

BESTELAKO XEDAPENAK

LAN ETA ENPLEGU SAILA

4762

EBAZPENA, 2022ko irailaren 21ekoa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Euskal Herriko Ikastolen Elkarteko Enpresen Lan Hitzarmena, erregistratu, gordailutu eta argitaratzen duena (hitzarmen zenbakia 86100063012016).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2022ko uztailaren 12an, REGCONen, aipatu hitzarmenari lotutako dokumentazioa aurkeztu da, zeina 2021eko abenduaren 21ean sinatu zuten negoziazio mahaiko enpresa ordezkariak nahiz ordezkariak sozialak.

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Irailaren 6ko 18/2020 Dekretuak, Lehendakariarenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, bere 2. Artikuluan Lan eta Enplegu Saila sortzen du, eta bere 6. Artikuluan departamentu honen funtzioen artean jasotzen du lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea. Bestalde, 7/2021 Dekretuak, urtarrilaren 19koak, (uztailaren 6ko 167/2021 Dekretuak aldatua) Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duenak, bere 10.1.i) Artikuluan, Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroa telematikoki zuzendu eta kudeatzea aitortzen dio, Dekretuan zedarritutako baldintzei eta indarrean dagoen gainerako araudiari jarraiki.

Bigarrena.– Prozedura honetan aplikagarri den araudi sustantiboa 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 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 erregistro eta gordailutzearen ingurukoak, 9. Artikuluan aurreikusitakoari jarraiki, honekin,

EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Euskadiko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailutzea, alderdiei jakinaraziz.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko irailaren 21a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

EUSKAL HERRIKO IKASTOLEN ELKARTEKO ENPRESEN LAN HITZARMENA

2020 ETA 2021 URTEAK

1. KAPITULUA

EREMUAK ETA HITZARMENAREN IRAUPENA.

1. artikulua.– Eremu funtzionala.

Hitzarmen hau Euskal Herriko Ikastolak (EHI) Europar Kooperatiba Elkartearen 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.– Lurralde eremua.

Hitzarmen hau Euskal Autonomi Erkidegoaren gaur egungo lurralde-eremuko egoitzetan aurreko Artikuluan aipaturiko elkarteetako langileei aplikatuko zaie, eta jardute-eremua Euskal Herriko lurraldera hedatu ahalko da.

3. artikulua.– Langile eremua.

Hitzarmen hau EHiko nahiz aurrez aipatu Ikastolen Taldeko beste enpresa batean lan egiten duten eta 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera besteen kontura ari diren 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.– Iraupen eremua.

Hitzarmena izenpetzen den eguna gorabeheraz at, 2020ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2021eko abenduaren 31 arte iraungo du. Dena den, denboraldi hori berariaz, aldi baterako eta bake-obligazioaz libratuak luzatutak joko da, --zati arautzaileari nahiz bete-beharrenari dago-kienez--, Hitzarmen berria indarrean sartzen den arte.

Hitzarmen hau urtetik urtera luzatuko da 2021eko abenduaren 31tik aurrera, baldin eta alderdi ordezkarietako 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 luza-pena bukatu baino gutxienez hilabete lehenago hitzarmena berritzeko elkarrizketei 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 aztertze-ko elkarrizketak egingo dira, hurrengo urteko urtarrilaren 1etik indarra izan dezaten.

5. artikulua.– Hitzarmen kolektiboaren inaplikazioa eta prozedurak desadostasunak konpon-tzeko klausula.

Lan Hitzarmena aplikatzeko marko arautzailea izatearen xedez sortzen da. Hori dela eta, sina-tzaileek, bertako edukia ez betetzearen aukera ezohiko eta aldi baterako mekanismo bat dela

ulertzen dute, eta egoera ekonomiko larriei bakarrik erantzun ahal izatearen beharrak justifikatua, beti ere ordezkariak sindikalarekin 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 ebazteko dute auzia.

Desadostasunak ebazteko finkaturik dauden instantzien aurrean arbitraje-prozeduraren bidez konpondu ahal izateko, aldean 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.

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

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

3.– Hitzarmenaren aplikazioz ondorioztatu daitekeen beste edozer.

4.– Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ohiko araudiari lotutako edukietan eragina izan lezaketen gaietan legediaren aldaketarik emango balitz, halaber Hitzarmen Kolektibo honetan adostutako edozein gaietan aldaketarik eragingo lukeenik, aldeek Enpresa Hitzarmen hau egoera berrira egokitzeko xedez elkartuko dira.

8. artikulua.– Jarduera.

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

2.– Hautatuko diren batzordekideak arituko dira lehendakari eta idazkari lanetan.

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

4.– 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.

5.– 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 n jasotako bitartekaritza eskatuko du, alderdietatik edozeinek.

Kasu horietan, hitzarmen honen eraginpean dauden alderdiek PRECO n aurreikusitako arbitraia jo dezakete, baldin eta batzordeak ebatzi gabeko arazo kolektibo edo gaiaren eraginpean dagoen beste alderdiak gehiengoz onartzen badu.

Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak, kontziliazio, bitartekaritza edo arbitraia-lana egiteko aurkezten 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 berebean.

3. KAPITULUA

SAILKAPEN PROFESIONALA

10. artikulua.– Taldeak.

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

– Zuzendariak:

- Zuzendaria a.
- Zuzendaria b.
- Zuzendaria c.

– Koordinatzaileak:

- Koordinatzaile a.
- Koordinatzaile b.

– Teknikariak:

- Teknikari sortzailea.
- Teknikaria.
- Teknikari garatzailea.

– Laguntzaileak:

- Laguntzailea a.
- Laguntzailea b.
- Aisiolako prestatzailea.

Zehaztutako talde profesionalak adierazi baino ez dira egin eta ez dago denak bete beharrik EHIren eta bertako enpresen jardueraren beharrak eskatzen ez badute.

11. artikulua.– Talde profesionalen definizioak.

Talde profesionaleri dagozkien definizioak Lan hitzarmen honetako.

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 bertan eta hutsik gelditzen diren lanpostuak betetzeko, beharagoko mailako 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 kontratazioa kapitulu honetan araututako prozeduren bidez beteko dira, zuzenbideari lotuak izango dira eta ondorengo irizpideak jarraituko ditu:

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

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

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

d) Aukeraketa meritu 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:

1.– Elkartearen helburuak betetzeko beharrezkoak diren Kooperatibako zuzendaritzako kideak edo antzeko pertsonalaren kontratazioak.

2.– Izaera iraunkorrarekin (gutxienez 6 hilabeteko iraupena eta lanaldiaren % 50 baino handiagoa duten kontratuak) pertsona berriak kontratatzeke dauden beharrei erantzuteko egindakoak.

3.– Behin behineko pertsonalaren kontratazioak edota bigarren atalean aipatutako denboraldia baino laburragoetarako egindakoa.

15. artikulua.– Izaera iraunkorreko pertsonal berriaren kontratazioa.

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

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

– Lanpostu hori, kasuan kasu, Merkataritza Elkarteko edo EHiko gainerako pertsonak betetzeko dagoen ezintasunaren justifikazioa.

– Kontratazio beharra eragin duen arrazoa, behar hori egiturakoa ala abagunekoa den adieraziz.

– Hauekin guztiekin batera, beharreko pertsonalgoaren eginkizunak eta profila bilduko ditu.

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

Kontratazioaren bidezkoasunari buruzko erabakiak, kasu guztietan ere, kontratazioarako deialdiak izaera, murriztua ala irekia, izango duen adierazi beharko du eta baita hautagaiak egiaztatzea beharko dituzten betebeharrak eta kontuan hartuko diren merituek nahiz ekarri beharko dituzten egiaztatzeak ere.

c) Lanpostu berri bat betetzerakoan, aurrerago azalduko diren salbuespen kasuetarako salbu, EHI eta ikastoletako langileek lehentasuna izango dute lanpostua betetzeko beharrezko gaitasuna eta, hala badagokio, 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, hala badagokio, prestakuntza egokia baldin badute.

Deialdi irekia, ondorengo zerbait gertatutakoan bakarrik erabiliko da:

– Hautaketa prozesura inor aurkezten ez denean, edo

– Prozesu horretara aurkeztutako artean Kontratazio Batzordearen iritziz egokia den izangaririk ez dagoenean.

– Eta salbuespen kasuetan, lanposturako eskatzen den kualifikazioaren edo prestakuntza profesionalaren arabera.

d) Deskribatutako edozein sistemaren bidez hautaketa prozesua egiten hasi ondoren, atal honetako kontratazioak egiteko, Kontratazio Batzordea bilduko da hautagaien egokitasuna lanpostuarekiko baloratzeko, aurkeztutako agiriak ebaluatzeko eta ondorengo erabakiak hartuko ditu:

• Hautagaien gaitasuna baloratzeko hautaketa enpresa baten aholkularitza zerbitzua erabiltzea.

• Prozesuan izangariei elkarrizketa egitea sartzea.

• Hautagaien gaitasun eta merituei 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 bere 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 Artezkaritza Kontseiluari bere ohiko bileretan, ala, kasua emango balitz, erabaki horren ordezkariak lagatzen dion taldeari, beti ere kontratazio hauen berri langile ordezkariari emanaz.

17. artikulua.– Kontratazio Batzordea.

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

2.– 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 osaketa egokitu ahalko da.

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

4.– 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:

- EHLren nahiz Ikastolen Taldeko beste enpresen ohiko jardueraz kanpoko zerbitzu zehatzetarako.
- Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatu behar direnean.
- Jarraitasunik gabeko zerbitzutako lanpostuak aurreikusten direnean.

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

Langileen Estatutuaren 15.1.B testuaren arabera eginiko kontratuak, hots, egitekoak pilotzeagatiko kontratuak, 12 hilabetetaraino luzatu daitezke.

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

19. artikulua.– Lan kontratuaren kopiak.

Lan-kontratuak, mota edozein dela ere, idatziz eta hiru kopiatan egin beharko dira, alderdiek ale bana edukitzeaz gain, hirugarren alea erakunde agintedunak eta oinarrizko kopia sindikatuen ordezkariak jasoko dutelarik.

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

20. artikulua.– Aldi-baterako Lanetarako Enpresak.

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

21. 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 kontutan hartuko dizkiete bai probaldirako eta bai EHiko antzinakotasunerako ere, baldin eta kontratuen arteko etenaldia 20 lan eguneko baina zabalagoa ez bada.

22. 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.

23. artikulua.– Enpleguaren egonkortasuna.

Enpresa Hitzarmen honen izenpetzaileek EHI eta 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, Batzorde Parekidean enpleguaren egonkortasuna bermatzeko bideak aztertzeko 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.

Enpresa hitzarmen honen izenpetzaileak lanpostu mantentzeko bide hau EAeko ikastoletako lan hitzarmeneko 29. Artikuluan jasotzen den arabera gauzatuko da.

5. KAPITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

24. artikulua.– Lanaldia.

Urteko lanaldia 1700 ordutakoa izango da. Ikastolen jarduera bereziki kontuan izanez, EHI eta OKUetako egitasmo desberdinen ezaugarrietara egokituz, irailaren 1etik uztailaren 31ra arte ikas-

tolekiko harremanak ziurtatuko dira egun horietan guztietan, dagokion komunikazio-prozeduraz (telefono eta harrera zerbitzuak...).

25. artikulua.– Lanaldiaren banaketa.

Lanaldiaren 1700 orduen banaketa, urteko lan-egutegian gauzatuko da, eta lan egutegiko egiteko oinarrizko irizpideak eta irizpideen aplikaziorako jarraibideak Funtzionamendurako Jarraibide Araudian jasoko dira.

26. artikulua.– Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiek, lanean emandako urtebete bakoitzeko, ordaindutako 30 eguneko jarraiko oporraldia izango dute udan, abuztuko hilabetean, lanak horrela ahalbideratzen badu.

6. KAPITULUA

GAIXOALDIAK, HAURDUNALDIAK, LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

27. 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 % 100 osatzeko beharrezko osagarria ordainduko zaio.

Oporraldiak baino lehen aldiko ezintasuna egoera duten eta oporraldi egunetan bajaran egon diren langileei, ez zaie egun horiek oporraldikoak bezala kontatuko eta sendagilearen altaren jarraian hartzeko eskubidea izango dute.

28. artikulua.– Haurdunaldia.

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

29. artikulua.– Ordaindutako Lizentziak.

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

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

a) Gurasotasun lizentzia.

1.– Langileak haurdunaldi eta erditzeagatik dagokion lizentzia izango du. Nolanahi ere, ezin izango dio uko egin lizentziaaldiari. Erditu aurretik eta ondoren hartutako lizentziek, gehienez ere, 16 aste orokor eta 2 asteko lizentzia osagarria (16 + 2) iraungo dute guztira.

Langileak seme-alaba jaio edo adoptatzean 18 asteetako lizentzia edukiko du (16 aste orokor eta 2 asteko lizentzia osagarria). Lehenengo 6 asteak, derrigorrez umea jaio edo adoptatu eta jarraian hartu beharko dira. Gainontzeko asteak, seme-alabak urtebete eduki arte nahi den eran disfrutatu ahalko dira.

2.– Guraso biek dute bularreko haurraren zaintzarako lizentzia hartzeko eskubidea. Lizentzia hau langile bakoitzaren norbanako eskubidea da, eta ezin zaio beste gurasoari laga. Lizentzia hau bi eratarata gauzatu ahal izango da seme-alabak 9 hilabete eduki arte:

a) Langileak ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango du seme-alaba bakoitzeko bere lanean, bere lanaldia edozein izanda ere. Bi zatitan banatu ahal izango du geldialdi hori edo, nahi izanez gero, horren ordeaz, bere laneguna ordubetez murriztu edoskitzeko.

b) Bularreko haurraren zaintzarako lizentzia metatua. Aurreko eskubideaz baliatu beharrean, hiru asteko lizentzia har daiteke, bakoitzari dagokion lizentzia (haurdunaldiagatik, adoptatzeagatik, harreragatik lizentzia edo beste gurasoaren lizentzia) amaitu eta jarraian.

3.– Lizentzia hori gaixotasun edo istripuarengatik lizentziaren antzera eskatu, egiaztatu eta emango da.

4.– Jarraian aipatzen diren epe guztien batura (18 astebeteko lizentzia eta bularreko haurraren zaintza aldiaren ondorengo hiru aste) udako oporraldiarekin bat etorriz gero (30 egun), langileak aipatu epean galdutako opor egun guztiak disfrutatuko ditu. Gainontzeko atsedenaldirik guztiak, Gabonetakoak zein Aste Santukoak, ohiko urteko lanaldian xurgaturik geldituko dira.

5.– Erditze anitza gertatuz gero, lizentzia bi astetan luzatuko da, aste bete guraso bakoitzarentzat.

6.– Seme-alabaren jaiotzak (zeinaren barnean sartzen diren erditzea eta umea zaintzea hamabi hilabetez) eten egingo du 16 astez ama biologikoaren kontratua, eta aste horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondorengo sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, amaren osasuna babesteko.

Seme-alabaren jaiotzak eten egingo du 16 astez ama biologikoa ez den gurasoaren lan kontratua, eta horietatik nahitaezkoak izango dira erditu ondorengo sei asteak, lanaldi osoz hartuko direnak, Kode Zibilaren 68. artikuluko betebeharrak betetzeko.

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

Erditze goiztiarretan 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.

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

Adingabea zaintzeko guraso bakoitzaren kontratuaren etenaldia, behin erditu ondorengo lehenengo sei asteak igarota, gurasoek nahi bezala banatuko da, asteka, elkarren segidan hartutakoak edo etenak eginez, jaiotzaren ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik seme-alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoa, nahi izanez gero, erditzeko aurreikusitako 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 hau 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, ados jarrita enpresa eta langilea, eta araudiak ezarri moduan.

Langileak eskubide hau erabiltzeko asmoa jakinaraziko dio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago, lan hitzarmenean –hala badagokio– ezarritako moduan. Eskubide hau erabiltzen 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/ Harreragatiko lizentzia.

Adopzio eta adopziorako eta harrerarako zaintza kasuetan, 6/2019 Errege Lege Dekretuaren 45.1.d) Artikuluaren arabera, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. Sei aste lanaldi osoz hartuko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondoren.

Gainerako hamar asteak 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. Hamar aste horiek hartu ahal izango dira lanaldi osoz edo lanaldi partzialez, ados jarrita enpresa eta langilea, araudiak ezarri moduan.

c) Beste gurasoaren lizentzia.

1.– 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, jaiotza kasuan, beste gurasoak hamabi aste hartu ahal izango ditu, eta horietatik lehenengo lauak elkarren segidan hartuko ditu erditzearen ondoren. Ama biologikoak aukera izango du gehienez bi aste lagatzeko beste gurasoari nahitaezkoak ez diren bere asteetatik. Beste gurasoak aste horiek hartuz gero, baita gainerako zortzi asteen kasuan ere, kontuan hartuko da 6/2019 Errege Lege Dekretuan 48.4 e) Artikuluak ezarritakoa. 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, adopzioetan eta adopziorako edota harrerarako zaintza kasuetan, guraso bakoitzak sei aste hartuko ditu, lanaldi osoz, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondoren. Nahitaezko sei asteekin batera, gurasoek hamasei aste hartu ahal izango dituzte, nahi izanez gero, elkarren segidan, adopzioa gauzatzen duen erabaki judizialaren edo adopziorako edota harrerarako zaintza erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteetan, 6/2019 Errege Lege Dekretuan 48.5 Artikuluak ezarritakoaren arabera. Guraso batek aukera izango du gehienez hamar aste hartzeko borondatezko hamasei asteetatik, eta gainerakoak beste gurasoak hartu ahal izango ditu. Eskubide hau erabiltzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten dutenean, mugak jarri ahal izango dizkio enpresak borondatezko hamasei asteak batera hartzeari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

2.– 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, gurasoek lan kontratuaren etenaldi berbera izango dute, bakoitzarentzako nahitaezko sei asteak barne, eta 6/2019 Errege Lege Dekretua, aplikatuko da osorik.

d) Norberaren edo senideen ezkontzagatiko lizentzia.

Norberaren ezkontzagatik, 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:

– Elkarketa zibilen Udal Erregistroa balego, bertan erregistraturik dagoenaren egiaztatzea.

– egiaztagiria; horretaz gain, hastera doan elkarbizitzaren izaeraz zinpeko aitormena.

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

e) Senideen gaixotasun larri edo heriotzogatiko lizentzia.

1.– Arrazoi hauek direla medio, lizentziek iraupen hauek izan ditzakete:

a) Heriotzogatik:

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.

b) Gaixotasun larriagatik:

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: 3 lanegun.

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

Gaixotasun larriagatik 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 dituzte 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. Gaixotasun larritzat medikuak agindutako etxeko ospitalizazioa hartuko da ere. Iraupen bereko eta ordaindu gabeko baimen gehiago hartzeko eskubidea du, aurrekoa amaitu eta 30 egun jarraian pasa ondoren.

f) 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 egin behar badira.

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

Langile bakoitzak seme-alabak Osakidetzako ez den osasun arloko beste espezialista baten-gana eramateko ikasturtean 10 ordu hartu ahal izango ditu. Azken hau frogatu egin beharko da.

g) Ohiko bizilekuz aldatzeko lizentzia.

Ohiko bizilekua aldatzeko, egun bateko lizentzia izango da.

h) Ordaindutako 3 lan egunak.

Langile guztiek urtean, ordaindutako hiru lan egun har ditzakete beren gauzetarako. Egun horiek ezingo dira opor-egunekin lotu, bai ordea Gabonetako eta Aste Santuko jaiegunekin, beti ere eskaera astebete lehenago bada eta lanen plangintzak (OKU buruarekin adostuta) ahalbidetzen bada.

i) Utziezinezko eginbehar publiko zein pertsonalak betetzeko lizentzia.

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

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

a) Nortasun agiria, gida-baimena, pasaporte eta erregistroetako eta organo ofizialetako egiaztagiriak egin edo berritzea.

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

c) Zinegotzi, Diputatu, Batzar Nagusietako kide edo Legebiltzarkide kargua betetzea.

3.– Aurreko ataleko c) azpitaldean aipatutako egin-beharrak betetzeak berarekin hiru hilabetean % 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.

j) Ahaideak bisitatzeko baimena.

Era berean, odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideak 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.

k) Genero indarkeria.

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

l) Gurasoei edo bikotekidearen gurasoei eta legalki norberaren ardurapean daudenei, mediku kontsultan, tramitazio ofizialetan edo antzeko egoeretan laguntzeko urtean 15 orduko lizentzia edukiko du. Kasu guztietan egiaztagiria aurkeztu beharko da.

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

n) Odolkidetasunezko 2. mailara arteko ahaideek ikasturtean 15 orduko baimen ordaindua izango dute askatasuna berreskuratu edo antzeko egoeren ondorioz herriratu diren senitartekoa-

ren egokitzapenean laguntzeko. Azken hau frogatu egin beharko da. Kasu guztietan egiaztatzea aurkeztu beharko da.

30. artikulua.– Ordaindu gabeko baimenak.

a) Haurrak eta aniztasun funtzionala duten pertsonak zaintzeko baimena.

12 urte baino gutxiagoko umeren bat, ordaindutako lanik egiten ez duen aniztasun funtzionala duen pertsona batek, edo bere kasa moldatu ezin duen adin nagusiko pertsona bat legez bere ardurapean duen langileak, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duenean, eguneroko lanaldiaren zortziren bat gutxienez eta lanaldi erdia, gehienez, hartzeko eskubidea izango du. Soldata ere heineko berean murriztuko zaio. Baimen aldia amaitutakoan, ohiko laneguna izango du berriro. Bi eskatzaileek enpresa berdinean lan egin eta baimena epe berdinerako eskatzen duten kasuan, enpresak ukatu ahal izango dizkio baimena aldi berean egiteari, idatziz behar bezala azalduko diren arrazoiengatik.

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

b) Urte baterako lanaldia murrizteko baimena:

EHIIn 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.

EHIko zuzendaritzak eskabide hauek izan litzaketen antolaketa ondorioak aztertu ondoren, eskaera datozen bi urtetan gauzatzeko proposamena luzatuko du.

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

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 litzake aldean artean akordioak dauden kasuetan.

Lan murrizketa edo lanaren denboraren berrantolaketa genero indarkeriarengatik biktima diren langileentzat: langilearen gain eginiko indarkeriaren biktimak diren langileek, beren burua babes-teko edota osoko laguntza soziala izateko eskubidea benetan eman dadin, lanaldia murrizteko eskubide izango dute ordain sarien gutxitze proportzionalarekin. Baita ere lanaldia berrantolatzeko, ordutegiaren egokitzapenaren bidez, ordutegi malguaren aplikazioaren edota lanaldia ordenatzeko beste era aplikagarri batzuen bidez, langileak enpresari komunikaturiko terminoen arabera.

c) 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.

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

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

- Langileen % 5 baino gehiago horrelako baimen batekin ez izatea.
- Zuzendaritzaren baimena ezinbestekoa izango da.

7. KAPITULUA

LANSARIAK

31. artikulua.– Lansariak.

2020rako oinarrizko lansari eta arduragatik osagarrietan gehikuntzarik ez egitea adosten da.

2021 urteari dagokion oinarrizko lansari, antzinasun eta arduragatik osagarrien gehikuntzaz, ondorengo adosten da:

a) kategoria guztientzat altxaketa finko bat (2019 urteko KPI (% 1,2)) oinarrizko soldata, antzinasunean eta arduragatik osagarri kontzeptuetan.

b) Enpresako 2021 urteko irabazien % 25arekin paga bat egongo da eta era honetan gauzatuko dena: ez da bateragarri izango lansari taularekin eta paga bereziaren zenbatekoa, enpresetako irabazien % 25a kontratupeko lanaldi guztiekin zatituz kalkulatu da.

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

32. artikulua.– Lan sarien ordainketa.

Lansaria hilabetea bukatu eta hurrengo hilabeteko lehenengo bost egunetan ordainduko da, lanaldiaren barruan. Banku-transferentziaren bidez ordainduko da eta langileak adieraziko du zein erakundetan egin behar den diru-sarrera.

33. artikulua.– Goragoko lanbide mailan aritzea.

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

34. artikulua.– Lansarien aurrerakina.

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

35. artikulua.– Antzinasunagatiko osagarria.

Hitzarmen hau izenpetzen den egunetik aurrera, 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.

36. artikulua.– Aparteko lansariak.

Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden langileek, hilabetea baino denbora tarte luzeagoko osagarri gisa, urtean bi lansari berezi - ohiko lansarien parekoak- jasoko dituzte ordainketa unean. Uztailaren 1a eta abenduaren 31 baino lehen ordainduko dira.

Lanpostua utzi edo lanpostuan hasitako langileari lehen esandako lansari bereziak zerbitzuan emandako denboraren arabera ordainduko zaizkio sei hilabeteka.

37. 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, 0,32 euro ordainduko zaizkio, konpentsazio ekonomiko gisa. Bulegotik kanpo bazkaldu beharko balu langileari 13 euro ordainduko zaizkio. Prozedura hau EHiko Funtzionamendurako Jarraibide Araudian jasotzen den arabera gauzatuko da.

8. KAPITULUA

EGUNERATZE ETA HOBEKUNTZA IKASTAROAK

38. artikulua.– Prestakuntza.

Prestakuntza eremuan, bai langile bakoitzak gauzatzen duen zereginari zuzendutako eguneratzea ahalbidetzeko, baita EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako beharkizun orokorrei lotzen zaion eguneraketa errazteko ere, urteko eta profesional bakoitzeko 20 ordu aurreikusiko da.

EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresen interes berezia duen prestakuntzetan aipaturiko ordu horiek gehitu daitezke.

Bestalde EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresen interesekoak lirartekeen 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 matrikularengatik gastuak hartuko dira.

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

39. artikulua.– Ikasketengatik baimena.

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

40. 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 nahiz goragoko eginkizun sindikaletan jarduteagatik, beti ere, langilea kide deneko erakunde sindikalak irakaskuntzan behar hainbateko baldin badu.

d) Bigarren mailako odolkidetasunaren barruan, gaixo larri dauden senideak zaindu behar izateagatik; eszedentziak, gehienez ere, bi urtez 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.

41. 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 45 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.

42. artikulua.– Beste eszedentziak.

42.1.– Seme-alabak zaintzeko, gehienez ere, hiru 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 lan egiten badute, horietako bat bakarrik balia daiteke eskubide horretaz. Eszedentzia bukatuta, berez eta besterik gabe sartuko da berriro bere lanpostuan. Antzinakotasunari dagokionez, eszedentzian egondako aldia kontuan hartuko da.

42.2.– 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.

43. artikulua.– Eszedentzietatik lanpostura bueltatzeko eskaera.

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

44. artikulua.– Segurtasuna eta Higiene eta Lan Arriskuen Prebentziorako Batzordea.

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

45. artikulua.– Mediku azterketa.

Halaber, langileei mediku-azterketa bat egingo zaie urtean enpresaren kontura. Araketa horretan, gutxienez, honako hauek sartuko dira: entzumen eta ikusmenaren azterketa, odola eta gerneraren analisia, historia klinikoa, mediku-araketa, elektrokardiograma, espirometria eta abar.

Emakume diren langileei errebisio ginekologikoa eta 45 urtetik gorako gizonezkoak diren langileei azterketa onkologikoa gehituko zaie.

46. artikulua.– Lan Arriskuen Prebentziorako Batzordea.

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

11. KAPITULUA

LANEKO MORAL JAZARPENAREN PREBENTZIORAKO PROTOKOLOA

47. artikulua.– Laneko moral jazarpenaren prebentziorako protokoloa.

Pertsona orok du errespetuzko tratua, duintasunaren eta moral osotasunaren babesa eta diskriminazio ezaren eskubidea. Gure enpresetako lan-jardueraren ondorioz eta eskubide hauek aintzat hartuz, enpresetako langileek tratu-berdintasun hau bermatua izan dezaten neurri batzuk hartzea beharrezkotzat jotzen da. Era berean, jazarpen mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, ez onartuak ez baimenduak izango ez diren hutsegite larriak izango dira, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Guzti hori dela eta, Hitzarmeneko sinatzaileak, protokolo honen bitartez, lanean sortutako moral-jazarpenaren edo sexu-jazarpenaren arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio, formazio, jarraipen eta ebaluaketa estrategiak erabiliz. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzaren bermatzeko beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, zuzendaritzaren eta, orokorrean, langileago guztiaren ardura izango dela.

a) Aplikazio eremua.

Protokoloa, bai enpresako langile bai bere erantzukizun legalaren menpe dauden guztiei dagokie, inongo bereizketarik gabe ez harreman laboragatik ezta bere iraupenagatik ere, eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere berau burutzen deneko espazio fisikoa.

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

b) Moral jazarpena.

Moral-jazarpena honela definitzen da: langile batek edo batzuk beste langile edo langile talde baten eskutik jasaten duen edo duten psikologia-indarkeria, bidegabekoa, neurriz kanpoko, era sistematiko eta errepikatuan, denbora luzez eta lantokian, biktimaren komunikazio sareak suntsitzeko, bere auto-estimua hondatzeko, eraso jasaten duen langilearen lan-baldintzak nahita degradatzeko eta horrela, azkenik, pertsona horrek edo horiek bere edo beraien lana utz dezaten lortuz, haien duintasunean etengabeko kaltea sortuz.

Moral-jazarpenaren elementu nagusia pertsonaren duintasun profesionalean eta pertsonalean ondorio kaltegarriak eragiteko helburua izatea da, aldezturik emaitza kaltegarri hori lortzeko prestatua. Gertakariaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira; bere baitan ditu edozein jokoera, adierazpen, ekintza edo eskaera diskriminatzaile, iraingarri, erasotzaile edo bortitz, edota lankideak bizitza pribatuan bidegabe sartzea.

3. eranskinean jasotako balizkoak ditu nahiz ez duten zerrenda itxi bat osatzen.

c) Prozedura.

Lehen aipatutako jokoeraren bat gertatuz gero, pertsona bakoitzari dagokio iraingarria eta onartezina iruditzen zaion jokabidea zehaztea, eta horretarako egokien ikusten duen pertsona edo egiturengana jo ahalko du. EHI eta Ikastolen Taldearen titulartasunpeko beste enpresetako egiturek (artezkaritzak, zuzendaritzako kideek, langileen ordezkariak,...) auzi-jartzailea aholkatzeko eta laguntzeko konpromisoa edukiko dute, beti ere protokolo honetan agertzen diren prozeduraz informatuz eta honen aplikazio eskaeran langilea lagunduz.

Moral-jazarpenari buruzko salaketa bat konpontzeko, hauek dira eman beharreko urratsak:

c.1.– Egoera gatazkatsuen jakinarazpena.

Auzi-jartzaileak identifikatutako banakako eta taldeko kexa edo erreklamazioa idatziz aurkezten duenean hasiko da beti prozedura (V. eranskina). Aipatu salaketa, itxitako gutun-azal batez jakinaraziko zaie bai enpresako zuzendaritzari edo enpresako titularrari bai sindikatuetoako ordezkariari, eta hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariari, prozedura honetaz aditzera emanaz.

c.2.– Kexaren edo salaketaren bideratzea.

Prozedurari hasiera emanaz, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak edo hauek ez leudekeen kasutan langileen ordezkariak izendatutako Bitartekari batez eta enpresako titularrek izendatutako beste Bitartekari batez osatua. Emakumeen eta gizonen arteko parte hartzea zaindu beharko da.

Aipatutako Bitartekariak enpresako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste Bitartekari bat ere gehitu daiteke. Ikerketa Batzorde honen eginkizuna kexaren gestioa eta ikerketa izango da, bi alderdien arteko adiskidetzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea, beti ere konfidentzialtasun, menekotasunik ezaren eta neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, auzi-jartzaileak kexaren erantzukizuna egozten dion pertsonari salaketaren berri eman beharko dio Batzorde honek. Jakinarazpen hau konfiden-

tzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz burutu daiteke. Inplikatuak aukeratutako Bitartekariak atzera botatzeko eskera egin dezakete arrazoi justifikatuak argudiatuz: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala ageriko areriotasuna,... Bitartekariak ere, era berean, arrazoi berberak medio uko egin dezakete. Aipatu eskaerok enpresako Segurtasun eta Osasun Batzordera eramango dira eta beronek berehalako erabaki bat hartu beharko du.

c.3.– Ikerketaren garapena: ebazpen informala eta eginbide formala.

c.3.1.– Ebazpen informala.

Jazarpen kexa edo salaketa zuzenean inplikaturako aldean artean modu informal batean konpontzeko bideak jarriko dira. Bitartekariak, 21 eguneko epe barruan, aldean arteko elkarrizketaren bitartez (Adiskidetze Bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte. Aipatu bileran hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen Akta batean jasoko dira eta eskuragarri jasoko dira bai enpresaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkariatzat bai sindikatuetakordezkariatzat, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariatzat.

Salaketari bide eman zion jokabidea eten eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartzen direla bermatzeko, Bitartekariak beharrezko ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte.

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

c.3.2.– Eginbide formala.

Ikerketa Batzordeak gatazka zehatz-mehatz aztertuko du; horretarako, auzi-jartzailearekin elkarrizketak burutuko dira eta ikerketaren garapenean zehar salaketaren harira egoki ikusten dituen edozein pertsonen adierazpen eta hauekin izan beharreko bilera eskaerak luza ditzake. Era berean, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, enpresan bertan lan egin ala ez.

c.3.3.– Gatazkaren ebazpena eta neurrien hartzea.

Salaketa ebaluatu eta egiaztatu ondoren, Ikerketa Batzordeak ikerketaren emaitzen berri eta konponbide proposamenak emanez txosten zehatz bat aurkeztuko die bai enpresaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkariari bai sindikatuetakordezkariari, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariari. Txosten hau zuzenean inplikaturako aldeei ere igorriko zaie, enpresako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean errekurritu dezaketelarik. Salaketa jasotzen denetik ebazpen txostena aurkezteko gehieneko epea 60 egunetako izango da, tartean, Ikerketa Batzordeak ustezko biktimaren egoera babesteko beharra ikusiko balu, zenbait prebentzio neurri ezarri ditzazkeelarik (auzi-jartzailea eta ustezko erasotzailea lan-espazio ezberdinetan banatuz, haien ordutegiak aldatuz...). Epe hau bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzeko edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzeko txosten bat aurkeztu beharko da.

d) Konfidentzialtasunaren babesa.

Prozesu hauekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuen babeserako arauen eta oinarritzko eskubideen pean izango dira.

e) Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jartzen da enpresako langile guztiei komunikatu ondoren. Indarrean jarraituko du lege edo konbentzio-arauek bere egokitzea

eskatzen ez duten bitartean edota esperientziak bere doitzea beharrezko ikustarazten ez duen bitartean.

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

Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorratzeko bidea, eginbide honetan enpresaren aldetik laguntza jaso dezakeelarik.

f) Azken xedapenak.

Ahal den guztietan, aldean arteko adiskidetzea bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Moral-jazarpena egiaztatzearekin batera, hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu.

12. KAPITULUA

SEXU JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI AURRE-EGITEKO PROTOKOLOA

48. artikulua.– Sexu jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari 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.

Gure enpresetako lan-jardueraren ondorioz eta eskubide hauek guztiak aintzat hartuz, langileek tratu- berdintasuna bermatua izango dute indarrean dauden araudiek (nazioarteko, Europako eta estatuko araudiek) jasotzen duten legez. 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 beteaz.

Lantoki guztiek lan-baldintza egokiak sustatu behar dituzte sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko, eta prozesu espezifikoko ahalbidetu, berauetan sor daitezkeen kasuak bideratu eta konpontzeko, horretarako, neurri batzuk hartzea beharrezkotzat jotzen da. Era berean, jazarpen mota guztiak, edozein langileri zor zaion duintasun eta tratu zuzenaren aurkako erasoak izateaz gain, ez onartuak ez baimenduak izango ez diren hutsegite larriak izango dira, eta horrela daude jasota hutsegite eta zigorren atalean.

Guzti hori dela-eta, hitzarmeneko sinatzaileak, protokolo honen bitartez, lanean sortutako sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenari arazoa beharrezko bermeekin arautzeko konpromisoa hartzen dute, bai aurrea hartzeko, bai jazarpenaren ondorioz sortutako erreklamazioak konpontzeko, horretarako informazio, formazio, jarraipen eta ebaluazio estrategiak erabiliz. Bi alderdiek garbi adierazi nahi dute, ezarritako xedapenak betetzea eta guztion lankidetzea bermatzeko

beharrezkoak diren ahaleginak hedatzea, ikastola bakoitzeko titularren, bertako zuzendaritzaren eta, orokorrean, langilego guztiaren ardura izango dela.

a) Aplikazio eremua.

Protokoloa, bai enpresako langile bai bere erantzukizun legalaren menpe dauden guztiei dagokie, inongo bereizketarik gabe ez harreman laboralagatik ezta bere iraupenagatik ere, eta lan-jardueren esparru osoari eragiten dio, edozein dela ere berau burutzen deneko espazio fisikoa.

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

b) Definizioak.

b.1.– Sexu-jazarpena.

Lan-jardueren esparruan langilearen duintasuna iraintzea asmo edo ondorio duen izaera sexu-leroko portaera fisiko oro, baita hitzezko zein ez-hitzezko adierazpideak, pertsona horri edo beste bati eragiten diona–, bereziki testuingurua beldurgarria, iraingarria edo umiliagarria bada eragindako pertsonarentzat.

Pertsona baten lanpostuan, lan-ibilbidean edota lan-egoeran eragiteko edo kontrolatzeko herdsaturazko edozein jokabide sexual sexu jazarpen moduan har daiteke.

Beraz, portaera horiek izango dira:

1.– Jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituenak.

2.– Izaera sexual edo konnotazio sexu-lerokoak.

3.– Helburu edo ondorioa legez, portaera horien xede den pertsonaren duintasunari erasotze-koak direnak, edo hari inguru beldurgarri, areriotso, umiliagarri edo iraingarria sortzekoak direnak.

4.a eranskinean jasotako balizkoak ditu nahiz ez duten zerrenda itxi bat osatzen.

b.2.– Sexuan oinarritutako jazarpena.

Lan-jardueren esparruan langilearen sexuarekin edo sexu-joerarekin 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 hauek izango dira:

1.– Horiek jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituenak.

2.– Pertsona baten sexuarekin edo sexu-joerarekin lotutakoak.

3.– Helburu legez, duintasunari erasotzekoak direnak, edo inguru beldurgarri, areriotso, apalgarri umiliagarri edo iraingarria sortzekoak direnak.

4.b Eranskinean jasotako balizkoak ditu nahiz ez duten zerrenda itxi bat osatzen.

c) Prozedura.

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

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

c.1.– Egoera gatazkatsuen jakinarazpena.

Auzi-jartzaileak identifikatutako banakako eta taldeko kexa edo salaketa idatziz aurkezten duenean hasiko da beti prozedura (1.2 eranskina). Aipatutako kexa, itxitako gutun-azal batez jakinaraziko zaie bai ikastolako zuzendaritzari edo ikastolaren titularrari bai sindikatueto ordezkariak, eta hauek ez leukeken kasutan langileen ordezkariak, prozedura honetaz aditzera emanez.

c.2.– Kexaren edo salaketaren bideratzea.

Prozedurari hasiera emanaz, Ikerketa Batzorde bat eratuko da sindikatuen ordezkariak edo hauek ez leukeken kasutan langileen ordezkariak izendatutako Bitartekari batez eta ikastolako titularrek izendatutako beste Bitartekari batez osatua. Aipatutako Bitartekariak ikastolako partaideak zein kanpokoak izan daitezke, eta bi alderdiek horrela adostuz gero, izaera teknikoko beste Bitartekari bat ere gehitu daiteke, alden heinean emakumezkoak izango dira eta berdintasun-konpantetan formakuntza edo prestakuntzaren bat dutenak. Prestakuntzarik ez badute, bitartekoak edo tresnak emango zaizkie lanaldiaren barruan prestakuntza hori jasotzeko.

Ikerketa Batzorde honen eginkizuna kexaren gestioa eta ikerketa izango da, bi alderdien arteko adiskidetzea, eta jazarpen-salaketak konpontzeko proposamenak aurkeztea, beti ere konfidentzialtasun, menekotasunik ezaren eta neutraltasun printzipioetan oinarrituz.

Kexa jaso eta Ikerketa Batzordea osatu ondoren, auzi-jartzaileak kexaren erantzukizuna egozten dion pertsonari salaketaren berri eman beharko dio Batzorde honek. Jakinarazpen hau konfidentzialtasuna bermatuko duen edozein bitarteko erabiliz burutu daiteke. Inplikatuak aukeratutako Bitartekariak atzera botatzeko eskera egin dezakete arrazoi justifikatuak argudiatuz: odolkidetasuna, ahaidetasuna, frogatutako adiskidetasuna ala areriotasuna,... Bitartekariak ere, era berean, arrazoi berberak medio uko egin dezakete. Aipatu eskaerok ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordera eramango dira eta beronek berehalako erabaki bat hartu beharko du.

c.3.– Ikerketaren garapena: ebazpen informala eta eginbide formala.

c.3.1.– Ebazpen informala.

Jazarpen kexa edo salaketa zuzenean inplikatueto 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 epe barruan, aldean arteko elkarrizketaren bitartez (Adiskidetze Bilerak) adostasuneko ebazpen batera heltzeko ahaleginak egingo dituzte.

Aipatu bileran hartutako erabakiak isilpeko izaera izango duen Akta batean jasoko dira eta eskuragarri jasoko dira bai ikastolaren zuzendaritzaren edo titularren ordezkariantzat bai sindikatueto ordezkariantzat, eta hauek ez leudekeen kasutan, langileen ordezkariantzat.

Salaketari bide eman zion jokabidea eten eta bileran hartutako erabakiak aintzat hartzen direla bermatzeko, Bitartekariak beharrezko ikuskatze eta behaketa lanak burutuko dituzte.

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

c.3.2.– Ekinbide formala.

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

Prozedura formal honi hasiera emango zaio jazarpena pairatu dunaren edo haren inguruan lan egin eta gertakarien berri dunaren idazkia jaso ondoren. Idazki horretan bilduko dira salatzen diren sexu-jazarpen 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; horretarako, auzi-jartzailearekin elkarriketak burutuko dira eta ikerketaren garapenean zehar salaketaren harira egoki ikusten dituen edozein pertsonen adierazpen eta hauekin izan beharreko bilera eskaerak luza ditzake. Era berean, prozeduran zehar inplikaturako aldeek konfiantzazko pertsonen laguntza jaso dezakete, ikastolan bertan lan egin ala ez.

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

c.4.– Gatazkaren ebazpena eta neurrien hartzea.

Salaketa aurkezten denetik hilabeteko epean gehienez ere Ikerketa Batzordeak ikertutako ustezko jazarpenari buruzko txosten bat egingo du, non ikerketaren emaitza eta proposaturako neurriak jasoko diren. Txostena, bai ikastolako zuzendaritzari edo titularren ordezkariari, bai sindikatuaren ordezkariari, eta hauek ez leukeken kasuan, langileen ordezkariari aurkeztuko zaie, baita zuzenean inplikaturako aldeei ere, hauek ikastolako Segurtasun eta Osasun Batzordearen aurrean errekurritu dezaketelarik.

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

Era berean, bermatu egin beharko da jazarpenak salatzen dituzten lagunen kontrako edo jazarpenen ikerketetan parte hartu, lagundu edo lekukotza egiten duten lagunen kontrako errepre-saliarik ez egotea, ez eta horrelako jokabideen aurka egiten dutenen edo hori kritikatzeko dutenen aurka ere, euren buruez ari direla edo inori buruz ari direla.

Txostena aurkezteko finkaturako epea bete ezean, atzerapenaren arrazoiak xedatzeko edota erreklamazioa ebazteko gaitasun eza azaltzeko txosten bat aurkeztu beharko da.

d) Konfidentzialtasunaren babesa.

Prozesu hauekin lotutako agiri eta eginbide guztiek isilpeko izaera dute eta datuen babeserako arauen eta oinarrizko eskubideen pean izango dira.

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

e) Protokoloaren indarraldia.

Protokolo honen edukia nahitaez bete beharrekoa da, eta indarrean jartzen da Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako ikastoletako langile guztiei komunikatu ondoren. Indarrean jarraituko du lege edo konbentzio-arauek bere egokitzea eskatzen ez duten bitartean edota esperientziak bere doitzea beharrezko ikusarazten ez duen bitartean.

Protokolo hau bi urtean behin ebaluatuko da aldizka eta alde sinatzaileen arteko adostasuna beharko da aurretiaz edozein aldaketa egiteko. Prozedura honek ez du agortzen jazarpena jasan duen pertsonak bide administratiboak edota judizialak (zibilak edo penalak) jorratzeko bidea, egin-bide honetan ikastolaren aldetik laguntza jaso dazakelarik.

f) Azken xedapenak.

Ahal den guztietan, aldean arteko adiskidetzea bilatuko du. Era berean ordea, inongo jazarpenik ez dela onartuko berretsi nahi da. Sexu edo sexuan oinarritutako jazarpena egiaztatzearekin batera, hitzarmenaren eta indarrean dagoen lan arloko legediaren barruan egoki irizten dituen neurri zuzentzaileak abian jarriko ditu.

g) Hutsegiteak.

Sexu jazarpen eta sexuan oinarrituriko jazarpen hutsegiteak lan hitzarmen honetako 60-62 artikuluetan zehaztuta daude.

13. KAPITULUA

HOBEKUNTZA SOZIALAK

49. artikulua.– Erretiro Partziala eta errelebo kontratua.

a) Erretiro partzialari dagokion enpresako Akordioetan sartuta eta Gizarte Segurantzak onartutako Planean egonik, abuztuaren 1eko, 2011/27 Legearen, 12.2 Azken Xedapenaren 12.2. arauak eraginda diren langileei, aldi berean errelebo kontratua eginez aipatu erretiroa hartzeko bidea erraztuko die, beti ere enpresaren eta langilearen arteko aurre-akordioa ezinbesteko baldintza izanik.

b) Aipaturiko akordioa dela medio erretiro partziala hartzen duten langileei 64 urte betetzean erretiro osoa hartzeko bidea erraztuko zaie, horretarako egokitzen.

50. 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:

– Istripuarengatik heriotza: 31.264,63 euro.

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

– Istripuarengatik ezintasun iraunkor osoa: 84.382,10 euro.

- Istripuarengatik ezintasun iraunkor absolutua: 84.382,10 euro.
- Istripuarengatik baliaezintasun handia: 84.382,10 euro.
- Zirkulazio-istripuarengatik heriotza, 62.505,26 euro.
- Zirkulazio-Istripuarengatik ezintasun iraunkor partziala: 168.764,2 euro kapitalen baremoaren arabera.
- Zirkulazio-Istripuarengatik ezintasun iraunkor osoa: 168.764,2 euro.
- Zirkulazio-Istripuarengatik ezintasun iraunkor absolutua: 168.764,2 euro.
- 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:

- Erantzukizun zibila.
- Erantzukizun penala.
- Lege demandak.

51. artikulua.– Maileguak.

1.– Enpresetan garatzen den eginkizunak halaxe behar duenean 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.

2.– Langileei erraztasunak eskainiko zaizkie baliabide teknologikoak kooperatibaren egoitzan bezala etxebizitzan ere eskuragarri eta erabilgarri izan ditzaten.

14. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

52. artikulua.– Eskubide orokorrak.

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

53. 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. Ordezkariak urtarilaren 1etik aurrera urtebetez beteko du lan hori.

54. artikulua.– Enpresa Batzordea.

Enpresa Batzordea edo, hori izan ezik, Langileen Ordezkariak dira enpresako langile guztien ordezkariak-organak.

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

- Enpresako lan-egutegia negoziatu eta izenpetzea.
- Enpresa-mailako akordioak negoziatu eta izenpetzea, langile guztien ordezkarri gisa.

55. 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 die-ten gastuak.

56. artikulua.– Sindikatuetaiko kideen bermeak.

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

Sindikatuetaiko kideen kontratu, finikito, eszedentzia, zigor eta agiriek ez dute baliorik izango sindikatu-ordezkarriari 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.

57. artikulua.– Sindikatu-kideak diren langileek egindako norbere kexetako, 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.

58. artikulua.– Langileen ordezkaritza enpresako Artezkaritza Kontseiluan.

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

15. KAPITULUA

HUTSEGITEAK, ZIGORRAK, ARAU-HAUSTEAK

59. Artikulua.– 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:

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

2.– 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.

3.– 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.

4.– Bere eremu eta espazio komunetan norbere buruaren garbitasun eta txukuntasun pertsonal eza.

5.– Beste langileekin edo enpresako arduradunekin eztabaida oldartsuak, beti ere jendaurrekoak ez badira; kontrako kasuetan hutsegite larritzat joko da.

6.– Jendearekiko edo ikastolekiko arreta eta begirune falta.

7.– Salgaien edo materialaren kontserbazioan arduragabekeria txikiak.

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

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

10.– Adierazpen iradokitzaileak eta desatseginak, tankerari edo itxurari buruzko txisteak edo adierazpenak, eta hitzezko abusu lizunak.

11.– Lanlekuetan eta laneko tresnetan irudi sexistak jartzea.

61. artikulua.– Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak izango dira:

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

2.– Baimen edota arrazoi justifikaturik gabe, batetik bi egun arteraino lanera ez azaltzea.

3.– 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.

4.– Gaixotasun bat edo istripu bat jasan izanaren itxurak egitea.

5.– Inongo justifikaziorik gabe lan edo zereginak ez gauzatzeak, eragozpen garrantzitsuak sortzea.

6.– Haren fitxa, gako edo txartela erabiliz, lantokian beste langile baten presentziaren itxurak egitea.

7.– Beharrezko baimenik gabe, lankideen gauza pertsonalak begiratu edo nahaspilatzea.

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

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

10.– 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.

11.– Salgaien edo materialaren kontserbazioan arduragabekeria handiak.

12.– Hutsegite arinetan berrerortzea, orduotasunarenak ezik, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, hiruhileko baten barruan eta ohartarazpen edo zigor bat jaso ondoren.

13.– Zerbitzu arloan edo berau aurrera eramateko moduan enpresak emandako arauak ez betetzea.

14.– Jendaurrean edo publiko egiteko moduan, langileen artean eztabaida oldartsuak sortu edota mantentzea.

15.– Gonbidapen likitsak edo konprometigarriak.

16.– Keinu zantarrak.

17.– Beharrezkoa ez den kontaktu fisikoa, ukitze arinak.

18.– Sexu/generoaren ikuspegitik pertsonari edo haren lanari buruzko deskalifikazio publikoa egitea.

19.– Itxura fisikoari, ideologiari edo sexu-aukerari buruzko adierazpen isekariak.

62. artikulua.– Hutsegite oso larriak.

Hutsegite oso larriak izango dira:

1.– Baimen edota arrazoi justifikaturik gabe, bi egun baino gehiago lanera ez azaltzea.

2.– Lan eremuan, sexu izaerako edozein eraso fisiko ala hitzezkoaren bitartez, gizon eta emakumeen intimitatearen eta duintasunaren aurka doazen jarrera eta portaerak agertzea.

3.– Langilearen edota arduradunaren esku utzitako kudeaketetan iruzurra eta konfiantza-abusua.

4.– Lanordu barruan burututako lapurreta eta ebasketa, bai gainontzeko langileei, bai enpresa berari, bai enpresaren eremu barnean nahiz kanpoan beste edozein pertsonari.

5.– Enpresako makina, gailu, instalakuntza, eraikuntza, tresneria eta atalak nahita erabiltezin bihurtzea, suntsitzea edota kalteak sortzea.

6.– Jazarpen moral edota sexuala (45 Artikuluan jaso).

7.– Aginte funtzioak betetzen dituztenen autoritate-abusua.

8.– Hutsegite larrietan berrerortzea, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan, beti ere lehendabizikoa eman zenetik sei hilabete pasa balira eta ohartarazpen edo zigor bat jaso ondoren.

9.– Ohikoa edota hitzartutakoa den lan-errendimenduaren borondatezko txikitze jarraitua.

10.– Oro har, Langileen Estatutuaren Legearen 54 Artikuluan agertzen diren guztiak, aurreko puntuetan izendatuak izan ez direnak.

11.– Sexu-xantaia egitea, hau da, mesede sexualen eskaerak eta gonbidapen lizun edo konprometigarriak, jarrera edo iradokizunak, lan-baldintzen hobekuntza bati, lanpostuaren egonkortasunari, lan-ibilbideari edota biktimak nahi ezean mehatxu bati lotuak doazenean.

12.– Eraso fisiko bat egitea.

13.– Jazarpen sexista egitea, hau da, lanean lardaskeriazko giroa, etsaitasunezkoa edo umilia-garria sortzea.

14.– 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.

15.– Leku pribatuetan pertsonak ezkutuan behatzea; komunetan edo aldageletan, esaterako.

63. artikulua.– Zigorrak.

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

a) Hutsegite arinetan:

– Idatzizko kargu-hartzea.

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

b) Hutsegite larrietan:

– Hiru egunetik hamabost egun bitartera enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Hutsegite oso larrietan:

– Hamasei egunetik hirurogei egun bitartera enplegu eta soldata gabe uztea.

– Diziplinazko kaleratzea.

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

– Hutsegitea arina, larria edo oso larria den.

– Zigorra eragin dezaketen gertakariak eta datak.

– Nork, non, noiz izan den.

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

Zigor guztiak aurretiaz eta idatziz komunikatuko zaizkio langileari, zigorra 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 zigorrak arindu ditzake hutsegite arin, larri edota oso larrietara, beti ere indarrean dagoen legediaren arabera.

64. artikulua.– Hutsegiteen preskribatzea.

Enpresak gertakariaren berri izan duenetik zenbatzen hasita, hamar egunetan preskribatuko dute hutsegite arinek, hogeit hamar egunetan larriek eta hirurogei egunetan oso larriek. Eta edozein kasutan, gertakaria eman eta sei hilabeteko epean.

Hogeita hamar eguneko epealdi baten barruan arrazoi justifikaturik gabe behin eta berriro berandutzea, lanera ez azaltze edo lan uzteen hutsegiteen kasuetan, artikulu 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 gainerako legezko xedapenen aurka-koak badira, laneko lege-haustekak joko dira.

Nahiz Langileen Ordezkarien bidez, nahiz sindikatuko ordezkariaren 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 hogeitaz egunetan 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, ikastolan ezarritako neurri tekniko eta egun indarrean dagoen Datuen Babeserako Erregelamendu Orokorrak ezartzen dituen betebeharrak egokituz.

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 bietan Enpresa hitzarmenaren Hutsegite eta Zigorren atala aldatzea adosten dute, sexu edo moral-jazarpenari buruz berriazko 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 berak edukiko dituzte, eta ondorioz, gora-behera bat ere ez da izango diskriminaziorako bide. Izan ere, erabiliko den irizpidea hauxe izango da: kategoria berari ordainketa bera eta lan-baldintza berak dagozkie.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Ikastoletako langile konpartituen bere lanpostuetara itzultzea.

Orokorrean EHI-n lanean jarduteko ikastola batean betetzen zuten eginkizuna utzi duten jardun osoko ikastoletako langile konpartituei ondoko bi aukeretatik bat aplikatuko zaie:

– Jatorrizko ikastolak baimena eman zuenetik EHI enpresan lan jarduna bukatu arte sei urte igaro ez badira, jatorrizko ikastolara itzultzea automatikoa izango da.

Langile horrek sei urte baino lanaldi gehiago egin badu, EHIko langile kontsideratuko da ondorio guztietarako.

XEDAPEN IRAGANKORRA

3/2007 eta 6/2019 Errege Dekretu legeen ezarpenaren ondorioz, Lan Hitzarmenaren testuan ez azaldu arren, aipatu Legeek 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 jorratuko dute.

I. ERANSKINA

SAILKAPEN PROFESIONALA

Maila	Azpimaila	Lanpostua		Kategoria
Zuzendaritza	1.1	Zuzendaria	Orokorra	1
	1.2	Zuzendaritza	Hezkuntza eta Egonkortasuna	2
	1.3	OKU arduradunak	HH,LH,BH, ZOKU	3
Proiektu estrategikoak		Curriculum eta prestakuntza arduradunak		
Koordinatzaileak	2.1	Koordinatzaileak	Egonkortasun/administrazioa/IKT hezkuntza/hizkuntza egitasmoak/euskaltegia	4
	2.2	Koordinatzaileak	IKT zerbitzuak, jaiak, komunikazioa, aisia, ikasmaterialgintza arlo burua, idazkari teknikoa	5
Teknikariak	3.1	Sortzaileak	IKT zerbitzuak,IKT hezkuntza, ikasmaterialgintza egileak (HH, LH, BH), ebaluazio teknikaria	6
	3.2	Teknikariak	Administrazioa, lurraldea, prestakuntza,IKTzerbitzuak, IKT hezkuntza,jaiak, komunikazioa, bertsolaritza, aisia eta prestatzailea (HH,LH), prestatzaileak (zerbitzuak)	7
	3.3	Garatzaileak	Administraziok, IKT garatzaileak,jaiak garatzailea, aisiako garatzailea, harreragile/garatzailea, mantenuagilea	8
Laguntzaileak	4.1	Lang. koordinatzaileak	Laguntzaile koordinatzaileak eta begirale koordinatzaileak	9
	4.2	Laguntzaileak	Laguntzaileak eta begiraleak	10
Aisiola	5.1	Prestatzaileak	Ikasleei aisialdi formazioa eman	11

2022ko azaroaren 7a, astelehena

II. ERANSKINA

2020 ETA 2021 URTEETAKO LANSARIEN TAULAK

EUSKAL HERRIKO IKASTOLEN ELKARTEKO ENPRESEN LAN HITZARMENAREN LANSARI-TAULA

		2020			2021		
Talde profesionala	Maila	O.soldata (eurotan)	Ardur. Osagarria (eurotan)	Guztira (eurotan)	O.soldata (eurotan)	Ardur. Osagarria (eurotan)	Guztira (eurotan)
Zuzendaritza	1	37.297,74	19.085,84	56.383,58	37.745,31	19.314,87	57.060,18
	2	37.297,74	16.266,66	53.564,40	37.745,31	16.461,86	54.207,17
	3	37.297,74	13.447,48	50.745,22	37.745,31	13.608,85	51.354,16
Koordinatzaileak	4	37.297,74	4989,95	42.287,69	37.745,31	5.049,83	42.795,14
	5	37.297,74	2.170,77	39.468,51	37.745,31	2196,82	39.942,13
Teknikariak	6	37.297,74	0,00	37.297,74	37.745,31	0,00	37.745,31
	7	34.055,68	0,00	34.055,68	34.464,35	0,00	34.464,35
	8	28.247,45	0,00	28.247,45	28.586,42	0,00	28.586,42
Laguntzaileak	9	25.422,71	0,00	25.422,71	25.727,78	0,00	25.727,78
	10	22.597,96	0,00	22.597,96	22.869,14	0,00	22.869,14
Aisiola hezitzailea	11				20.400,00	0,00	20.400,00

III. ERANSKINA

MORAL-JAZARPENAREN JOKABIDEEN SAILKAPENA

Gure Enpresa Hitzarmenean aurreko xedapenean aipatutako Hutsegite eta Zigorren atalaren aldaketa gauzatzen ez den bitartean, Protokolo hau enpresaren Enpresa Hitzarmenaren Eranskin bezala hartuko da.

Moral-jazarpenaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen. Adibide modura, eurak bakarrik edota beste batzuekin batera, justifikazio gabeko moral-jazarpenaren jokabideren bat badenaren zantzuak adierazten duten jokaerak, ondorengoak dira:

– Biktimari besteekin -erasotzailea bera barne- modu egokian komunikatzeko aukerak murrizteko helburua duten zuzengabeko eginbideak. Hauen artean sar daitezke: biktimari ezikusiarrena egitea, sistematikoki eta arrazoirik gabe biktimak egindako lanak kritikatzeta, bere bizitza pribatua kritikatzeta edo mehatxatzea, bai hitzez bai idatziz.

– Biktimak harreman sozialak izan ditzala ekiditea helburua duten eginbideak. Hauen artean sar daitezke: bere lankideengandik isolatzen duten lanpostuak ezartzea edo lankideei biktimarekin hitz egin dezatela debekatzea.

– Lan mailan edo pertsonalki biktimak duen izen ona mantentzea edo galtzea helburu duten eginbide edo zurrumurruak. Hauen artean sar daitezke: biktima irriagarri uztea edo izen ona kentzea, bere bizkar gaizki-esanka aritzea, bere erabakiak uneoro ezbaian jartzean, lan umiliagarri bat egitera behartzea edota bere erlijio edo politika-sinesmenen aurka jotzea.

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

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

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

IV.ERANSKINA

SEXU-JAZARPENAREN JOKABIDEEN SAILKAPENA

4.– A. ERANSKINA

Sexu-jazarpenaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen:

1.– Osotasun eta zaugarritasun sexualari eraso egiten dioten onarpenik gabeko ageriko eduki sexuala duten grafiko, bineta, marrazki, argazki edo Interneteko irudien agerraldi edo erakustaldia.

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

3.– Langilearen itxura edo izaera sexualari buruzko oharpen, txantxa edo aipamenak.

4.– Eskatu gabeko beren-beregiko ukipen fisiko edo gehiegizko eta beharrik gabeko gerturatze fisikoa.

5.– Osotasun eta zaugarritasun sexualari eraso egiten dioten ageriko galdera edo proposamen sexualak.

6.– Mesede sexualen eskaerak eta gonbidapen lizun edo konprometigarriak, jarrera edo iradokizunen bitartez edo zuzen-zuzenean lan-baldintzen hobekuntza bati, lanpostuaren egonkortasunari, lan-ibilbideari edota biktimak nahi ezean mehatxu bati lotuak doazenean.

7.– Bere izaera sexuala dela-eta langilearen bereizketa, gehiegikeria, iraina edo mespretxua xede eta helburu duen beste edozein jokabide.

8.– Sexu-jazarpenaren eta askatasunez edo onartutako elkarren arteko hurbilketaren aldea, sexu-jazarpena jasaten duen pertsonak jokabide horiek gogoko ez dituela da.

4.– B. ERANSKINA

Sexuan-oinarritutako jazarpenaren adierazpen moduak era askotakoak eta anitzak dira eta ondoren jasotzen diren balizkoak bere baitan dituen arren, ez dute zerrenda itxi bat osatzen:

1.– Tradizionalki beste sexuko pertsonak egin izan dituzten lanak hartzeagatik pertsonak barregarri uztea.

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

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

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

5.– Agindu iraingarriak ematea pertsonaren sexua dela eta.

6.– Muturreko eta etengabeko zainketa egitea norbaiti, haren sexua dela eta.

7.– Umore sexista erabiltzea.

8.– Nahita, norbait ez tratatzea bera identifikatzen den generoaren arabera.

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

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

V. ERANSKINA

KALTETUAK EGINDAKO JAZARPENAREN DESKRIBAPENA
Izen-abizenak :
Lan-postua :
Eginkizunak:
Jazarpenaren sorreraren deskribapena:
Jazarpenaren garapenaren eta oraingo egoeraren deskribapena:
Enpresaren jokabidearen deskribapena:
Konponbide posibleak:

VI.ERANSKINA

BITARIKO BATZORDEAREN OSAKETA

Eranskinetan Bitariko Batzordeko nortzuk osatzen duten eranskinetan agertu behar da:

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: Jose Luis Sukia Busselo jauna; jakinarazpenetarako helbide gisa, "Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)"

Idazkari: Manex Etxabe Itsaso; 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 7.1 artikuluan jarri eta adierazitako proportzioa gordez egingo dela.