren egokitzapenaren bidez, ordutegia malgutzearen bidea edota lanaldia ordenatzeko beste era aplikagarri batzuen bidez, lanaldia berrantolatzeako eskubidea ere langileak enpresari komunikaturiko terminoen arabera.

d) Bestelako baimenak.

Urtean gehienez ordaindu gabeko 15 eguneko baimena eskatu ahal izango dute langileek txanda batean edo bitan banatzeko eta hamar egun lehenago eskatzen badu eta horrelako baimen-aldi batean langileen % 5 baino gehiago aldi berean ez badago, eman egin beharko zaie. Baimen horiek ezingo dira eskatu lan-karga handia duten garaietan. Egoera berezietan, epeak murriztu daitezke; horretarako, zuzendaritzaren baimena ezinbestekoa izango da.

e) Hiru hilabeteko ordaindu gabeko baimena.

Langile guztiek, urtean, hiru hilabeteko ordaindu gabeko baimena eska dezakete. Horretarako, baldintza hiru bete beharko dira:

1.— Nahi hori behar besteko denboraz jakinaraztea, ahal dela hiru hilabete lehenago.

2.— Langileen % 5 baino gehiago horrelako baimen batekin ez izatea.

Zuzendaritzaren baimena ezinbestekoa izango da.

7. KAPITULUA

LANSARIAK

33. artikulua.— Lansariak.

2024rako oinarritzko lansari, antzinasun eta arduragatik osagarrietan, % 3,1eko altxaketa aplikatuko da.

2025 urteari dagokion oinarritzko lansari, antzinasun eta arduragatik osagarrietan % 3,6ko altxaketa aplikatuko da.

2026 urteari dagokionez, oinarrizko lansari, antzinasun eta arduragatik osagarrietan 2025 urteko EAE-ko KPIa altxaketa aplikatuko da.

Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden langileen ordainketak, oinarrizko lansari eta horren osagarriek osatuko dituzte, 2. eranskinean jasotzen den moduan.

34. artikulua.– Lansarien ordainketa.

Lansaria hilabetea bukatu eta hurrengo hilabeteko bostgarren eguna baino lehen ordainduko da. Banku-transferentziaren bidez ordainduko da eta langileak adieraziko du zein erakundetan egin behar den diru-sarrera.

35. artikulua.– Goragoko lanbide kategorian aritzea.

Langileren batek aldi-baterako berea baino goragoko lanbide-kategoria bateko egitekoak bete behar baditu, lan-kategoria berriari dagokion lansaria eta dedikazioaren arabera ordainduko zaio, egoera horretan dagoen bitartean.

36. artikulua.– Lan sarien aurrerakina.

Burututako lanaren ordaina adostutako dataren aurretik jaso dezake langileak, horren beharra duela egiaztatzen badu eta hileko lansariaren % 100 baino gehiago ez bada.

37. artikulua.– Antzinasunagatiko osagarria.

Antzinasunagatiko osagarria hirurtekoa izango da.

Antzinasunagatiko osagarritzat 2. eranskinean jasotzen dena emango da hirurteko bakoitzeko. Hirurtekoa amaitu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunean izango ditu ondorioak hirurtekoak.

Hirurtekoen ordainketa osagarriak jasotzeko muga bakarra Langileen Estatutuak ezarritakoa izango da.

38. artikulua.– Aparteko lansariak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileek, hilabetea baino denbora-tarte luzeagoko osagarri gisa, urtean bi aparteko lansari -ohiko lansarien parekoak- jasoko dituzte ordainketa unean. Uztailaren 31 baino lehen eta abenduaren 31 baino lehen ordainduko dira.

39. artikulua.– Joan-etorrietako gastuak eta dietak.

EHIk edota Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresek hala eskatuta langileak zerbitzuren bat egiteko bere kotxea erabili behar badu, egindako kilometro bakoitzeko, 0,352 euro ordainduko zaizkio 2025eko irailetik aurrera, konpentsazio ekonomiko gisa. 2026 urtean, 2025eko KPI-a igoko da.

Bulegotik kanpo bazkaldu beharko balu, langileari 2025 eta 2026 urtetan 16 euro gehienez ordainduko zaizkio beti ere gastu hori justifikatzen denean. Prozedura hau EHiko Funtzionamendurako Jarraibide Araudian jasotzen den arabera gauzatuko da.

8. KAPITULUA

EGUNERATZE ETA HOBEKUNTZA IKASTAROK

40. artikulua.– Prestakuntza.

Prestakuntza eremuan, bai langile bakoitzak gauzatzen duen zereginari zuzendutako eguneratzea ahalbidetzeko eta baita EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako

behar orokorreki lotzen zaion eguneraketa errazteko ere, urteko eta profesional bakoitzeko 20 prestakuntza-ordu aurreikusiko da.

EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresentzako interes berezia duten prestakuntzetan aipaturiko ordu horiek gehitu daitezke.

Bestalde, EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresen interesekoak liratekeen ikerketa pertsonaleko lanetan (doktoretza-tesiak eta gisakoetan) laguntza bereziak (itzulpenak, argitalpenak...) luzatuko ditu EHIk.

Enpresak edo langileek, eta langileen kasuan EHIren kudeaketa-organoaren oniritzia izanez gero, hobekuntza ikastaroak proposa ditzakete. Horietan parte hartzeko langileek, behar beste denbora izango dute. Lansari osoa eta ikastaroaren gastuak ordainduko zaizkie, ikastaro gastutzat joan-etorri, egonaldi, otordu eta matrikularengatiko gastuak hartuko dira.

Kasu hauetan lanaldia, gehienez ere, % 50 murriztea, baldin eta Artezkaritza Kontseiluak titulu hori kooperatibarentzat onuragarria dela uste badu.

41. artikulua.– Ikasketengatiko baimenak.

Langileak, titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak egiten baditu, azterketak egiteko behar dituen adina baimen hartzeko eskubidea izango du eta honako baimen hauek emango zaizkie:

Aldez aurretik ikasketarako matrikula egina duela egiaztatzen badu eta azterketetara aurkeztu dela frogatzen badu, deialdi ofizialeko azterketetara joateko ordaindutako behar beste baimen. Azterketa bakoitzeko egun bateko baimena emango da, eta azterketa 150 km baino urrunago egin behar bada, hiru lan egunekoa.

9. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

42. artikulua.– Nahitaezko eszedentziak.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua eta antzinasuna gordetzeko eskubidea du eta enpresari idatziz jakinarazi ondoren, arrazoi hauengatik emango da:

- a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko bat betetzeko izendatua edo hautatua izanagatik.
- b) Gaixotasunagatik, Lanerako Ezintasun Iragankorrerako epea bukatu ondoren, eta langilea behin-behineko ezgaitasun-egoeran dagoen bitartean.
- c) Lurralde mailako edo goragoko eginkizun sindikaletan jarduteagatik eragin badu, aurreko lerroaldean jasotako baldintza berekin gordeko zaio lanpostua langileari, baldin eta bere sindikatuak ordezkaritza nahikoa badu.
- d) Bigarren mailako odolkidetasunaren barruan, gaixo larri dauden senideak zaindu behar izateagatik; eszedentziak, gehienez ere, hiru urte iraungo du.
- e) Ikastola batek eskatuta, honen zerbitzutarako lan edo ekintzak egin behar izateagatik eta gehienez 6 urtez.
- f) Langile bat indarkeria matxistaren biktima denean.

Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak, eszedentzia eragin duen zerbitzu, kargu edo funtzioa amaitu eta 30 egun igaro baino lehen itzuli beharko du lanera.

43. artikulua.– Borondatezko eszedentziak.

Borondatezko eszedentziak gutxienez urtebete iraungo du eta gehienez ere bost urte. Aurreko lau urteetan eszedentzian egon ez den eta EHIn eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetan, gutxienez, urtebeteko antzinatasuna duen langileak eska dezake borondatezko eszedentzia. Idatziz eskatu beharko du 30 egun lehenago (opor garaia kontutan hartu gabe).

Eszedentzia irailean hasiko da eta amaitutakoan, hurrengo lan egunean lanera bueltatu beharko du, bestelako akordiorik ez badago.

Bi urte edo gutxiagorako eskaturiko borondatezko eszedentzietan EHIk eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresek ordezkapenerako kontratuen eta bestelako neurrien bidez langilea bere lanpostura berez eta besterik gabe itzuliko dela ziurtatuko du. Epe honetan EHiko eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langile finkoen murrizketa balego eszedentzian dagoen langileak beste edozein langileren eskubide berberak izango lituzke.

44. artikulua.– Beste eszedentziak.

Seme-alabak zaintzeko, gehienez ere, lau urteko eszedentzia hartzeko eskubidea du langileak, umea jaio edo adoptatzen den egunetik aurrera, beti ere bi hilabete lehenago jakinarazten bada. Geroago ume gehiago izanez gero, beste eszedentzia bat hartu ahal izango du ume bakoitzeko, baina umea zaintzeagatik jadanik eszedentzian balego, lehenengo eszedentzia hori amaitutzat joko litzateke. Bikote kide biek Euskal Herriko Ikastolak (EHI) Europar Kooperatiba Elkartearen edo Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresa batean lan egiten badute, horietako bat bakarrik balia daiteke eskubide horretaz. Eszedentzia bukatuta, berez eta besterik gabe sartuko da berriro bere lanpostuan. Antzinatasunari dagokionez, eszedentzian egondako aldia kontuan hartuko da.

45. artikulua.– Eszedentzietatik lanpostura bueltatzeko eskaerak.

Nahitaezko eszedentzian daudenak eta atalburu honetan jasotako eszedentzia bereziak dituztenak behin-betiko geldituko dira lanposturik gabe, eszedentzia amaitu eta ezarritako epean ez badira lanera itzultzen.

10. KAPITULUA

LAN OSASUNA

46. artikulua.– Segurtasuna eta higiena eta Lan Arriskuen Prebentziorako Batzordea.

Enpresa Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresek eta langileek, segurtasun eta higieneari buruz Langileen Estatutuko 19. atalean, Laneko Arriskuak Ekiditeari buruzko Legean eta gainerako xedapen orokorretan jasotako erabakiak bete beharko dituzte.

47. artikulua.– Mediki azterketa.

Halaber, langileei mediku-azterketa bat egingo zaie urtean enpresaren kontura. Azterketa horretan, gutxienez, honako hauek sartuko dira: entzumenaren eta ikusmenaren azterketa, odolaren eta gernuaren analisia, historia klinikoa, mediku-miaketa, elektrokardiograma eta espirometria.

Emakumeak diren langileei errebisio ginekologikoa eta 45 urtetik gorako gizonezkoak diren langileei urologia azterketa gehituko zaie.

48. artikulua.– Lan Arriskuen Prebentziorako Batzordea.

Langileek lanean osasuna babesteko duten eskubide hau bermatzeko, Lan Arriskuen Prebentziorako Batzordea osatuko da.

11. KAPITULUA

LANEKO MORAL JAZARPENAREN KONTRAKO PROTOKOLOA

49. artikulua.– Laneko jazarpen morala prebentziorako protokoloa.

Pertsona orok du errespetuzko tratua jasotzeko, duintasuna babesteko eta osotasun morale-rako eta diskriminaziorik ez jasateko eskubidea. Gure ikastoletako lan-jardueraren ondorioz eta eskubide horiek aintzat hartuta, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratu-berdintasuna bermatua izan dezaten beharrezkotzat jotzen da neurri batzuk hartzea. Era berean, jazarpen-mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, hutsegite larriak izango dira eta ez dira ez onartuko ez baimenduko, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Hori guztia dela-eta, Lan-Hitzarmeneko sinatzaileok, lanean sortutako jazarpen moralarekin lotuta 3. eranskinean jasotako Protokoloaren bitartez, arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamoak konpontzeko, horretarako informazio-, prestakuntza-, jarraipen- eta ebaluazio-estrategiak erabilia. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langile guztien ardura izango dela.

Horretarako, aintzat hartuko dira indarrean dauden araudiak zein laneko araudiak, bai eta langileek indarkeriarik gabeko lan-giroaz gozatzeko duten eskubideei buruzko deklarazioak ere.

12. KAPITULUA

JAZARPEN SEXUALAREN KONTRAKO PROTOKOLOA

50. artikulua.– Sexu-Jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari eta genero-identitate nahiz adierazpenean aurre egiteko protokoloa.

Pertsona orok du, adeitasunez, errespetuz eta duintasunez tratatua izateko eta aukera- eta tratu-berdintasuna jasotzeko eskubidea.

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, genero-indarkeriaren agerpenak dira eta pertsonen arteko tratu-berdintasunaren aurkakoak.

Aldi berean, beste oinarritzko eskubide batzuk ere urratzen dituzte, besteak beste, duintasuna, askatasuna, intimitatea, sexu-askatasuna edo osotasun fisikoa, eta lanerako eta lan-segurtasunerako zein osasunerako eskubideak.

Eskubide horiek aintzat hartuta, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langileek tratu-berdintasuna izango dutela bermatzeko neurriak hartzeko premia aitortzen da, betiere indarreko legediari jarraikiz (nazioartekoa, Europakoa eta estatukoa) jasotzen duten legez. Hori horrela,

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen dutena bete behar da. Lantoki guztiek lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozesu espezifikoak ahalbidetu, sor daitezkeen kasuak bideratu eta konpontzeko, eta horretarako, beharrezkotzat jotzen da neurri batzuk hartzea. Era berean, jazarpen-mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratatu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, hutsegite larriak izango dira eta ez dira ez onartuko ez baimenduko, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Hori guztia dela-eta, Lan-Hitzarmeneko sinatzaileok, lanean sortutako sexu-jazarpenarekin eta sexuan oinarritutako jazarpenarekin lotuta 4. eranskinean jasotako Protokoloaren bitartez, arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio-, prestatuntza-, jarraipen- eta ebaluazio-estrategiak erabilita. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langile guztien ardura izango dela.

13. KAPITULUA

HOBEKUNTZA SOZIALAK

51. artikulua.– Erretiro partziala eta errelebo kontratua.

Enpresaren akordioetan eta Gizarte Segurantzak onartutako Planean aurre-ikusitakoari atxikiz, 8/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 215.2 artikuluan jasotako arauak eragiten dien langileei erretiroa hartzeko bidea erraztuko die EHIk,aldi berean errelebo kontratua eginez. Erretiro partziala berriazko eskubide gisa onartzen ez den arren, enpresa eta langilearen arteko aurre-akordioa dagoen kasuetan, gauzatu egingo da. Akordio beraren baitan, erretiro partziala hartzen duten langileei 64 urte betetzean erretiro oso hartzeko bidea erraztuko zaie.

52. artikulua.– Aseguruak.

Enpresek eginak izango dituzte istripu-aseguruak EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langile ororentzat eta egun osoko estalduraz, 24 orduz alegia. Aseguruok, jarraian azaltzen diren baldintza eta eranskinen arabera, honako ordainketa hauek bermatu beharko dituzte:

a) Istripuarengatik heriotza: 31.264,63 euro.

b) Istripuarengatik ezintasun iraunkor partziala: 84.382,10 euro kapitalen baremoaren arabera.

c) Istripuarengatik ezintasun iraunkor osoa: 84.382,10 euro.

d) Istripuarengatik ezintasun iraunkor absolutua: 84.382,10 euro.

e) Istripuarengatik baliaezintasun handia: 84.382,10 euro.

f) Zirkulazio-istripuarengatik heriotza, 62.505,26 euro.

g) Zirkulazio-Istripuarengatik ezintasun iraunkor partziala: 168.764,2 euro kapitalen baremoaren arabera.

h) Zirkulazio-Istripuarengatik ezintasun iraunkor osoa: 168.764,2 euro.

i) Zirkulazio-Istripuarengatik ezintasun iraunkor absolutua: 168.764,2 euro.

j) Zirkulazio-Istripuarengatik baliaezintasun handia: 168.764,2 euro.

Horrez gain aseguru istripu poliza berezia estaldura gehituko zaie kilometro kopuru bat eta erre-pidean maiz dabiltzan hainbat langileei.

Hurrekin zuzenean eta EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresen zeregin propioetan, langileak babesteko ondorengo aseguru polizak gauzatuko dira:

a) Erantzukizun zibila.

b) Erantzukizun penala.

c) Lege demandak.

53. artikulua.— Maileguak.

Langile finkoari ibilgailua erosteko mailegu laguntza eskainiko zaio, 6.000 euro artekoa eta interesik gabekoa, itzultzeko epea, gehienez, bost urtekoa izanez eta kooperatibaren altxortegi egoerak ahalbideratzen badu.

14. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

54. artikulua.— Eskubide orokorrak.

Sindikatuak Langileen Estatutuak arautzen dituen eskubideak, egitekoak eta orduak izango dituzte.

55. artikulua.— Sail Sindikalak.

Legez eraturako edozein sindikatutako langileek enpresako sail sindikala osa dezakete.

Sail sindikal bakoitzak, kideen artean aukeratutako ordezkari bana izan dezakete. Ahal izanez gero azaroan egingo da hautaketa. Hautatu ondoren, sindikatuari eta enpresari adierazi beharko zaie. Ordezkariek urtarilaren 1etik aurrera urtebetez beteko du lan hori.

56. Artikulua.— Enpresa Batzordea.

Enpresa Batzordea edo, hori izan ezik, Langileen Ordezkariek dira enpresako langile guztien ordezkari-organismoak.

Enpresa-batzordearen egitekoen artean (legeak finkatzen dituenaz gain) honako hauek daude:

a) Enpresako lan-egutegia negoziatu eta izenpetzea.

b) Enpresa-mailako akordioak negoziatu eta izenpetzea, langile guztien ordezkari gisa.

57. artikulua.— Negoziazio kolektiborako orduak.

Hitzarmenaren mahai negoziatzailean parte hartzen duten Enpresa Batzordeko kideek enpresa hitzarmena prestatu eta negoziatzeko bileretan parte hartzeko behar beste ordu hartu ahal izango dute.

Enpresak ordainduko ditu enpresa hitzarmenaren negoziaketak ekarritako joan-etorrien eta dieten gastuak.

58. artikulua.— Sindikatuetakoa kideen bermeak.

Sindikaturen bateko kidea izateagatik ezin da langileen arteko inolako bereizketarik egin.

Sindikatuetakoa kideen kontratu, finikito, eszedentzia, zehapen eta agiriei ez dute baliorik izango sindikatu-ordezkaritari ez bazaizkio alde aurretik idatziz jakinarazten.

Horretarako, EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresek ekintza horiek eragin duena gertatu baino lehen, idatziz jakin behar du langilea sindikatuko kidea dela.

Sindikatu-kideak diren langileek egindako kexak, sail sindikalekin landuko ditu enpresak. Akordiorik egonez gero, hilabeteko epea izango dute kexari erantzuteko; akordiorik ez balego, eta interesatua ados izanez gero, mahai parekideak aukeratzen duenak egingo du arbitraia-lana.

59. artikulua.— Langileen ordezkaritza enpresako Artezkaritza Kontseiluan.

EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langileek ahotsa izango duen ordezkaritza bat izendatzeko aukera dute EHiko Artezkaritza Kontseiluan.

15. KAPITULUA

HUTSEGITEAK, ZEHAPENAK, ARAU-HAUSTEAK

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden langileek egindako hutsegiteak, garrantziaren, berrerortzearen eta intentzioaren arabera sailkatuko dira, arin, larri eta oso larrietan, hurrengo artikuluetan xedatzen denaren arabera.

60. artikulua.— Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak izango dira:

a) Egutegiari eta ordutegiari buruzko barne-funtzionamenduko arauak kontuan hartuta, hogeita hamar eguneko epealdi baten barruan, batetik hiru arteko ordubete arterainoko berandutzea, beti ere lanera berandu sartzeko arrazoi justifikaturik ez balego eta atzerapenok enpresak agindutako zeregin eta betebeharrei kalte larririk sortzen ez badizkiete; kasu horretan hutsegite larritzat joko da.

b) Arrazoi justifikaturik gabe lana uztea, nahiz eta tarte laburrean izan, edo bukatu beharreko garaia baino lehen alde egitea ordubete arterainoko aurretiaz, beti ere absentzia hauek enpresak agindutako zeregin eta betebeharrei kalte larririk sortzen ez badizkiete; kasu horretan hutsegite larritzat joko da.

c) Aurrerapenarekin enpresari lanera ez etortzearen gertaera edo beronen arrazoia ez jakinaraztea, hauen jatorria aldi baterako ezintasuna edo justifikatutako beste arrazoiren bat den kasuetan, beti ere egin izanaren ezintasuna frogatu ezean.

d) Bere eremu eta espazio komunean norbere buruaren garbitasun eta txukuntasun pertsonal eza.

e) Beste langileekin edo enpresako arduradunekin eztabaida oldartsuak, beti ere jendaurrekoak ez badira; bestelako kasuetan hutsegite larritzat joko da.

f) Jendearekiko edo ikastolekiko arreta eta begirune falta.

g) Salgaien edo materialaren kontserbazioan arduragabekeria txikiak.

h) Ardurapean dauden senideen datuen aldaketak ez jakinaraztea, enpresaren atxikipenei edo bestelako enpresa-betebeharrei eragin diezaieketenak. Egintza horietan intentzio txarra balego, hutsegite larritzat joko da.

i) Norbere erabilera propiorako enpresaren artikulu, tresna eta materialak erabiltzea, horretarako berariazko baimenik egon ezean.

j) Adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankerari edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta hitzezko abusu lizunak.

k) Lanlekuetan eta laneko tresnetan irudi sexistak jartzea.

61. artikulua. – Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak izango dira:

a) Hogeita hamar eguneko epealdi baten barruan, justifikatu gabeko hiru berandutze baino gehiago, edota ordubetetik gorako bi berandutze.

b) Baimen edota arrazoi justifikaturik gabe, batetik bi egun arteraino lanera ez azaltzea.

c) Arrazoi justifikaturik gabe lana uztea edo bukatu beharreko garaia baino lehen alde egitea, ordubetetik gorako aurretiaz, hogeita hamar eguneko epealdi baten barruan hiru kasu arterainoko maiztasunaz.

d) Gaixotasun bat edo istripu bat jasan izanaren itxurak egitea.

e) Inongo justifikaziorik gabe lan edo zereginak ez gauzatzeak, eragozpen garrantzitsuak sortzea.

f) Haren fitxa, gako edo txartela erabiliz, lantokian beste langile baten presentziaren itxurak egitea.

g) Beharrezko baimenik gabe, lankideen gauza pertsonalak begiratu edo nahaspilatzea.

h) Enpresak, bere funtzioen ohiko jardueren baitan emandako agindu eta arauak ez betetzea, jasotako formazio eta informazioaren arabera lan-arriskuen prebentzioarenak barne.

i) Edozein lan edo zeregin banatzerakoan, agindutakoaren lan karga eta emandako denboraren arteko proportzionaltasuna modu errepikatuan ez denean errespetatzen.

j) Alkoholaren edo drogen eraginpean lanera behar den baldintzatan ez bertaratzea, edo berauek lanorduen barruan kontsumitzea. Langile batek, aipatu sustantzien eraginpean egonik, beste langileekin, arduradunekin edo bezeroekin, lanorduetan eta enpresako instalakuntzen eremuan, istiluren bat sorraraziko balu, hutsegitea oso larritzat joko da.

k) Salgaien edo materialaren kontserbazioan arduragabekeria handiak.

l) Hutsegite arinetan berrerortzea, ordutegiari dagozkionak salbu, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, hiru hileko baten barruan eta ohartarazpen edo zehapen bat jaso ondoren.

m) Zerbitzu arloan edo berau aurrera eramateko moduan enpresak emandako arauak ez betetzea.

n) Jendaurrean, langileen artean eztabaida oldartsuak sortu edota mantentzea.

o) Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak egitea.

- p) Keinu zantarrak egitea.
 - q) Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak egitea.
 - r) Sexu/generoaren ikuspegitik pertsonari edo haren lanari buruzko deskalifikazio publikoa egitea.
 - s) Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen isekariak egitea.
62. artikulua.– Hutsegite oso larriak.
- Hutsegite oso larriak izango dira:
- a) Baimen edota arrazoi justifikaturik gabe, bi egun baino gehiago lanera ez azaltzea.
 - b) Lan eremuan, sexu izaerako edozein eraso fisiko ala hitzekoren bitartez, gizon eta emakumeen intimitatearen eta duintasunaren aurka doazen jarrera eta portaerak agertzea.
 - c) Langilearen edota arduradunaren esku utzitako kudeaketetan iruzurra egitea eta konfiantza-abusua izatea.
 - d) Lanordu barruan burututako lapurreta eta ebasketa, bai gainontzeko langileei, bai enpresa berari, bai enpresaren eremu barnean nahiz kanpoan beste edozein pertsonari.
 - e) Enpresako makina, gailu, instalakuntza, eraikuntza, tresneria eta atalak nahita erabiltezin bihurtzea, suntsitzea edota kalteak sortzea.
 - f) Jazarpen moral edota sexuala (4-50 artikuluetan jaso).
 - g) Aginte funtzioak betetzen dituztenen autoritate-abusua.
 - h) Hutsegite larrietan berrerortzea, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, beti ere lehendabizikoa eman zenetik sei hilabete pasa ez balira eta ohartarazpen edo zehapen bat jaso ondoren.
 - i) Ohikoa edota hitzartutakoa den lan-errendimenduaren borondatezko txikitze jarraitua.
 - j) Oro har, Langileen Estatutuaren Legearen 54 artikuluan agertzen diren guztiak, aurreko puntuetan izendatuak izan ez direnak.
 - k) Lan-baldintzen hobekuntza bati, lanpostuen egonkortasunari, lan-ibilbideari edota mehatxu bati lotutako sexu-xantaia egitea, mesede sexualen eskaera, gonbidapen lizun, jarrera konprometigarri edo iradokizunen bidez.
 - l) Eraso fisiko bat egitea.
 - m) Jazarpen sexista egitea, hau da, lanean lardaskeriazko giroa, etsaitasunezkoa edo umiliagarria sortzea.
 - n) Errepresaliak hartzea sexu-/genero-jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotasuna ematen duten lagunen kontra. Errepresaliak hartzea jokabide horiei aurre egiten dietenen aurka.
 - o) Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea; komunetan edo aldageletan, esaterako.

63. artikulua.— Zehapenak.

Kasu bakoitzean ezarri daitezkeen zehapenak, hutsegitearen maila, larritasuna eta baldintzak kontutan harturik, ondorengoak izango dira:

a) Hutsegite arinetan:

1.— Idatzizko kargu-hartzea.

2.— Berrerortze kasuetan, bi egun arteraino enplegu eta soldata gabe uztea.

b) Hutsegite larrietan:

1.— Hiru egunetik hamabost egun bitartera enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Hutsegite oso larrietan:

1.— Hamasei egunetik hirurogei egun bitartera enplegu eta soldata gabe uztea.

2.— Diziplinazko kaleratzea.

Edozein neurri hartu aurretik aurrez-aurreko komunikazioa bermatuko da eta idatzi batean jasoko dira honakoak:

1.— Hutsegitea arina, larria edo oso larria den.

2.— Zehapena eragin dezaketen gertakariak eta datak.

3.— Nork, non, noiz izan den.

Zehapen hauen idatzizko komunikazioan, enplegu eta soldata gabe uztearen neurria ze datetan beteko den zehaztu beharko du enpresak.

Zehapen guztiak aurretiaz eta idatziz komunikatuko zaizkio langileari, zehapena eragin zuten gertakariak eta datak adieraziz, eta beronen kopia bat enpresa-komiteko kideei helaraziko zaie.

Gertakariaren inguruabarrak eta langilearen gertakari osteko jarrerak kontutan hartuz, enpresak zehapenak arindu ditzake hutsegite arin, larri edota oso larrietara, beti ere indarrean dagoen legediaren arabera.

64. artikulua.— Hutsegiteak preskribatzea.

Enpresak gertakariaren berri izan duenetik zenbatzen hasita, hamar egunetan preskribatuko dute hutsegite arinek, hogeiei egunetan larriek eta hirurogei egunetan oso larriek.

Hogeita hamar eguneko epealdi baten barruan arrazoi justifikaturik gabe behin eta berriro berandutzea, lanera ez azaltze edo lan uzteen hutsegiteen kasuetan, artikulua honetan araututako preskribatzearen hasiera epea, azken hutsegitea eman denetik hasiko da zenbatzen.

65. artikulua.— Enpresarien lege-haustekak.

EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako titularrek egindako ekintzak eta egin gabe utzitakoak, hitzarmen honetan agindutakoaren eta gainetiko legezko xedapenen aurka-koak badira, laneko lege-haustekak joko dira.

Nahiz Langileen Ordezkarien bidez, nahiz sindikatuko ordezkariei edo Enpresako Batzordearen bidez, lege-haustea konpontzen saiatuko dira langileak.

EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako titularrari jakinarazi eta hamargarren egunean irtenbiderik gabe jarraitzen badu, edo erantzuna erreklamazioa egin duenarentzat egokia ez bada, erreklamazio egileak Interpretatzeko Bitariko Batzordearengana jo dezake; batzordeak, gehienez ere, hartu duen egunetik hogeiegunetan irizpena emango du.

Aldeetako edozeinek irizpena eskatu ahal izango dio Lan Ikuskaritzari edo Lurraldeko Lan Ordezkaritzari.

66. artikulua.– Datuen babeserako araudia.

Langileak paperetan, euskarri informatikoan nahiz beste edozein euskarritan aurkitzen diren fitxategiak beren helburuarekin bat datozen eran kudeatu, babestu eta tratatuko ditu, enpresan ezarritako neurri tekniko eta egun indarrean dagoen Datuen Babeserako Erregelamendu Orokorrak ezartzen dituen betebeharretara egokituz.

67. artikulua.– Deskonexio digitala.

Azken hamarkadetan izandako aldaketa teknologikoek aldaketak eragin dituzte lan-harremenen esparruan. Ordenagailuak, telefono mugikorak, tabletak eta abar, gure lan-bizitzaren parte dira eta enpresen eta langileen arteko lan-harremanetan eragiten dute. Behar bezala erabiltzen ez badira, langileengan osasun-arazoak sor ditzakete. Horregatik, garrantzitsua da lan-harremanetan sartzen diren elementu horien guztien kudeaketa egokia ezartzea.

Deskonexio digitalerako protokoloa, ikus 5 eranskina, langileek deskonexio digitalerako eta lanaldia amaitutakoan atsedenerako dituzten eskubideak bermatzen dituenak.

Euskal Herriko Ikastolak (EHI) eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langileek deskonexio digitala izateko eskubidea izango dute, enpresa hitzarmenez ezarritako lan-ordutegitik kanpo, atsedeen-denbora, baimenak edo oporrak errespetatzen direla bermatzeko, bai eta norberaren edo familiaren intimitatea ere.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

Ahal den guztietan, enpresak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Sexu edo moral-jazarpena egiaztatzearekin batera, enpresak gure Lan Hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu. Xede horrekin, alde biek Enpresa hitzarmenaren Hutsegite eta Zehapenen atala aldatzea adosten dute, sexu edo moral-jazarpenari buruz beraiazko idatz-zati bat erantsiz bertan.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Diskriminazioaren aurkako klausula.

Kontratazioan erabilitako modua edozein izanik ere, adina, sexua edozein dela ere, Hitzarmen honen eremuan lan egiten duten langile guztiek baldintza, eskubide eta betebehar berdinak izango dituzte, eta ondorioz, ez da diskriminazio egoerarik onartuko gora-behera bat ere ez da izango diskriminaziorako bide. Izan ere, erabiliko den irizpidea hau da: kategoria berari ordainketa bera eta lan-baldintza berak dagozkie.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

3/2007 eta 6/2019 Errege Dekretu legeen ezarpenaren ondorioz, Lan Hitzarmenaren testuan ez azaldu arren, aipatu Legeak aurreikusten dituen eskubideak aplikagarriak izango dira Lan Hitzarmen honen pean dauden langileentzat. Era berean Lege horien aplikazioak EHI eta Ikastolen

Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako langileengan inolako kalterik sortarazi ez dezan, alde sinatzaileek IBiren bidez Legearen egokitzapena ikastolen testuingurura egokituko dute.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Berdintasun erreala eta eraginkorra gauzatzeko neurriak.

Hitzaumen kolektibo honen eraginpeko langileek LGTBIQ+ pertsonen aurkako diskriminaziorik ezaren eta tratu-berdintasunaren printzipioak beretzat hartzen dituzte, eta arbuiatu egiten dute, lan-eremuan, errespetuari eta duintasunari eraso egiten dien jokabide oro.

Hitzaumen honen eraginpeko langileek eskubidea dute zuzenean edo zeharka diskriminatuak ez izateko.

Urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuak, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako planifikatutako neurrien multzoa garatzen du. Honen eraginez, esparru ezberdinetan kolektibo honek, eta oro har LGTBI kolektiboak, pairatzen dituen diskriminazio egoerak deuseztatu eta berdintasuna bermatzeko neurriak garatu behar ditu. Legearen 15.1 artikulua, 50 langiletik gorako enpresetan LGTBI pertsonen berdintasuna bermatzeko neurri planifikatuak izateko betebeharra ezartzen du.

Horretarako batzorde bat sortuko da lan hitzarmena argitaratu eta 3 hilabeteko epean. Batzorde honen funtzioa lan arloan berdintasun alorreko diagnosi egin eta LGTBIQ+ pertsonen artean atzematen diren desorekak zein diskriminazio-egoerak gaingitu, eta ekiditeko plan sistematizatu bat negoziatzea da. Diagnostika egin zein plana bera diseinatzeko, batzordeak aholkulari edo teknikarien laguntza izango du.

HIRUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Lan arloko araudiko azken aldaketak badaude.

Lan hitzaumen honen iraupen aldian lan arloko araudian aldaketarik eman balitz, Bitariko Batzordea elkartuko da aldaketa nola gauzatu aztertu eta erabakitzeke.

LAUGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Hirurtekoak.

Lan hitzaumeneke sinatzaileak lan hitzarmena argitaratu eta hiru hilabeteko epean bere egunean bosturtekoetik hirurtekorera egindako aldaketa berrikusiko dela adosten dute.

BOSGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA.– Lanpostuen definizioaren zerrenda.

Lan hitzaumeneke sinatzaileak, lan hitzarmena argitaratu eta sei hilabeteko epean, hitzaumen honen eraginpean dauden lanpostuen definizioa berrikustea adosten dute.

1. ERANSKINA

SAILKAPEN PROFESIONALA

Maila	Azpimaila	Lanpostuak		Kategoria
Zuzendaritza	1.1	Zuzendaria	Orokorra	1
	1.2	Zuzendaritza	Hezkuntza eta Egonkortasuna	2
	1.3	OKU arduraduna	HH, LH, BH, ZOKU	3
		Proiektu estrategikoak	Curriculum eta prestakuntza arduradunak	4
Koordinatzaileak	2.1	Koordinatzaileak	Egonkortasun/administrazioa, IKT hezkuntza, hizkuntza egitasmoak, euskaltegia	5
	2.2	Koordinatzaileak	IKT zerbitzuak, jaiak, komunikazioa, aisia, ikasmaterialgintza arlo burua, eta idazkari teknikoa	6
Teknikariak	3.1	Sortzaileak	IKT zerbitzuak, IKT hezkuntza, ikasmaterialgintza egileak (HH,LH,BH), ebaluazio tekni	7
	3.2	Teknikariak	Administrazioa, lurraldea, prestakuntza, IKT zerbitzuak, IKT hezkuntza, jaiak, komunikazioa, bertsolaritza, aisia eta prestatzailea (HH-LH), prestatzailea (zerbitzuak	8
	3.3	Euskaltegiko Teknikaria	Euskaltegian irakasle lanak burutuko dit	9
	3.4	Garatzaileak	Administraziok, IKT garatzaileak, jaiak garatzailea, aisiako garatzailea, harreragile/garatzailea, mantenugilea	10
Laguntzaileak	4.1	Lang. koordinatzailea	Laguntzaile koordinatzaileak eta begirale koordinatzaileak	11
	4.2	Laguntzaileak	Laguntzaileak eta begiralea	12
Aisiola	5.1	Prestatzaileak	Ikasleei aisialdi formazioa eman	13

2. ERANSKINA

2025 URTEKO LANSARIEN TAULA

			2026		
Talde Profesionala		Maila	O. Soldata	Ardur.	Guztira
Zuzendaritza	A	1	44.655,04	22.850,69	67.505,73
	B	2	44.655,04	19.475,40	64.130,44
	C	3	44.655,04	16.100,12	60.755,16
Koordinatzaileak	A	4	44.655,04	5.974,26	50.629,30
	B	5	44.655,04	2.598,97	47.254,01
Teknikariak	Sortzaile	6	44.655,04	-	44.655,04
	Teknikari	7	40.773,46	-	40.773,46
	Euskaltegiko Tenikaria	8	34.788,62	-	34.788,62
	Teknikari Garatzaile	9	33.819,50	-	33.819,50
Laguntzaileak	A	10	30.437,55	-	30.437,55
	B	11	27.055,60	-	27.055,60
Aisiola hezitzailea		12	24.134,46	-	24.134,46

3. ERANSKINA

LANEKO JAZARPEN MORALA PREBENITZEKO PROTOKOLOA

1.– Aplikazio-eremua.

Protokoloa, EHI-ko langileei eta haren erantzukizun legalaren mende dauden guztiei dagokie, inongo bereizketarik gabe, ez laneko harremanagatik ez iraupenagatik, eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere berau gauzatzen den espazio fisikoa.

Edozein langilek, erasoren bat jasan duela uste badu, erreklamazio bat aurkezteko eskubidea du, jazarpenaren erreklamazioari buruzko informazioa inplikatu guztien intimitate-eskubidea babestuz erabiliko delarik, intimitate-eskubide eta konfidentzialtasuna zainduta.

2.– Definizioa.

Jazarpen morala.

Jazarpen morala honela definitzen da: langile batek edo langile talde batek, bakarkako edo taldekako beste langile, guraso, ikasle edo zuzendari-kudeatzaile edo langile talde baten eskutik jasaten duen edo duten indarkeria psikologikoa, bidegabekoa, muturrekoa eta neurritz kanpoko, era sistematiko eta errepikatua, denbora luzez eta lantokian, biktimaren komunikazio-sareak suntsitzeko, haren auto-estimua hondatzeko, eraso jasaten duen langilearen lan-baldintzak nahita degradatzeko, azkenik, pertsona horrek edo horiek lana utz dezaten lortuta, haien duintasunean etengabeko kaltea sortuz.

Jazarpen moralaren elementu nagusia langilearen duintasun profesionalean eta pertsonalean ondorio kaltegarriak eragiteko helburua da, eta aldeztu aurretik prestatuta egoten da emaitza kaltegarri hori lortzeko. Gertakaria adierazteko moduak anitzak eta askotarikoak dira, eta bere baitan biltzen dute edozer jokaera, adierazpen, ekintza edo eskaera diskriminatzaile, iraingarri, erasotzaile edo bortitz, edota lankideak bizitza pribatuan bidegabe sartzea.

Jazarpen morala adierazteko moduak era askotakoak eta anitzak dira, eta ondoren adierazitako kasuak biltzen dituzten arren, honakoa ez da zerrenda itxi bat. Adibide modura, honako hauek jotzen dira eurak bakarrik edota beste batzuekin batera, inolako justifikaziorik gabeko jazarpen moralezko jarrera bat dagoela aditzera eman dezaketen portaerak:

1.– Biktimari besteekin –erasotzailea bera barne– modu egokian komunikatzeko aukerak murrizteko helburua duten bidegabeko eginbideak. Horien artean sar daitezke: biktimari ez-ikusiarena egitea, biktimak egindako lanak kritikatzeko sistematikoki eta arrazoirik gabe, haren bizitza pribatua kritikatzeko edo mehatxatzeko, bai hitzez bai idatziz.

2.– Biktimak harreman sozialak izan ditzan ekiditea helburu duten eginbideak. Horien artean sar daitezke: lankideengandik isolatzen duten lanpostuak esleitzea edo lankideei biktimarekin hitz egin dezaten debekatzeko.

3.– Lan-mailan edo pertsonalki biktimak duen izen ona galtzea helburu duten eginbide edo zurrumurruak. Horien artean sar daitezke: biktima irragarri uztea edo izen ona kentzea, haren ezkutuan gaizki-esaka aritzea, haren erabakiak uneoro ezbaian jartzea, lan umiliagarri bat egitera behartzea edota haren erlijio edo politika-sinesmenen aurka jotzea.

4.– Biktimaren lan-jarduera edo lan-ahalmena murriztea helburu duten eginbideak. Horien artean sar daitezke: inolako lanik ez agintzea, ezertarako balio ez duten lanak agintzea, zentzurik gabeak edo iraingarriak.

5.– Biktimaren osasun fisiko nahiz psikikoa erasotzea helburu duten eginbideak. Horien artean sar daitezke: asmo txarrez lan arriskutsuak edo osasunarentzat bereziki kaltegarriak diren lanak egitera behartzea edo fisikoki mehatxatu edo erasotzea.

Laneko jazarpen moralaren jokabide edo modu ezberdinen deskribapenerako beste erreferentzia baliagarri bat Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) delakoan jasotzen dena da.

3.– Prozedura.

Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egiturarengana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak...) auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, betiere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuta eta haren aplikazio-eskaeran langilea lagunduta.

Laneko jazarpen moralari buruzko erreklamazio edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

A) Egoera gatazkatsua jakinaraztea.

Prozedurari hasiera emateko auzi-jartzaileak edo auzi-jartzaileek kexa edo salaketa aurkeztu beharko du(te), idatziz eta modu indibidualean. Aintzat hartuko dira ere salaketa kanaletik jasotakoak. Adierazitako kexa, itxitako gutun-azal batean aurkeztuko da, eta zer prozedura den adierazi beharko zaio, bai sindikatu-ordezkaritzari, eta, halakorik ez dagoenean, langileen ordezkariari edo ikastolaren zuzendari edo titularrari.

B) Kexa edo salaketa bideratzea.

Behin prozedura hasita, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak izendaturiko bitartekari batekin, eta ordezkaritzarik ez dagoenean, langileen ordezkariak izendaturiko batekin, eta beste bat ikastolaren titularraren ordezkariak izendaturikoa. Adierazitako bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste bitartekari bat ere batu daiteke. Adierazitako bitartekariak emakumeak izango dira, ahal den heinean, eta prestakuntza izango dute berdintasunarekin loturiko gaietan. Ez badute halako prestakuntzarik, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie prestakuntza hori lanaldiaren barruan jasotzeko. Ikerketa Batzordearen eginkizuna kexa kudeatu eta ikertzea izango da, baita bi alderdien arteko adiskidetzea bilatzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea ere, betiere konfidentziasun, independentzia eta neutraltasun printzipioetan oinarrituta.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, hark kexaren berri eman beharko dio auzi-jartzaileak erantzukizuna egozten dion pertsonari. Jakinarazpen hori konfidentziasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz gauza daiteke. Inplikatuak aukeratutako bitartekariak atzera botatzeko eskaera egin dezakete arrazoi justifikatuak emanez: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna, eta abar, eta bitartekariak ere, arrazoi berberak medio uko egin dezakete.

Adierazitako eskaera hori ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordeari aurkeztuko zaio eta hark berehalako hartuko du erabaki bat.

C) Ikerketa garatzea: ebazpen informala eta eginbide formala.

Ebazpen informala.

Jazarpen-kexa edo -salaketa zuzenean inplikaturako aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Bitartekariak, kexa ezartzen den egunetik eta gehienez 21 eguneko epearen barruan, aldean arteko elkarriketaren bitartez (adiskidetze-bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte.

Adierazitako bilera horietan hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen akta batean jasoko dira eta sindikatu-ordezkaritzaren eskura jarriko da, eta halakorik ez dagoenean, langileen ordezkarien eta ikastolaren zuzendaritzaren edo titularraren eskura.

Bitartekariak salaketa eragin zuen jokabidea eten dela eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartu direla bermatzeko beharrezko ikuskatze- eta behaketa-lanak egingo dituzte.

Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Eginbide formala.

Salatutako jarduerak jazarpenentzat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako irtenbidearekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Ikerketa Batzordea, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketak ebazteko prozedura formala garatzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du, eta horretarako elkarriketak egingo ditu auzi-jartzailearekin, eta ikerketan zehar salaketarekin lotuta egokitzen jotzen dituen beste pertsona batzuen adierazpenak bildu ahalko ditu. Horretaz gain, prozeduran zehar inplikaturako aldeak konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatu ahal izango zaie psikosozilogian, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrean adituak diren pertsonen edo erakundeen. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentzialtasunez jokatu beharko du.

D) Gatazka ebaztea eta neurriak hartzea.

Salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, Ikerketa Batzordeak txosten bat egingo du eta bertan jasoko ditu ikerketaren emaitza eta proposaturako neurriak. Txostena ikastolako zuzendaritzari edo ordezkariari aurkeztuko zaie, baita sindikatu-ordezkariei ere, eta halakorik ez balego, langileen ordezkariari zein inplikaturako alderdiei. Azken horiek errekurtsioa aurkeztu ahalko dute ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean.

Salaketa jasotzen denetik ebazpen txostena aurkezteko gehienezko epea 60 egunetako izango da.

Ikerketa Batzordeak salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, ustezko biktimaren egoera babes-teko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio-neurri ezar ditzake, jazarpenaren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuta edo/eta haien ordutegiak aldatuta biktimaren osasunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera bat saihesteko helburuz. Neurri horiek ez diote inoiz lan-baldintzen kalte edo galerarik ekarriko biktimari.

Era berean, bermatu egin beharko da ez dagoela errepresaliarik jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekuko gisa aurkezten direnen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzten dutenen aurka ere.

Txostena aurkezteko finkatutako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzen dituen edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzen duen beste txosten bat aurkeztu beharko da.

E) Konfidentzialtasuna babestea.

Prozesu horiekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuak babesteko arauen eta oinarrizko eskubideen pean egongo dira.

Protokolo hau aplikatzen erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Ikerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

4.– Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jarriko da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikasleentako langile guztiei jakinarazi ondoren, eta indarrean jarraituko du lege-arauek edo arau konbentzionalek haiek egokitzen behartzen ez duten arte, edo esperientziak egokitu egin behar direla erakusten duen arte.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da eta aurretiaz alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da edozein aldaketa egiteko.

Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorratzeko aukera, eta eginbide horretan ikaslearen laguntza jaso ahalko du.

5.– Azken xedapenak.

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkartea Partaidek eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adiskidetzeari bilatuko du. Era berean, ordea, inongo jazarpenik onartuko ez dela berretsi nahi da. Jazarpen moralak egiaztatzearekin batera, ikastolak gure lan-hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan-arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak jarriko ditu abian.

4. ERANSKINA

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI ETA GENERO-IDENTITATE NAHIZ-ADIERAZPENEAN AURRE EGITEKO PROTOKOLOA

1.– Aplikazio-eremua.

Protokoloa, EHI-ko langileei aplikatuko zaie, bereizketarik egin gabe ez kontratuagatik ez haren iraupenagatik. Halaber aplikatuko zaie ikastola horietan lan egiten duten langile azpikontratatuak eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere hura egiten den espazio fisikoa.

Edozein langilek, erasoren bat jasan duela jotzen badu, erreklamazio bat aurkezteko eskubidea izango du, eta jazarpenaren erreklamazioari buruzko informazioa tartean diren pertsona guztien intimitatea-eskubidea errespetatuta tratatuko da, hala intimitate eta konfidentzialtasun-eskubidea zainduta.

2.– Definizioak.

2.1.– Sexu-jazarpena.

Lan-jardueren esparruan gertatzen den eta langilearen duintasuna kaltetzea helburu duen izaera sexualeko portaera fisiko edo hitzezko oro, bereziki beldurrezko testuinguru bat sortzen denean, edo testuinguru iraingarri edo umiliagarri bat.

Sexu jazarpenatzat jo daiteke pertsona baten lanpostuan, lan-ibilbidean edota lan-egoeran eragiteko edo kontrolatzeko hertsadurazko edozein jokabide sexual.

Beraz, portaera horiek:

1.– Jasotzen dituen pertsonak ez ditu nahi.

2.– Pertsonaren sexuarekin edo sexu-aukerarekin lotuta daude.

3.– Helburu dute pertsonaren duintasunaren aurka egitea, beldurrezko ingurune bat edo ingurune iraingarri eta umiliagarri bat sortuta.

Sexu-jazarpenaren adierazpen-moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren kasuak biltzen dituzten arren, hurrengoa ez da zerrenda itxi bat:

1.– Eduki sexual esplizitua duten grafikoak, binetak, marrazkiak, argazkiak edo Interneteko irudiak erakustea baimenik gabe, sexu-osotasunari eta -kalteberatasunari eragiten diotenean.

2.– Eduki sexual iraingarria duten telefono-dei, eskutitz edo posta elektronikoko mezuak.

3.– Langile baten itxurari edo sexu-izaerari buruzko oharpen, txantxa edo aipamenak.

4.– Eskatu gabeko nahitazko eta eskatu gabeko kontaktu fisikoa edo gehiegizko eta beharrik gabeko gerturatze fisikoa.

5.– Osotasun eta kalteberatasun sexualari eraso egiten dioten galdera edo sexu-proposamen esplizituak.

6.– Gonbidapen lizun edo konprometigarriak eta mesede sexualen eskaerak, haiek, jarrera edo iradokizunen bitartez edo zuzen-zuzenean, lan-baldintzen hobekuntzarekin, lanpostuaren egonkortasunarekin, lan-ibilbidearekin edota biktimak ezekoa emanaz gero mehatxu batekin lotzen direnean.

7.– Kausa edo helburu gisa langilearen sexu-izaeragatiko bazterketa, abusua, iraina edo mespretxua dakarren beste edozein jokabide.

8.– Sexu-jazarpenaren eta onartutako harreman librearen arteko aldea da sexu-jazarpena jasaten duen pertsonak ez dituela gogoko jokabide horiek.

2.2.– Sexuan eta sexu-orientazioan oinarritutako jazarpena.

Lan-jardueren esparruan langilearen sexuarekin edo sexu-orientazioarekin zerikusia duen portaera edo jarrera oro. Genero-estereotipoekin zerikusia dutenak edo estereotipo horien ondorio direnak.

Keinuzko zein hitzezko jokabidea, errepikakorra edo sistematizatua izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoa dena, inguru apalgarri, umiliagarri edo iraingarria sortzeko asmoarekin edo ondorioarekin.

Beraz portaera edo ekintzak horiek:

1.– Jasotzen dituen pertsonak ez ditu nahi.

2.– Pertsonaren sexuarekin edo sexu-aukerarekin lotuta daude.

3.– Helburu dute pertsonaren duintasunaren aurka egitea, beldurrezko ingurune bat edo ingurune iraingarri eta umiliagarri bat sortuta.

Sexuan eta sexu-orientazioan oinarritutako jazarpenaren adierazpen-moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren kasuak biltzen dituzten arren, hurrengoa ez da zerrenda itxi bat:

1.– Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzen dituzten pertsonen buruzko txantxak eta adierazpenak.

2.– Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiltzea gaitasunak, konpetentzia teknikoak edota trebetasunak gutxieteko.

3.– Etengabeko gutxiespen publiko zein pribatuak egitea pertsona bati buruz edo haren lanari buruz, gaitasunei buruz, konpetentzia tekniko edo trebetasunei buruz, betiere haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

4.– Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen etengabeak eta iraingarriak, haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

5.– Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

6.– Muturreko eta etengabeko zainketa egitea norbaiti, haren sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

7.– Umore sexista, homofobia, lesbofobia edo bifobia erabiltzea.

8.– Pertsona bat desberdin tratatzea, homosexuala edo bisexuala dela eta.

9.– Pertsona bati dagozkion lizentziak edota baimenak ukatzea, modu arbitrarioan, bere sexua edo sexu-orientazioa dela eta.

10.– Indar fisikoa erabiltzea sexu bat beste bati gailentzen zaiola erakusteko.

2.3.– Genero-identitate nahiz -adierazpenean oinarritutako jazarpena (berria).

Pertsona baten duintasuna ahultzeko helburuz, haren sexu- identitate edo -adierazpena dela eta, eta hark eskatu gabe, hari zuzendutako keinuzko zein hitzezko jokabidea, errepikakorra edo sistematizatua izateagatik pertsona baten duintasunaren eta osotasun fisiko edo psikikoaren kontrakoa dena, inguru apalgarri, umiliagarri, iraingarria edo bereiztzailea sortzeko asmoarekin edo ondorioarekin.

Beraz portaera edo ekintzak horiek:

- 1.– Jasotzen dituen pertsonak ez ditu nahi.
- 2.– Pertsonaren genero-identitatearekin nahiz adierazpenarekin lotuta daude.
- 3.– Helburu dute pertsonaren duintasunaren aurka egitea, beldurrezko ingurune bat edo ingurune iraingarri eta umiliagarri bat sortuta.

Genero-identitate nahiz-adierazpenean oinarritutako jazarpenaren adierazpen-moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren kasuak biltzen dituzten arren, hurrengoak ez da zerrenda itxi bat:

- 1.– Trans pertsonak ez direnean haiek nahi duten moduan izendatuak, edo pertsona horiek identifikatzen diren generoarekin bat ez datozen izenordainak erabiltzen direnean.
- 2.– Haien trebetasunak, gaitasunak eta abileziak gutxiensten direnean haien genero identitatea dela eta.
- 3.– Genero-identitate edo -adierazpen ez-normatiboa duten pertsonak auzitan jartzen direnean edo kanporatu egiten dituztenean, enpresako instalazio jakin batzuetan egoteagatik.
- 4.– Pertsonarentzat iraingarria den umore transfoboa edo interfoboa erabiltzen denean.

3.– Prozedura.

Lehen aipatutako jokaeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egiturarengana jo ahalko du. Ikastolako egiturek (zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak, artezkaritzak...) auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, betiere protokolo honetan agertzen diren prozedurez informatuta eta haren aplikazio-eskaeran langilea lagunduta.

Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko salaketa edo kexa bat konpontzeko hauek dira eman beharreko urratsak:

A) Egoera gatazkatsua jakinaraztea.

Prozedurari hasiera emateko auzi-jartzaileak edo auzi-jartzaileek kexa edo salaketa aurkeztu beharko du(te), idatziz eta modu indibidualean. Adierazitako kexa, itxitako gutun-azal batean aurkeztuko da, eta zer prozedura den adierazi beharko zaio, bai sindikatu-ordezkaritzari, eta, halakorik ez dagoenean, langileen ordezkariari edo ikastolaren zuzendari edo titularrari.

B) Kexa edo salaketa bideratzea.

Behin prozedura hasita, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak izendaturiko bitartekari batekin, eta ordezkariarik ez dagoenean, langileen ordezkariak izendaturiko batekin, eta beste bat ikastolaren titularraren ordezkariak izendaturikoa. Adierazitako bitartekariak

ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste bitartekari bat ere batu daiteke. Adierazitako bitartekariak emakumeak izango dira, ahal den heinean, eta prestakuntza izango dute berdintasunarekin loturiko gaietan. Ez badute halako prestakuntzarik, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie prestakuntza hori lanaldiaren barruan jasotzeko. Ikerketa Batzordearen eginkizuna kexa kudeatu eta ikertzea izango da, baita bi alderdien arteko adiskidetzea bilatzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkezte ere, betiere konfidentzialtasun, independentzia eta neutraltasun printzipioetan oinarrituta.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, hark kexaren berri eman beharko dio auzi-jartzaileak erantzukizuna egozten dion pertsonari. Jakinarazpen hori konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz gauza daiteke. Inplikatuak aukeratutako bitartekariak atzera botatzeko eskaera egin dezakete arrazoi justifikatuak emanez: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna, eta abar, eta bitartekariak ere, arrazoi berberak medio uko egin dezakete.

Adierazitako eskaera hori ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordeari aurkeztuko zaio eta hark berehalako hartuko du erabaki bat.

C) Ikerketa garatzea: ebazpen informala eta eginbide formala.

Ebazpen informala.

Jazarpen-kexa edo -salaketa zuzenean inplikaturako aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Helburua, arazoa bide ofizialetik kanpo ebaztea izango da, prozedura formala hasi gabe. Bitartekariak, kexa ezartzen den egunetik eta gehienez 15 eguneko epearen barruan, aldean arteko elkarrizketaren bitartez (adiskidetze-bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte.

Adierazitako bilera horietan hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen akta batean jasoko dira eta sindikatu-ordezkaritzaren eskura jarriko da, eta halakorik ez dagoenean, langileen ordezkarien eta ikastolaren zuzendaritzaren edo titularraren eskura.

Bitartekariak salaketa eragin zuen jokabidea eten dela eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartu direla bermatzeko beharrezko ikuskatze- eta behaketa-lanak egingo dituzte.

Alde inplikatuak ebazpen informala bidezkoa ez dela edo arrakastarik ez duela izan irizten badute, ekinbide formalera jo dezakete.

Ekinbide formala.

Salatutako jarduerak jazarpenzat jotzen badira, edo salatzailea ebazpen-prozedura informalaz lortutako irtenbidearekin ados ez badago, salaketa formala planteatu dezake salatuak izan ditzakeen diziplina-erantzukizunak argitzeko.

Prozedura formalari hasiera emango zaio jazarpena pairatu duenaren edo haren inguruan lan egin eta gertakarien berri duenaren idazkia jaso ondoren. Idazki horretan bilduko dira salatzen diren sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren gertakari eta jokabideak.

Ikerketa Batzordea, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketak ebazteko prozedura formala garatzeaz arduratuko da. Gatazka zehatz-mehatz aztertuko du, eta horretarako elkarrizketak egingo ditu auzi-jartzailearekin, eta ikerketan zehar salaketarekin lotuta egokitzen jotzen dituen beste pertsona batzuen adierazpenak bildu ahalko ditu. Horretaz gain, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

Beharrezkotzat jotzen den kasuetan kanpo-aholkularitza eskatu ahal izango zaie psikosozio-ologian, zuzenbidean, lan-osasunean, eta abarrean adituak diren pertsonaei edo erakundeei. Aholkularitza horretan esku hartzen duen edonork ere konfidentzialtasunez jokatu beharko du.

D) Gatazka ebaztea eta neurriak hartzea.

Salaketa aurkezten denetik gehienez ere hilabeteko epean Ikerketa Batzordeak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egingo du, eta bertan jasoko ditu ikerketaren emaitza eta proposatutako neurriak. Txostena ikastolako zuzendaritzari edo ordezkariari aurkeztuko zaie, baita sindikatu-ordezkariei ere, eta halakorik ez balego, langileen ordezkariari zein inplikaturako alderdiei. Azken horiek errekurtsoa aurkeztu ahalko dute ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean.

Ikerketa Batzordeak salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, ustezko biktimaren egoera babes- teko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio-neurri ezar ditzake, jazarpenaren subjektu pasiboa eta aktiboa lan-espazio ezberdinetan banatuta edo/eta haien ordutegiak aldatuta biktimaren osa- sunarentzat eta osotasunarentzat kaltegarria den egoera bat saihesteko helburuz. Neurri horiek ez diote inoiz lan-baldintzen kalte edo galerarik ekarriko biktimari.

Era berean, bermatu egin beharko da ez dagoela errepresaliarik jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontra edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekuko gisa aurkezten direnen kontra, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzten dutenen aurka ere.

Txostena aurkezteko finkatutako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzen dituen edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzen duen beste txosten bat aurkeztu beharko da.

E) Konfidentzialtasuna babestea.

Prozesu horiekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuak babesteko arauen eta oinarritzko eskubideen pean egongo dira.

Protokolo hau aplikatuzetik erator litezkeen dokumentuak paper-euskarrian bakarrik egongo dira, eta Ikerketa Batzordeak bakarrik izango du haien gaineko zaintza eta erantzukizuna.

4.– Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jarriko da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile guztiei jakinarazi ondoren, ete indarrean jarraituko du lege-arauek edo arau konbentzionalek haiek egokitzen behartzen ez duten arte, edo esperientziak egokitu egin behar direla erakusten duen arte.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da eta aurretiaz alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da edozein aldaketa egiteko.

Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorratzeko aukera, eta eginbide horretan ikastolaren laguntza jaso ahalko du.

5.– Azken xedapenak.

Ahal den guztietan, Ikastolen Elkartea Partaidek eta Eusko Ikastolen Batzak aldean arteko adis- kidetzea bilatuko du. Era berean, ordeza, inongo jazarpenik onartuko ez dela berretsi nahi da. Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpena egiaztatzearekin batera, ikastolak gure Lan-Hitzarmena- ren eta indarrean dagoen lan-arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak jarriko ditu abian.

6.– Hutsegiteak.

Sexu-jazarpenarekin eta sexuan oinarrituriko jazarpenarekin loturiko hutsegiteak lan-hitzarmen honetako 88, 89 eta 90. artikuluetan zehaztuta daude.

5. ERANSKINA

DESKONEXIO DIGITALERAKO PROTOKOLOA

5.1.– Helburua eta protokoloa betetzea.

Protokolo honetan jasotako xedapenek, formazio ekintzak eta neurri desberdinak ezarriko dituzte langileek beren atsedenaldira eta oporraldira modu eraginkorrean gozatu ahal izatea bermatzeko, baita beren intimitate pertsonala eta familiarra zaintzeko ere, ezarrita duten lanaldia edozein dela ere edo beren lana partzialki edo osorik urrutiko lan-modalitatean egiten duten (modalitate ez-presentziala).

5.2.– Protokoloaren aplikazio eremua.

Protokolo honetan jasotako neurrien hartzaile izango dira EHko eta Ikastolen Elkarteko enpresetako langile guztiak, edozein dela ere langile horien taldea, lanbide-kategoria eta lan-baldintzak.

5.3.– Neurriak.

EHk eta Ikastolen Elkarteko enpresek honako neurri hauek hartuko ditu langile guztien deskonexio digitalerako eskubidea enpresan inplementatzeko:

a) Langileen eguneko, asteko, baimeneko edo oporraldiko atsedenaldira errespetatuko direla ezartzen da.

Horregatik, langileek eskubidea dute lan-ordutegitik kanpo egindako edozein motatako komunikazioei ez erantzuteko, ezinbesteko kasuetan edo salbuespenezko egoeretan izan ezik.

b) Ahal den neurrian, saihestu egingo da lanaldiaren amaieran jakinarazpen profesionalak bidaltzea, bai eta enpresan ezarritako lan-ordutegitik kanpo telefono-deiak egitea ere, ezinbesteko kasuetan edo salbuespenezko egoeretan izan ezik.

c) Lan-ordutegitik kanpo mezu elektronikoak bidaltzen direnean, atzeratutako bidalketaren konfigurazioa erabiliko da lehentasunez, mezuak hartzailearen lan-ordutegiaren barruan helarazteko, eta praktika hau sustatuko da EHn eta Ikastolen Elkarteko enpresen barruan.

d) EHko eta Ikastolen Elkarteko enpresetako langileei ezin izango zaie kargu hartu, ezta zehatu ere, lege dagozkien opor-egunetan, baimenetan, asteburuetan, lanaldiaren eta lanaldiaren arteko atsedeen-orduetan eta abarretan konektatuta eta betetzen dituzten betebeharren zain egon ez direlako.

Ildo horretan, EHko eta Ikastolen Elkarteko enpresetako langileei gomendatzen die posta elektronikoan abisu-mezu bat uzteko betebeharra, honako hauek adierazita: ez daudela, zein egunetan ez dauden, eta aldi horretan zein langilearekin harremanetan jartzeko datuak.

5.4.– Protokolo neurrien eszepzio egoera.

Justifikatutako salbuespenezko inguruabarrak edo ezinbesteko arrazoiak gertatzen direla ulertuko da berehalako arrisku larria edo agerikoa ekar dezaketen kasuak direnean eta/edo ikastolak edota enpresak (EH edota taldekoa) berehalako erantzuna behar dutenean. Kasu horietan ez dira aplikatuko deskonexio digitalerako eskubidea bermatzen duten neurriak.

5.5.– Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen indarraldia EHko eta Ikastolen Elkarteko enpresak eta langileen ordezkariak hitzarmen hau sinatzen dutenean hasiko da eta urtero berrituko da isilbidez.

6. ERANSKINA

BITARIKO BATZORDEAREN OSAKETA

Hitzarmeneko Bitariko Batzordea.— Hitzarmena izenpetzen den ekintzan bertan, enpresa hitzarmen honetako 1.tituluko 3.kapituluan araututakoaren arabera,

Kide hauek izendatzen dira presidente eta idazkari:

Presidente: Agurne Barruso Lazkano andrea; jakinarazpenetarako helbide gisa, «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)».

Idazkaria: Manex Etxabe Itsaso jauna; jakinarazpenetarako helbide gisa, «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)».

Jakinarazpenak lehendakariari eta idazkariari egitea da egokiena.

Espresuki adierazten da, ezen, norberaren izendapena gora-behera, erakunde bakoitzaren ordezkotza enpresa hitzarmen honetako 8.1 artikuluan jarri eta adierazitako proportzioa gordez egingo dela.

EHI eta ikastolen taldeko enpresak.

LAB sindikatua.

Donostia / San Sebastián, 2026ko otsailaren 27a.