



III. ATALA
EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

Lana eta Justizia Saila

Erabakia Lan eta Justizia Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48101342012016).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako akordioa.

Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2020ko otsailaren 14an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea



MUGARIK GABE GARAPENERAKO GOBERNUZ KANPOKO
ERAKUNDEAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. — Aplikazio-eremua

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

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

2. artikulua. — Indarraldia

Hitzarmen hau 2020ko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean.

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

Behin hitzarmen kolektibo honen hasierako indarraldia iraungitzen denean, osoki indarrean egongo da oraindik, harik eta legitimazioa duten alderdiek hitzarmen hau ordezkatzeko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua. — Batzorde Misto Paritarioa

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

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

4. artikulua. — Desadostasunak ebaztea

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

5. artikulua. — Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea

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

6. artikulua. — Osootasunarekiko lotura

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

**7. artikulua.— Araudi subsidiarioa**

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

8. artikulua.— Zuzendaritza-ahalmena

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

9. artikulua.— Funtzionamendu-arauak eta printzipio partekatuak

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

KONTRATAZIOA

10. artikulua.— Kontratutako langileen kontratu-parekotasuna

Urtebetetik gorako antzintasuna duten langile kontratatuak kontratu mugagabea izango dute, non eta kontratu hori bitartekoa edo ordezkotzakoa ez den. Ordezkapenaren mende ez dauden aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtuko dira, indarreko legeriaren arabera, eta ez urtebetegarrenean.

1. Lan egindako urtea kontatzean, kontuan hartuko dira elkarren segidan izandako kontratuak, baldin eta horien artean 3 hilabetetik gorako etena ez badago.

2. Borondatezko lankide gisa kontratatutako langileek proiektuei lotutako bitarteko kontratuak izango dituzte, eta, beraz, ezingo dira mugagabe bihurtu.

3. Atzerriko ordezkarien kontratu berriek urtebeteko iraupena izango dute, hasiera batean. Pertsonaren jardunaren ebaluazioa positiboa bada, bigarren kontratua egingo zaio, eta, 12 hilabeteren buruan, mugagabe bihurtuko da. MGk, dagokion herrialdean lan egiteari uzten badio eta langilearen zerbitzuei uko egin behar badie, bere gain hartuko du pertsona horren kaleratzea.

Kontratazio-motak

Mota eta ohar hauek kontuan hartuz egingo da kontratazioa:

1. Kontratazio mugagabea: mota horretako kontratuak lanpostu iraunkor eta fin-koen premiei erantzuteko erabiliko dira.

Kontratazio-mota horren modalitate guztiak erabil daitezke: lanaldi osoa, lanaldi partziala, hobariak izateko eskubidearekin edo gabe, aldizkako finkoak, etab.

2. Lan edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratazioa: programa eta/edo proiektu publikoei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko erabiliko dira, bai eta iraupen jakin bat edo denboran mugatutako finantzaketa bat duten hitzarmen edo dirulaguntzetarako ere. Programa eta/edo proiektu publiko horietarako kontratatutako pertsonak egonkor izango dira, programa eta/edo proiektu horiek iraun eta horretarako behar adina finantzaketa dagoen artean. Hitzarmena berri ez delako edota dirulaguntza edo laguntza amaitu delako kontratu horiek amaituz gero, obra- edo zerbitzu-amaieratzat hartuko da, eta hau aplikatuko zaio: kasu horietarako aurreikusitakoa, bai Langileen Estatutuan, bai kontratu-mota horiei aplikatu ahal zaien arautegi orokor edo berezian. Aurreko paragrafoak gorabehera, lana jarraian eta 3 urte baino gehiagoz modalitate horretan —lan edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratazioa— egin duten langileen kontratua finkotzat edo mugagabetzat hartuko da, eta beharrezkoak diren jarduketak guztiak egin ahal izango dira birmoldaketa hori egiteko.

3. Behin-behineko kontratazioa, produkzioaren aparteko egoeren ondoriozkoa: salbuespenezko premiei erantzungo zaie kontratu horiekin, eta ez dira 12 hilabete-



tik gorakoak izango 18 hilabeteko epean. Behin-behineko kontratua 12 hilabete baino gutxiagorako sinatzen bada, behin bakarrik luzatu ahal da, alderdiek hala adosten badute, gehieneko iraupen hori gainditu gabe.

4. Bitarteko lanak edo ordezkapenak egiteko aldi baterako kontratua: langilearen lanpostua gorde beharra dakarten antolamendu-premiei erantzuteko erabiliko da, edo hutsik geratutako postuen premiei erantzuteko.

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

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

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

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

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

LAN-OSASUNA

13. artikulua. — *Urteroko azterketa medikoa*

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

PRESTAKUNTZA

14. artikulua. — *Ikastaroak, azterketak eta lanbide-titulua*

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

1. Langile batek jaso nahi duen prestakuntza langilearen beraren probetxurako bada baina ez erakundearen probetxurako, MG saiatuko da langilea hura egitera joan dadin, baina ez dira ez ordainduko ez indemnitatuko prestakuntzan emandako denbora, ez haren ondoriozko kostuak.
2. Langileak lizentzia ordaindua izango du azterketa ofizialak egiteko behar den denborarako.
3. Langilearen eskariz baina MGren mandaturik gabe erakundeak interesgarritzat jotzen dituen titulu ofizialak lortzeko, ahaleginak egingo dira ordutegia egokitzeko langileak ikastaroa egin ahal izan dezan, eta egunean ordu bat ezarriko da horretarako (edo, lanaldi-murrizketen kasuan, dagokion ehunekoak); goizeko ordutegian, lanpostura iristeko ordua 10:00ak izango da beranduenez. Bestelakoan, baldintza hauek bete beharko dira:
 - a) Idazpuru honetan arautzen diren prestakuntza-ikastaroetara joateko aukerak jasota egon beharko du hitzarmen honen 15. artikulua hizpide duen prestakuntza-planean.
 - b) Langileak lan-ordutegietan ematen diren klaseetara joan ahal izango dira soilik zerbitzuko antolamendu-premien arabera horretarako aukera badute; horren gaineko erabakia MGri dagokio, eta ez beste inori.
 - c) Erakundeak ebatziko du zer-nolako probetxua aterako dien ikasten ari den langileak bereganatzen dituen ezagutzei.
4. Ikasketak MGren eskariz egiten direnean, erakundeak bere gain hartuko ditu kostu ekonomikoak, eta langilea liberatuko da, denborari nahiz zereginei dago kienez, haiek egin ahal izan ditzan. Lantaldean edo sailean aztertu eta erabakiko



da premia, ikasitakoaren arabera, eta erakunde osoari zabalduko zaio prestakuntzen materiala.

15. artikulua.— Euskalduntzea

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

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

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

Erakundeak euskara-eskoletarako denboraren erdia jarriko du, egunean gehienez ordubete 5 eguneko aukeran edo ordu eta erdi 4 eguneko aukeran (edo, lanaldi-murrizketen kasuan, dagokion ehuneko); goizeko ordutegian, langilea 10:30erako laneratuko da beranduenik 2 orduko aukeran, eta 11:00etarako 2 ordu eta erdiko aukeran.

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

B modalitatea: 5 orduko ikastaro trinkoak eta barnetegiak

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

Euskara ikasteko baldintza orokorrak

1. Ikastaroetarako urteko planak egingo dira, behin betiko onartuak izan daitezten, aldezturik jakiteko zenbat eskaera izango diren.
2. Langileak lan-ordutegietan ematen diren klaseetara joan ahal izango dira soilik zerbitzuko antolamendu-premien arabera horretarako aukera badute; horren gaineko erabakia MGri dagokio, eta ez beste inori. Goizeko ordutegian, lanpostura iristeko ordua 10:00ak izango da beranduenez.
3. Maila bakoitzerako laguntza, ordutan, behin bakarrik emango da, eta hurrengo mailara igarotzeko aurrekoa gainditu dela frogatu beharko da.
4. Erakundeak ebatziko du zer-nolako probetxua aterako dien ikasten ari den langileak bereganatzen dituen ezagutzei.

LANALDIA

16. artikulua.— Lanaldia

Lanaldia astean 35 ordukoa izango da.

Ez da egingo lanaldiaren urteko zenbaketa.

Lanaldi arrunta astean bost eguneko da, astelehenetik ostiralera.

MGko langileek nahierara aukeratuko dute asteko lanaldiaren ordutegia nola banatu, baina betiere 10:00ak eta 14:00ak artean lan egin beharko dute eta hitzarmen honetako gainerako xedapenei jarraitu beharko diete, lanaren premiengatik bestelakorik behar denean izan ezik.

Urteko egutegi bat egingo da langile bakoitzak hautatutako lanaldi motaren arabera; edonola ere, berriaz adierazi beharko dira lau eguneko asteak, eta lan egin gabeko orduak noiz errekupekatuko diren (19. artikulua).



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

Txantilo bat egingo da Mugarik Gabeko liberatu guztien ordutegiekin.

Eguneko gehieneko lanaldi arrunta 8 ordu eta erdikoa izango da.

Langile bakoitzak hileroko ipiniko ditu taulan bere sarrera- eta irteera-orduak, planifikatutako lanaldia eta benetako lanaldia, eta hiru hilean behin sinatuko du.

17. artikulua.— Urrutiko lana

Baimen hori emateko, baldintza hauek bete beharko dira:

1. Baimena noizean behin ematen denean eta gehienez astebete (bost lanegun) irauten badu, lantaldean eta sailean koordinatu beharko da.

2. Baimena noizean behin ematen denean eta astebete eta hilabete bitarte irauten badu, lantaldean eta sailean koordinatu beharko da, eta batzarrean onartu.

3. Baimena urtean zehar modu jarraituan ematen denean, aurrez ezarritako ordu-tegi eta egutegi bati jarraituko zaio, eta gehienez astean egun batekoa edo, bestela, egunean 2 ordukoa eman ahal izango da.

4. Kasu guztietan bete behar dira baldintza hauek, azkena izan ezik, ez baita nahitaezkoa lehen kasuan:

- Nahitaezko ordu-tartea bete beharko da, bai bulegoan bai etxean; tarte hori, langile guztientzat 10:00ak eta 14:00ak artekoa da.
- Lan-ordutegiaren barruan, pertsona lanerako libre egongo da, koordinazioa errazteko.
- Pertsona bakoitzak dituen eginkizunak edo zereginak direla-eta beharrezkoa bada bertaratzea (bilerak, tailerra...), egun horretan ezingo da etxetik lan egin.
- Telelanerako ere eguneko gehieneko lanaldia izango da aplikagarri, hau da, 8 ordu eta erdi.
- Telelanak ahalik eta lan-karga txikiena ekarri beharko die bulegoan lanean ari diren pertsonari.
- Telelanak ezingo dio MGri gainkosturik eragin, ez langilearen etxean ez lantokian.
- Dagokion pertsonak lan-baldintza egokiak izan beharko ditu: telefono-linea Internetarako sarbideaz, eta ordenagailua. Bestalde, telelana egiten ari den bitartean pertsona horrek ezingo ditu beste pertsona batzuk izan bere kargu.

18. artikulua.— Udako lanaldia

Atzerrian dagoen langile bakoitzak bere udako lanaldia jakinaraziko dio administrazioari.

Ekainaren bigarren hamabostalditik irailaren lehen hamabostaldira lau egunez (astean 28 ordu) lan egin ahal izango da, asteleheneetik ostegunera, eta lan egin gabeko orduak urtarrietik abendura arteko hiletan sartu ahal izango dira; hala ere, egunean gehienez 30 minutu gehiago lan egin ahal izango da, eta inola ere ezingo da gainditu hitzartutako eguneko gehieneko lanaldia, hau da, 8 ordu eta erdi.

Lau eguneko astea egin ahal izateko, aurreko urteko abenduan eskatu beharko da, zehaztuz zer ostiraletan ez den lanik egingo, eta ordu horiek zer egunetan erreperatuko diren. Ezingo dira oporraldietara gehitu egokitzapen hori dela-eta pertsonak libre dituen ostiralak.

19. artikulua.— Jaiegunak

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

Larunbatean diren jaiegunak opor-egun gisa erreperatuko dira.



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

Lanari lotutako arrazoiengatik jaiegun batean lan egiten bada, ahalik eta lasterren birdoituko da egutegia, eta, hori posible ez balitz, urtea amaitu baino lehen, egoerak erakundearentzat eta pertsonarentzat ahalik eta kalte txikiena eragin dezan. Zeregin hori lantaldearekin eta sailarekin koordinazioan egingo da.

Atzerrian dauden langileek zehaztuko dute zein diren beren urteko 14 jaiegunak, eginkizunak betetzen dituzten herrialdearen arabera. Atzerrian langileak dauden herrialderen batean 14 jaiegun baino gutxiago badaude, langileek nahi duten unean hartu ahal izango dituzte falta diren egunak.

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

20. artikulua.— *Ordutegi-malgutasuna*

Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua ezarritakoari dagokionez, lanaldiaren banaketa erregularra izango da.

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

Aurreko paragrafoari jarraituz ohiko lan-ordutegia aldatzen bada, ahalik eta lasterren birdoituko da lanaldia, eta, hori posible ez balitz, urtea amaitu baino lehen, egoerak erakundearentzat eta pertsonarentzat ahalik eta kalte txikiena eragin dezan. Zeregin hori lantaldearekin eta sailarekin koordinazioan egingo da.

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

21. artikulua.— *Ordutegi bereziak*

21.1. *EAEtik atzerrira joatea*

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

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

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

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

21.2. *Jarduera bereziak, gauzatze-lanak edo bilerak*

Jarduera bereziak, gauzatze-lanak edo bilerak direla medio langileek lanegunetan edo asteburuetan lan gehiegi dutenean —hori behar bezala justifikatu beharko da—, ahalik eta lasterren birdoituko da lanaldia, eta, hori posible ez balitz, urtea amaitu baino



lehen, egoerak erakundearentzat eta pertsonarentzat ahalik eta kalte txikiena eragin dezan. Zeregin hori lantaldearekin eta sailarekin koordinazioan egingo da.

Hala ere, arrazoi hori dela-eta ezingo dira urtean laneko 10 egun libre baino gehiago metatu.

21.3. *Ordutegi bereziatarako baldintzak*

23.1 eta 23.2 artikuluei jarraituz langileek egunak metatzeko aukera dutenean, bi arrazoi horiengatik gehienez ere 14 egun metatu ahal izango dira, guztira. Arrazoi horiengatik egun gehiago metatzeko, batzarrak onartu egin beharko du, dagokion pertsonak aurrez hala eskatuta.

Jarduera berezien, proiektuen betearazpenen edo bileren lan-soberakina egunen truke ez baizik orduen truke berreskuratuz gero, gehienez 70 ordu berreskuratuko dira lanaldia osoa denean, eta atzerriko joan-etorriko egunei batuko zaie, guztira 14 egun gainditu gabe.

Hala autoerregulazioak nola egun libreak lantaldeekin edo sailekin koordinatuko dira, eta administrazioari jakinaraziko zaizkie.

22. artikulua.— *Mugigarritasun funtzionala*

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

23. artikulua.— *Mugigarritasun geografikoa*

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

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

24. artikulua.— *Oporrak*

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

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

Beti ere lantaldeekin eta sailekin koordinatuta, oporrei gehitu dakizkieke hauek: jaiotza-, adopzio-, adopzioarako zaintza- edo harrera-bajak eta bestelako baimenak.

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

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

Atzerrian lan egiten duten langileek oporrak hartu ahal izango dituzte urtero koordinazioarako EAEra itzuli behar duten egunetan; bidaiari hori 15 laneguneko izango da gehienez. Horretarako, proiektuen lantaldeak premiak baloratu eta koordinazio-lanak egin beharko ditu.

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



Oporrak, bidaiengatiko egun libreak eta abarrak hartzeko eskubidea galduko da, horiek hartzen ez badira egokitzen diren urtean edo hurrengo urteko urtarrilaren 31 baino lehen.

ORDAINSARIEN EGITURA**25. artikulua.— Soldatak**

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

2020. urterako, hileko soldata gordina 1.755,39 euro izango da langile guztientzat.

Hurrengo urteetarako soldata-igoera urteko EAeko KPIa izango da, berrikuspeneko batzarrak berariaz bestelakorik eskatu ezean.

26. artikulua.— Aparteko ordainsariak

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

27. artikulua.— Dietak eta joan-etorriak

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

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

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

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

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK**28. artikulua.— Ordaindutako baimenak****28.1. Jaiotzarengatiko eskubideak**

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

Jaiotzak eten egingo du ama biologikoaz besteko gurasoaren lan-kontratua, 16 astez 2020an eta 17 astez 2021etik aurrera, erditu ondorengo 6 aste jarraituak nahitaez, lanaldi osoan hartu beharrekoak, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza beharrak betetzeko.

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



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

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

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

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

Semeak edo alabak jaiotzeko desgaitasunen bat badu, kontratu-etenaldia 2 aste gehiago luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bana. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopzioarako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoaz bestelako seme edo alaba bakoitzeko.

28.2. *Eradoskitzea*

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

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

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

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

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

28.3. *Adopzioa, adopzioarako zaintza eta harrera*

Adopzio, adopzioarako zaintza eta harreretan, etenaldia 16 astekoa da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat. 6 aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako 10 asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko 12 hilabeteen barruan. Haur berak ez du langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo aste horien metaketa gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi behar zaio erakundeari. 10 asteko etenaldi hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean har daiteke, aldez aurretik erakundeak eta langileak adostuta, erregelamenduari jarraituz.

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

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



Jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrerako semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, kontratu-etengaldia 2 aste gehiago luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bana. Luzapen bera aplikatuko da adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzean, lehenengoaz bestelako seme edo alaba bakoitzeko.

28.4. *Ezkontzaren edo izatezko bikotearen lizentzia*

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

Lizentzia hori oporraldiari metatu ahal izango zaio.

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

28.5. *Lizentzia gaixotasun larriagaritik edo senideak hiltzeagaritik*

Bost lanegun, egoera eragin duen gertaeratik, odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako senideen edo bikotekideen —erregistratuta egon zein ez— gaixotasun larriagaritik, ospitaleratzeagaritik, ebakuntzagaritik edo heriotzagaritik, eta hiru egun bigarren mailara arteko senideen edo bikotekideen —erregistratuta egon zein ez—.

Ospitaleratzeetan, artikulu honetan araututako lizentziak ez du zertan hasi ospitaleratze-egunean; pertsona bakoitzak behar duen unean, eta behar duen banaketarekin, hartu ahal izango da.

Arrazoi horrengatik langileak 180 km-tik gora bidaiatu behar izanez gero irteeratik helmugaraino, lizentzia egun bat luzatuko da, eta Espainiako estatutik kanpora joan behar izanez gero, berriz, bi egun gehiago.

Arrazoi horrengatik lizentzia luzatu ahal izango da, oporretatik dagozkion egunak kenduta, langileak aurrez hala eskatzen badu, betiere zerbitzuaren antolamendu eta funtzionamendu egokiari begira horretarako aukerarik badago.

28.6. *Ordaindutako lizentzia osasun-arloko kontsulta, tratamendu eta miaketetara joateko*

Ordaindutako lizentzia emango da kontsulta, tratamendu eta miaketetara joateko behar den denboraz bakarrik, horiek behar bezala justifikatuta badaude. Lizentzia hori hartu ahal da adingabeko seme-alabei eta langilearen mende dauden pertsonen kontsulta, tratamendu eta miaketetara laguntzeko.

Senideei ere lagun ahal zaie kontsulta, tratamendu eta miaketetara, eta denbora hori hurrengo hilabetean berreskuratu behar da.

Ordaindutako lizentzia izango dute, orobat, haurdun dagoen langileak eta hari laguntzen dion langileak, erditu aurreko azterketetara eta erditzea prestatzeko teknikak ikastera joateko, horretarako behar den denboraz bakarrik.

28.7. *Ordaindutako lizentzia etxebizitzaz aldatzeagaritik*

Lanegun bat izango da ohiko etxebizitzaz aldatzeagaritik.

28.8. *Ez kongabetasuneko lizentzia edo baimena*

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

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

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

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

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

Nortasun-agiri nazionala, bizileku- eta lan-baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetan erregistratzea eta abar.

Zitazioak epaitegietan, polizia-etxeetan, gobernu-ordezkaritzetan eta antzekoetan.

Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea. Adierazitako betebehar publiko eta pertsonal hori betetzeko langileak, hiru hileko epean, lanorduen %20 baino gehiago huts egin behar badu, erakundeak nahitaezko eszedentziako egoera ezarri ahal izango dio. Langileak kalte-ordainik jasotzen badu dagokion betebehar edo kargu publiko pertsonala betetzeagatik, kalte-ordain horren zenbatekoa kenduko zaio eskubidez duen soldatetik.

Funtzionalki eskuduna den erakunde batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.

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

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

Lanaldia murrizteko eskubidea izango du legezko zaintza izanik, hamabi urtetik beherako haur bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duen pertsona bat bere ardurapean daukan langileak; zortzirenetik erdira artekoa izan ahalko da murrizketa hori, eta soldata ere proportzio berean gutxituko zaio. Eskubide bera izango du adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta bere kasa moldatu ezin den eta jarduera ordaindurik ez duen senide bat —odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara artekoa— zuzenean zaindu behar duen langileak.

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

30. artikulua. — Borondatezko lanaldi-murrizketa

MGk kontratatutako langileek, erakundearen gutxienez hiru urteko antzintasuna badute, borondatezko lanaldi-murrizketa eskatu ahal izango dute lanaldi arruntaren erdiraino, gutxienez ere urtebeterako eta gehienez bi urterako; soldata proportzio berean gutxituko zaie.

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

Batzarrean onartu behar da baimen hori ematea.

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

Borondatezko lanaldi-murrizketako aldiarekin jarraitu edo beste aldi bati hasiera eman nahi izanez gero, aldi berria hasi baino gutxienez hiru hilabete lehenago egin behar da eskaera, eta balorazioa egingo da ostera, baimena emateko edo ez emateko. 55. urtetik aurrera, artikulu honetan zehaztutako lanaldi-murrizketa mugagabea izan dadin eskatu ahal izango da.

31. artikulua. — 22 eguneko ordaindu gabeko lizentzia

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

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

**32. artikulua.— Borondatezko eszedentziak**

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

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

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

32.1. Hilabete bat eta bi hilabeteren arteko eszedentzia

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

Langileek bi urte naturaletik behin hartu ahal izango dute eszedentzia hori, eszedentziaren lehen egunetik kontatzen hasita, eta epe bera igaro behar da 34.2. edo 34.3. artikuluko eszedentziak eskatu ahal izateko.

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

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

32.2. Urte bat eta bi urteren arteko eszedentzia

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

Behin eszedentzia bat hartuta, ezingo da beste bat eskatu erakundeetan beste 4 urte lanean jardun arte. Epe hori benetakoa laneko 2 urte naturalera murriztuko da 34.1. artikuluko eszedentzia eskatu nahi bada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Halaber, langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta bere kasa moldatu ezin den eta jarduera ordaindurik ez duen senide bat —odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara artekoa— zaintzeko.

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

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

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

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

BORONDATEZKO LANKIDEAK

34. artikulua. — Borondatezko lankideen eskubideak eta betebeharrak

Borondatezko lankideek hitzarmen kolektibo honi jarraituko diote.

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

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

GIZARTE-HOBEKUNTZAK

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

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

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

36. artikulua. — Istripu- eta bizi-asegurua eta erantzukizun zibileko aseguru

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

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

37. artikulua. — Haurtzaindegi-zerbitzua

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

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

**38. artikulua.— *Gizarte-funtsa***

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

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

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

38.1. *Nominako diru-aurreratze arruntak*

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

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

38.2. *Nominari lotutako aurrerakinak*

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

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

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

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

39. artikulua.— *Erretiroak eta erretiro aurreratuak*

Hitzarmen kolektibo honen esparruan, erabaki da indarrean edukitzea, ondorio guztietarako, enplegu-iraungipenen eta erretiro partzialen plana arautzen duen akordio kolektiboa, 2013ko martxoaren 26n Bilbon sinatua.

Bestalde, MGk konpromisoa hartzen du behar diren neurri guztiak hartzeko aipatutako akordioak eragiten ez dien langile guztiek borondatezko erretiro aurreratua eta erretiro partzial aurreratua (txanda-kontratua) hartu ahal izan ditzaten, une bakoitzean legez ezarrita dauden baldintzetan.

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

40. artikulua.— *Baliaezintasuna*

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

41. artikulua.— *Epaiketak eta bisitak espetxeetara*

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

**42. artikulua.— Partzialki ordaindutako baimena**

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

Partzialki ordaindutako baimenaren erregelamendua

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

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

— Aldi berean gehienez bi pertsonak eska dezakete baimena.

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

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

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

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

— Erregelamendu honen 2. apartatuari dagozkionak.

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

— Ezintasun-espedienteren baten tramitazioan sartuta ez egotea.

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

— Interesdunen arteko adostasuna.

— Inoiz eskubide hori baliatu ez duenaren lehentasuna.

— Baimen horren luzapen bereko eszedentziarik hartu ez duenaren lehentasuna.

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

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

9. Ezeztatzea eta uko egitea: kasuak.

9.1. Eman duen organoak kasu hauetan kenduko du baimena:

— Interesduna hiltzea.

— Interesdunak ezintasun-espedientea edukitzea zabalik, eta ezintasunaren aldeko proposamena edo irizpena ateratzea espedientean.

— Diziplina-zehapena falta astun edo oso astunarengatik.

— Lan-harremana amaitzea.



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



1. ERANSKINA

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

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

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

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

Erakundearen beraren funtsek horrelakorik ahalbidetuko balute ere, ez dirudi filosofia honekin bat datorrenik mugarik gabeko soldaten politika bat ezartzea. Soldata-igoeretan, kontuan hartu beharko da gure soldata gordinak ez lukeela inoiz izan behar lanbidearteko gutxieneko soldata gordina halako hiru baino gehiago (2020an, zenbateko hori 1.755,39 euro litzateke). Edonola era, beharrezkotzat jotzen da soldata duinak izatea, bizitza burujabe eta autonomia izateko baliabideak emateaz gain aitortza profesionala bermatzeko dutenak.

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

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

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

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



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

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

**2. ERANSKINA****MGREN ETA HAREN LANGILEEN ARTEKO JARDUERA-PRINTZPIOEN
ETA ELKARREKIKO KONPROMISOEN ERREGIMENA****1. Jarduera-printzipioak eta konpromisoa**

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

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

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

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

Langileek erakundea gobernatzeko duten jarduera-protokoloari jarraituz egingo dute lana.

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

2. Funtsezkoa izango da informazioa partekatzea

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

Herrialdeetako jarduerak eta kudeaketa herrialdeetako bileretan antolatuko dira.

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

Garrantzizko informazio guztia Koordinazio Taldeari helaraziko zaio.

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

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

Sailetan, sail bakoitzaren gai estrategikoak partekatu eta eztabaidatuko dira.

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

3. Ez-betetzeak kudeatzeko prozedura

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

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

Lantaldeak horren berri emango dio Elkarguneari.

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

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

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

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

Bitartekaritza hori onartu ezean, langileak kanporatu ahal izango dira.



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

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

4. MGn adostutako jarduera-printzipioekin bat ez datozen jokabideak

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

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

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

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

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

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