

bizi
ola

BARNE-ARAUDIA

2024-06-15

EDUKIA

I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK	5
1. artikulua. Arauen garapena	5
2. artikulua. Aplikazio-eremua	5
3. artikulua. Esparru bereziak	5
II. KAPITULUA. LANGILEAK.....	5
4. artikulua. Langileak sartzeko hautaketa.....	6
5. artikulua. Sozietate-kontratua	6
6. artikulua. Probaldia	7
7. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak.....	7
8. artikulua. Prestakuntza eta birziklatze profesionala	8
9. Artikulua. Hezkuntza lankidetzatza	8
10. artikulua. Langileen irteera.....	8
III. KAPITULUA ORGANO SOZIALAK: ESTATUTU-ERREGULAZIOAREN ALDERDI OSAGARRIAK	8
1. ATALA. BATZAR NAGUSIA	9
11. artikulua. Batzar Nagusiaren garapena	9
12. artikulua. Zerrendako gaiak ebazteko moduak.....	9
13. artikulua. Bertaratzeko eta bozkatzeko eskubidea erabiltzea	9
14. artikulua. Batzar Nagusiaren erabakiak betearaztea	9
2. ATALA. KONTSEILU ERREKTOREAREN, ZAINZA BATZORDEAREN ETA KONTSEILU SOZIALAREN HAUTESKUNDEAK	10
15. artikulua. Hautesleak eta hautagaiak	10
16. artikulua. Hautagaien aurkezpena	10
17. artikulua. Hautatuen izendapena	10
18. artikulua. Bozketak eta hauteskundeak.....	10
19. artikulua. Hauteskunde-mahaia.....	11
20. artikulua. Kargua aldeztu aurretik uztea	11
3. ATALA. ZUZENDARITZA ETA ZUZENDARITZA KONTSEILUA	11
21. artikulua. Zuzendaritza	11
22. artikulua. Zuzendaritza Kontseiluaren eskumenak eta funtzionamendua	12
IV. KAPITULUA ARAUBIDE EKONOMIKOA	13
23. artikulua. Kapital soziala	13
24. artikulua. Hasierako nahitaezko ekarpenaren eta sarrera-kuotaren zenbatekoa eta ordainketa	13
25. artikulua. Galerak bazkideei egozteak	13
26. artikulua. Nahitaezko ekarpenak handitzea.....	13
27. artikulua. Betebehar ekonomikoak ez betetzea	14
28. artikulua. Ondare-kontabilitatea eta jarraipen-kontrola	15
V. KAPITULUA. LAN- ETA DIZIPLINA-ARAUBIDEA.....	16
1. ATALA. JARDUEREN ANTOLAKETA	16
29. artikulua. Egitura organikoa.....	16
30. artikulua. Bazkide langileek dagokien lan-jarduera gauzatzea, eta jardueraren hori gainbegiratzea.....	16
31. artikulua. Soldatapeko langileek dagokien lan-jarduera gauzatzea, eta jardueraren hori gainbegiratzea.....	18
32. artikulua. Boluntarioek dagozkien jardueraren gauzatzea eta jardueraren horien gainbegiratzea	19
2. ATALA. LAN-DENBORA.....	19
33. artikulua. Lanaldia.....	19
34. artikulua. Lan-egutegiak.....	19

35. artikulua. Txandakako lana.....	20
36. artikulua. Ordu-tegi malgua eta urrutiko lana	20
37. artikulua. Atsedena.....	21
38. artikulua. Lanaldi-murrizketa.....	21
39. artikulua. Baimenak	21
40. artikulua. Etenaldiak.....	24
41. artikulua. Eszedentziak	25
42. artikulua. Oporraldia	26
43. artikulua. Lanaren alorreko neurri eta eskubideak genero-indarkeriaren biktimezako	27
3. ATALA. LANBIDE-SAILKAPENA.....	28
44. artikulua. Kontzeptu orokorra	28
45. artikulua. Talde profesionalak.....	28
4. ATALA. LANEKO SUSTAPENA.....	29
46. artikulua. Kontzeptu orokorra	29
47. artikulua. Prestakuntza	29
48. artikulua. Sustapen profesionala	30
5. ATALA. LANSARI-AURRERAKINAK	30
49. artikulua. Ordainsarien taularen zehaztapena.....	30
50. artikulua. Likidazioa eta ordainketa	31
51. artikulua. Garraio-plusa	31
52. artikulua. Aldi baterako baja, ezintasunagatik	31
6. ATALA. DIZIPLINA-ARAU BIDEA, LANGILEEN LAN-PRESTAZIOARI DAGOKIONEAN	31
53. artikulua. Kontzeptu orokorra	31
54. artikulua. Hutsegite arinak.....	32
55. artikulua. Hutsegite larriak	32
56. artikulua. Hutsegite oso larriak	33
57. artikulua. Zehapenak	34
58. artikulua. Zehapen-prozedura	35
59. artikulua. Preskripzioa.....	36
60. artikulua. Grebaren erregulazioa.....	36
VI. KAPITULUA AUZIAK ETA ARBITRAJE KOOPERATIBOA	37
61. artikulua. Auziak.....	37
62. artikulua. Arbitraje kooperatiboa	37
AZKEN XEDAPENA	37
AGIRI LAGUNGARRIAK	38

I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Arauen garapena

Araudi honetan jasotako arauak nahitaez bete beharko dituzte kooperatibako zein elkarteko bazkide guztiek zein lantaldeetan integratzen diren bolondres guztiek, eta Kontseilu Errektoreari dagokio horiek behar bezala aplikatu eta interpretatzen direla ikuskatzea, ados ez legokeen kooperatibako edo elkarteko edozein bazkidek Batzar Nagusiaren aurrean aurkez lezakeen errekursoaren kalterik gabe, hala balegokio.

Barne-araudi ororen xedea Estatutu Sozialak eta Kooperatiben Legeak bide honetatik arautzea ahalbidetzen dituen gaiak garatzea da.

Dokumentuan zehar Biziola aipatzen denean, Biziola elkartearen zein kooperatibari erreferentzia egiten zaiola aintzat hartu behar da.

2. artikulua. Aplikazio-eremua

- 1) Indarraldiari dagokionez. Araudi honen indarraldia mugagabea da, non eta ez den Batzar Nagusiak erabakita eta/edo Biziolak nahitaez bete beharreko lege-xedapenengatik aldatzen.
- 2) Langileei dagokienez. Biziolako langileei eta lantaldeetan integratuta diharduten boluntarioei aplikatuko zaie.

Nolanahi ere, Araudi honek kooperatibei buruzko araudia, lan-arloko xedapenak, Estatutu Sozialak eta bolondresentzat ezarritako harremanak errespetatu beharko ditu.

3. artikulua. Esparru bereziak

Soldatapeko langileek indarreko legeriak ematen dizkieten eskumen guztiak izango dituzte, baita euren baldintzak bazkide langileenak baino hobekiago balira ere. Boluntarioek esparru egokia eta ahalik eta baldintzarik onenak izango dituzte beren jarduerak garatzeko.

II. KAPITULUA. LANGILEAK

4. artikulua. Langileak sartzeko hautaketa

Bat. Bazkide langile berriak artikulua honetan xedatutakoaren arabera sartuko dira Biziolan, betiere Estatutu Sozialetan aurreikusitakoari kalterik egin gabe. Kooperatiba honek langile guztiak bazkide langile izatea nahi duelarik, aldi batera mugatuko da soldatapeko langile gisa jardungo duten denbora-tartea, eta ahalik eta lasterren ebatzi beharko da soldatapeko langileak bazkide langile bihurtzea.

Bi. Biziola Elkarteko langileen kasuan, legeak xedatutakoaren arabera jokatu da.

Hiru. Langileak hautatzeko, langileak kontratatzeke Kontseilu Errektoreak onetsitako protokoloan ezarritako gidalerroei jarraituko zaie. dokumentu hori eranskinen atalean atxiki da: [I. eranskina – Kontratazio protokoloa](#).

5. artikulua. Sozietate-kontratua

Bat. Oro har, Estatutu Sozialetan eta Barne-araudian jasotzen da kooperatibaren eta bazkidearen arteko harremanak arautuko dituen sozietate-kontratuaren edukia, eta bazkideak agiri horiek behar bezala ezagutu behar ditu. Kooperatiban hasteko aldi baterako epea amaitu ondoren (soldatapeko langile edo iraupen mugatuko bazkide gisa), kooperatiban bazkide langile gisa sartuko da, iraupena mugarik gabea izango delarik.

Bi. Oro har, sozietate-kontratua mugagabea izango da. Alabaina, kooperatibaren eta izangaiaren artean iraupen mugatua hitzartu ahal izango da, baldin eta iraupen mugatuko bazkideek eta besteren konturako langileek osotara eginiko laneko ordu/urte kopuruak bazkide langile mugagabeek eginiko ordu/urte zenbateko osoaren % 50era iristen ez bada.

Hiru. Sozietate-kontratuak alderdi hauek arautuko ditu, gutxienez:

- a) Lana egiteko eta agintzen zaizkion zereginetan aritzeko izangaiaren konpromisoa.
- b) Onartu beharreko eskubide eta betebeharrak, batetik Estatutu Sozialetatik, Barne-arauditik eta kooperatibaren indarreko barne-akordioetatik erator litezkeenak, eta bestetik kooperatibak baliozkotasunez parte hartzen duen akordio, itun, elkarte eta federazioetatik erator litezkeenak.
- c) Probaldiaren existentzia.
- d) Izangaiak kapital sozialari egin beharreko hasierako nahitaezko ekarpenaren zenbatekoa eta, hala badagokio, baita sarrera-kuotaren zenbatekoa ere, horiek ordaintzeko epe eta baldintzekin batera.
- e) Hasierako talde profesionala.
- f) Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean atxikitzea.

6. artikulua. Probaldia

Bat. Egindako kontratazio motaren arabera ezarriko da gehienengo eta gutxiengoko probaldiaren iraupena. Bazkide ez diren langileen portzentajea ez da % 20 baino handiagoa izanen une oro.

Bi. Estatutu Sozialesa aurreikusitako probaldia gainditzeko, alderdi hauek hartuko dira kontuan:

- a) Estatutu Sozialesa eta Barne-araudiko arauak ezagutzea, oinarrian bada ere, eta horiek onartzea.
- b) Lanpostuak eskatzen dituen prestakuntza, kalitate eta errendimendu nahikoak izatea.

- c) Kooperatibaren ebaluazio prozesuan definitutako gaitasun sozialak eta profesionalak izatea.

Hiru. Sozietate-kontratuak zehaztuko ditu, hala badagokio, probaldia eteteko arrazoiak, iraupena zenbatzeko ondorioetarako.

Lau. Salbuespenik izan ezean, iraupen mugagabeko bazkide bihurtzeko balorazio prozesua kontratua hasi eta urtebetara egingo da. Kontratua hasi eta 6 hilabetera ibilbidearen balorazioa egingo da, horretarako diseinatutako dokumentu eta prozesuari jarraituz. Probaldia gehienez ere 18 hilabetez luza daiteke.

Bost. Bazkide langile izan nahi duten hautagaiek probaldia gainditu duten ala ez erabakitzerako, kontuan hartu beharko da propio egin beharreko txostena, nahiz eta txosten hori ez den Kontseilu Errektorearentzako loteslea izango.

7. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak

Bat. Iraupen mugatuko kontratuek kooperatibaren behar puntualak betetzeko borondatea dute, eta horrek ez du esan nahi haiekin sozietate-prozesu bat hasi nahi denik.

Bi. Mota horretako iraupen jakineko kontratuen kopurua, soldatapeko pertsonen kontratuei gehituta, legeak ezarritako baldintzetara egokitu beharko da.

Hiru. 3 hilabete eta 18 hilabete arteko iraupena izango dute, gutxienezko % 50eko lanaldiarekin.

Lau. Iraupen mugatuko kontratuak dituzten langileen bazkidetzarako honako irizpideak jarraituko dira:

- a) Lan-taldearen beharrek 18 hilabeteko epea gainditzin badute, ez zaio langile-bazkide bihurtzeko probaldirik ezarriko.
- b) Lan-talde berean modu ez-jarraian 18 hilabeteko epea gaindituko balu (2 urteren barruan), automatikoki bazkidetza prozesua abiatuko da, probaldirik gabe.
- c) Lan-talde ezberdinetan (modu jarrai zein ez-jarraian) 18 hilabeteko epea gainditzin denean, langile-bazkide bihurtzeko prozesua azken lan-taldean 6 hilabete arteko frogaldia pasa ondoren abiatuko da.

Bost. Aplikatuko zaizkien lan-baldintzei dagokienez, Barne Araudian langile guztientzat definitutako berberak izango dira, bai lanorduei dagokienez, baita ordainsariei dagokienez ere.

8. artikulua. Prestakuntza eta birziklatze profesionala

Bat. Bazkide langile guztiek kooperatibaren giza baliabideak optimizatzeko egoki jotzen diren prestakuntza eta birziklapen profesionaleko ikastaroak egingo dituzte. Horrenbestez, Kontseilu Errektoreak zehaztutako –Koordinazio Batzordeak edo lantaldeek proposatuta– ordutegi-egutegia onartu eta bete beharko du Biziolak. Ahal den neurrian, prestakuntza lan-ordutegiaren barruan egitea sustatuko da.

Bi. Prestakuntza Biziolak finantzatuko du, betiere lantaldeak eta Koordinazio Batzordeak egokitzen jotzen badute eta antolaketa-beharrei erantzuten badie.

Hiru. Bazkide langileren batek “bat” atalean aurreikusitakoa betetzeari uko egingo balio, Kontseilu Errektorearen erabaki baten aurkako desobediencia-jokabide gisa hartuko litzateke, eta organo horrek diziiplina-espeditentea ireki ahalko dio.

9. Artikulua. Hezkuntza lankidetzak

Bat. Gure izaera soziala sustatzea esparru pedagogikoan, eta ikasleei erraztasunak ematea beren onurarako praktikak edota gradu amaierako proiektuak egiteko.

Bi. Ikasketa hitzarmenaren arabera ordainketa politika aplikatuko da, baita hitzarmenaren iraupenari dagozkion politikak ere, erakundearen beharrei hobekien erantzungo diena.

Hiru. Interesdunaren profilaren arabera, praktikak edo entitatean edukiko duen eginkizuna alda daiteke.

10. artikulua. Langileen irteera

Zehapen prozedura baten ondorioz edota langilearen borondatezko irteeraren aurrean, unean uneko irteera protokoloa aplikatuko zaio langileari. Irteera protokolo hau datuen babeseko irizpideen zein gailuen inguruko protokoloen menpekoa izango da, besteak beste.

III. KAPITULUA ORGANO SOZIALAK: ESTATUTU-ERREGULAZIOAREN ALDERDI OSAGARRIAK

1. ATALA. BATZAR NAGUSIA

11. artikulua. Batzar Nagusiaren garapena

Bat. Batzar Nagusia egin aurretik bertaratutakoen zerrenda egingo da, eta bakoitzaren ordezkaritza egiaztatuko da. Batzarrak kudeatzeko lantaldeak eta Zaintza Batzordeak ebatziko dituzte bertaratuak onartze edo baztertzeari buruz sortu daitezkeen gorabeherak.

Bi. Ondoren, deialdiaren gai-zerrendan zehaztutako gaiak aztertuko dira. Nolanahi ere, Kontseilu Errektoreak gai-zerrenda aldatu ahal izango du, justifikatutako arrazoiengatik.

12. artikulua. Zerrendako gaiak ebazteko moduak

Bat. Batzar Nagusiaren erabakipean jarritako gaiak bozketa bidez ebatziko dira –aldian aldiko gaiaren izaeraren arabera Estatutu Sozialetan 29. artikuluan xedatutako gehiengoen arabera–, betiere hurrengo ataletan eta indarreko legerian gai horien inguruan ezartzen denaren kalterik gabe.

Bi. Bozketa bi modutan egin ahal izango da: ezkutuan edo eskua jasota. Kontseilu Errektoreak erabakiko du bozketa-modalitatea, gaiaren eskakizun funtzionalak eta izaera aintzat hartuta, non eta legeriak edo Estatutu Sozialek nahitaez ezkutuko bozketa agintzen ez badu. Halaber, bozketa ezkutukoa izango da Batzar Orokorrera bertaratutako eta bertan ordezkaturako bazkideen % 10ak, gutxienez, hala eskatzen badu.

Hiru. Batzar Nagusiak eskumen eskusiboko gaiei buruzko erabakiak hartu ahal izango ditu bakarrik.

13. artikulua. Bertaratzeko eta bozkatzeko eskubidea erabiltzea

Bat. Batzar Nagusiaren deialdia egin zen egunean kooperatibako bazkide diren guztiek izango dute bertan parte hartzeko eta bozkatzeko eskubidea, diziplina sozialeko araubidea aplikatzearen ondorioz bozkatzeko eskubidea kendu zaien horiek izan ezik.

Bi. Batzar Nagusiak baimendu ahalko du, eskua jasota egindako bozketaren bidez, estatutu-xedapenengatik bidez sartu ezin ez den eta bazkide ez den edozein pertsona bertan egotea baimendu ahal izango du, betiere bertaratutako eta ordezkaturako bazkideen gehiengoak babestuen badu.

14. artikulua. Batzar Nagusiaren erabakiak betearaztea

Batzar Nagusiaren erabakiak hartzen diren unetik izango dira betearazleak, dagokion akta onetsi arte itxaron gabe. Akta hori legez ezarritako epeen eta formalitateen arabera egingo da.

2. ATALA. KONTSEILU ERREKTOREAREN, ZAINITZA BATZORDEAREN ETA KONTSEILU SOZIALAREN HAUTESKUNDEAK

15. artikulua. Hautesleak eta hautagaiak

Kontseilu Errektorea, Zaintza Batzordea eta Kontseilu Soziala osatzen dituzten pertsonak izendatzeko, hautesle izango dira diziplina sozialaren araubidea aplikatuz desgaitu ez diren bazkide guztiak. Hautagai izango dira, soilik, izaera hori izanik hautagai izendatu diren pertsonak, araudi honek ezarritakoari jarraiki, non eta ez dauden Legeak edo Estatutu Sozialek aurreikusitako ezgaitasun- edo debeku-kausaren baten menpe.

16. artikulua. Hautagaien aurkezpena

Bazkideek euren burua aurkeztu ahal izango dute organo horietako kide izateko hautagai gisa, dela norberaren ekimenez, dela bazkide talde batek proposatuta, betiere proposatutako pertsonak onartu ondoren. Hautagaien kopurua mugatu ahalko da, Kontseilu Errektoreak organo sozial horietarako hauteskundeak egin baino hilabete lehenago, gutxienez, propio emandako araudi baten bidez. Araudi hori Zaintza Batzordeari igorri beharko zaio alde aurretik, azken honek idatzizko txosten bidez bere iritzia eman dezan. Araudia jaso eta 7 eguneko epean eman beharko du txosten hori, zein ez baita loteslea izango Kontseilu Errektorearentzat. Epe hori igarota txostenik ematen ez badu, Zaintza Batzordea Kontseilu Errektoreak emandako araudiarekin bat datorrela ulertuko da.

17. artikulua. Hautatuen izendapena

Kontseilu Errektoreak izendatuko ditu hautatuak, aurreko artikuluan xedatutakoaren arabera aurkeztu direnen artetik. Aurkeztutako hautagaien kopurua bete beharreko plazena baino txikiagoa balitz, falta direnak Batzar Orokorrak erabakiko ditu alde aurreko bozketa bidez.

18. artikulua. Bozketak eta hauteskundeak

Bat. Organo horietan bete behar diren plaza hutsak bezainbeste hautagai bozkatu ahalko ditu, gehienez ere, bazkide bakoitzak. Bozketa ezkutukoa izango da.

Bi. Boto gehien eskuratzen dituzten hautagaiak dena delako organoko kide titular izendatuko dira.

Boto-kopuruaren hurrenkeran ondoren dauden hautagaiak –bete beharreko plaza hutsen kopurua bete arte–, ordezeko izango dira, ordezeko, soil-soilik, hauteskunde-ekitaldi berean hautatutako titularrenak, ez beste inorenak.

Hiru. Batzar Nagusiak pertsona titularrak eta ordezekoak aukeratu ondoren, Estatutu Sozialetan aurreikusitako karguak banatuko dira ezkutuko bozketa bidez. Bozketa horretan, bete beharreko kargu adina pertsona bozkatu ahal izango ditu titularren artean, gehienez ere, bazkide bakoitzak.

Lau. Bazkide bat aldi berean bozkatzen diren Kontseilu Errektoreko bi kargutarako hautagai balitz, eta maila altueneko kargurako hautatuko ez balute, bertan eskuratutako botoak maila txikiagokoei gehituko zaizkie.

Berdinketa gertatuz gero, kooperatiban antzinasun handiena duen bazkidea izendatuko da titular edo, hala badagokio, ordezeko. Irizpide hori bera erabiliko da kargu-banaketan berdinketa gertatuz gero.

Bost. Hautatutako kide titularrak horretarako prest badaude, Batzarrak kide horiek organo horietako bakoitzeko kargu-banaketan ados jartzeko aukera emango du.

19. artikulua. Hauteskunde-mahaia

Bat. Hauteskunde-mahaia Zaintza Batzordeak eta kooperatibako presidente eta idazkariak eratu eta zuzenduko dute, Batzarrak kudeatzeko taldeak lagunduta.

Bi. Hauteskunde-mahaia bozketa-egintzaren legezko formaltasunak betetzen direla bermatuko du, eta boto-zenbaketa egingo du, eta horren akta idatziko; jarraian argitaratu egingo du akta.

20. artikulua. Kargua alde aurretik uztea

Kargua galduko du automatikoki organoren bateko kidea den Biziolako bazkide orok, baldin eta lan-eszedentzia edo baja eskatu badu, edo falta oso larri batengatik diziplina-espedientea abiarazi bazaio, eskaera egin edo espedientea abiarazi den egunetik aurrera, non eta dena delako organoak berariaz kontrakoa erabaki ez duen.

3. ATALA. ZUZENDARITZA ETA ZUZENDARITZA KONTSEILUA

21. artikulua. Zuzendaritza

Bat. Zuzendaritza edo Zuzendari-Gerentea – Estatutu Sozialetan aipatzen da– kide bakarreko organoa da, eta ardura hauek ditu:

- Biziolaren erantzukizun gorena hartzen du bere gain eguneroko kudeaketari dagokionez.
- Zuzendaritza Kontseilua koordinatzen eta dinamizatzen du, eta aintzat hartzen ditu haren irizpideak, premiazko erabaki garrantzitsuak hartzeko.
- Kontseilu Errektorean Zuzendari eta Zuzendaritza kontseiluaren ordezkari gisa parte hartzen du, hitzarekin baina botorik gabe, eta bere gain hartzen ditu organoak hartzen dituen erabakiak.

Bi. Zuzendaritzaren agintaldiaren ohiko iraupena lau urtekoa izango da, eta berriztu egin daiteke ondoz ondoko alditan.

Kontseilu Errektoreak erabakiko ditu Zuzendaritzaren izendapen, agintaldiaren berriztapen eta kargu-uztearen inguruan erabaki beharrekoak, kideen erdiek baino gehiagok aldeko botoa emanda.

Hiru. Kargutik kendutako zuzendaritzako pertsona bazkidea bada, kargua hartu aurretik zuen lanpostura edo antzeko batera itzuliko da. Nolanahi ere, aurrerakin politiken arabera ordainsaria emango zaio.

Lau. Zuzendaritza bere kargualdian bere borondatearen aurka uztea Kontseilu Errektoreak erabakiko du, kideen erdiek baino gehiagok aldeko botoa emanda. Kargutik kendutako pertsona laneko bazkidea bada, zuzendaritza kargua edo antzekoa hartu aurretik zuen lanpostura itzuliko da, kargu hori dagoeneko bete badu. Aurretik lanposturik bete ez badu, lanpostu egokia eskainiko zaio. Nolanahi ere, aurreko lanpostu eta kategoriaren lan aurrerakina emanen zaio, desberdina bada.

22. artikulua. Zuzendaritza Kontseiluaren eskumenak eta funtzionamendua

Bat. Zuzendaritza Kontseiluaren eskumenak haren kontzepzio organikoari dagozkionak izango dira.

Bi. Organoaren beraren ahalmena da barne-funtzionamendua arautzeko proposamena egitea, Kontseilu Errektoreak onetsiko duena.

Hiru. Barne-araudi horrek honako hauek jasoko ditu gutxienez:

- a) egoki irizten dion guztietan bilduko da, eta, gutxienez, hilean behin;
- b) deialdiak baliabide telematikoen bidez egingo dira normalean, beharrezko zehaztapenekin;
- c) bilera bakoitzean akta bat egingo da eta bertan jasoko dira hartutako erabakiak eta emandako irizpideak; akta hau Kontseilu Errektoreari helaraziko zaio, beti ere, gaiek behar duten konfidentziasuna bermatuz;
- d) bilerak aurrez aurre edo telematikoki egin ahal izango dira.

Lau. Zuzendaritza Kontseiluaren funtzionamendua autonomia izango da barne-araudiak zehaztutako esparruan, Kontseilu Errektoreari dagozkion gainbegiratze-ahalmenei kalterik egin gabe.

Bost. Zuzendaritza Kontseilua Biziolaren eguneroko eginkizunetan aritzeko organo betearazlea da. Biziolaren jardura-arloetako (administrazioa, bezeroekiko arreta, sistemak, barne-prozesuak, merkatuak, merkataritza, komunikazioa, sorkuntza...; zerrenda irekia da, zereginen bilakaeraren arabera aldatu daitekeena) erantzukizun funtzionala duten bazkide langileek osatuko dute Zuzendaritza Kontseilua. Talde eragile eta iraunkorra da, eta Zuzendaritzak dinamizatzen du.

Sei. Zuzendaritza Kontseilua Zuzendaritzak izendatuko du lan taldeen proposamenaz. Bertako partaide izateak arlo zehatz baten koordinazio ardua hartzea dakar berekin. Zuzendaritzak erabakiko du txandaketaren maiztasuna.

Zazpi. Zuzendaritza Kontseilua gutxienez hilean behin bilduko da.

IV. KAPITULUA ARAUBIDE EKONOMIKOA

23. artikulua. Kapital soziala

Bat. Kooperatibak Estatutu Sozialetan ezarritako gutxienerako kapital sozialari eutsiko dio beti, bazkideen nahitaezko ekarpenen edo ekarpen boluntarioen bidez.

Bi. Bazkide orok Estatutu Sozialetan zehaztutako gutxienerako nahitaezko ekarpenari eutsi beharko diote beti, beren sozietate-harremanari eutsi ahal izateko. Zenbatekoa gutxienerako nahitaezko ekarpen horren azpitik gelditzen bada, diferentzia hori estatutuaren jarritako epean ordaindu beharko da. Kontseilu Errektoreak egindako errekerimenduari kasurik egiten ez bazaio, nahitaezko baja emango zaio eta ez justifikatua izanfo da.

Hiru. Aurreko atalean azaldutako modu berean jokatu da bazkideren batek Batzar Nagusiak erabakitako nahitaezko ekarpen berriak egiten ez baditu, baldin eta ekarpen horien aurka berariaz egin ez badu.

24. artikulua. Hasierako nahitaezko ekarpenaren eta sarrera-kuotaren zenbatekoa eta ordainketa

Bat. Ekitaldi ekonomiko bakoitzean egingo den Batzar Nagusi Ohikoan zehaztuko du kooperatiban sartu nahi duen eskatzaileak egin beharreko hasierako nahitaezko ekarpenaren zenbatekoa, eta oso-osorik ordaindu beharko da bazkide gisa onartua izan den une berean.

Bi. Sarrera-kuotaren zenbatekoa ere hasierako nahitaezko ekarpena bezala zehaztuko da, % 25eko mugarekin, eta oso-osorik ordaindu beharko du bazkideak kooperatiban onartua izan den une berean.

25. artikulua. Galerak bazkideei egozte

Bat. Galerarik dagoen ekitaldietan, oro har, bazkideei egotziko zaie galera hori, Estatutu Sozialen arabera dagokien zatia kenduta.

Bi. Horren ondorioz, bazkideek nahitaezko ekarpenen erabateko galduko balituzte, bazkide bakoitzak saldo negatiboa berrezarri beharko du, bazkide izaerari eusteko gutxieneko nahitaezko ekarpen gisa finkatutako zenbatekora arte, Kontseilu Errektoreak hala eskatuta estatutuetan aurreikusitako epean.

Hiru. Porrot eginez gero, kooperatibaren ondare garbia negatiboa izango baita, haren baliabideak hirugarrenekin sortutako zorrak partzialki ordaintzeko erabiliko dira, legez ezarritako lehentasuna errespetatuz, eta bazkideek kapital sozialari egindako ekarpen guztiak galduko dituzte.

26. artikulua. Nahitaezko ekarpenak handitzea

Bat. Finantza-politika zuzen eta zorrotz batek gidatuko du kooperatiba, hartara haren biziraupena eta etorkizuneko garapena ahalbidetzeko.

Bi. Kontseilu Errektoreak proposatuta eta Zaintza Batzordeak txostena egin ondoren, Batzar Nagusiak ezarriko ditu kooperatibaren finantza-egiturarako teknikoki egokiak diren oreka-parametroak.

Hiru. Aurrez ezarritako finantza-orekari eusteko edo hori berrezartzeko aukera bakarra bazkideen nahitaezko ekarpen berrietara jotzea bada eta, nolana ere, autofinantzaketa nahikorik ez denean eta kanpoko kredituak erabili ezin badira, edo horrek ezarritako zorpetze-mugak gainditzen baditu, Kontseilu Errektoreak kapital sozialera nahitaezko ekarpen berriak egiteko proposamena sartuko du egingo den hurrengo Batzar Nagusiaren eguneko gai-zerrendan.

Lau. Nahitaezko gehikuntzak oinarritzko arau hauen arabera egingo dira:

- a) Ekarpen-gehikuntzaren zenbateko osoa ezarritako finantza-parametroen egoeraren eta bilakaeraren arabera zehaztuko da.
- b) Bazkide guztien (bazkide laguntzaileak izan ezik) ekarpenen bitartez egingo da ekarpen-gehikuntza.

Bost. Kontseilu Errektoreak, halaber, edozein unetan proposatu ahalko du kapital sozialari nahitaezko ekarpen berriak egin beharra, baldin eta –kooperatibaren ohiko kudeaketarako ezarritako finantza-parametroak gorabehera– arrazoi berezi edo salbuespenekoengatik beharrezkotzat jotzen badu, esaterako garapen-plan garrantzitsuei aurre egiteko, edo kaudimengabeziako egoerarik gertatzen bada edo halakorik gerta daitekeela aurreikusten badu.

Ekarpen-gehikuntza horiek onesteko erabakian jasotako baldintzen arabera kudeatuko dira; baldintza horiek nahitaezko ekarpenetarako oro har ezarritakoetatik aldentu eta haiek ez bezalakoak izan ahalko dira.

Sei. Batzar Nagusiak ezarriko ditu kapitala nahitaez handitzeko prozesuan aplikatu beharreko xedapenak –bereziki zenbatekoak, epeak eta ordaintzeko baldintzak ezartzen dituztenak–, betiere indarreko legeriarekin bat etorritz.

27. artikulua. Betebehar ekonomikoak ez betetzea

- a) Ekarpenei dagozkienak.
Biziolaren Estatutu Sozialen, Barne-araudi honen eta modu baliordunean hartutako erabakien arabera dagozkion ekarpen ekonomikoak egiteari uko egiten dion bazkidea diziplina sozialeko araubidearen menpe geratuko da automatikoki, hutsegite oso larriaren kalifikazioarekin, non eta ezezko horrek ez dakarren Bizio baja ematea, dela boluntarioa, dela nahitaezkoa. Nolanahi ere, Kontseilu Errektoreak Estatutu Sozialetan aurreikusitakoarekin bat etorritz jardun beharko du.
- b) Bazkide kontsumitzaile den aldetik sortutako zorren ondorioz.
Bazkide kontsumitzailea den aldetik, bazkide orori dagokio harreman horren ondorioz sortutako zorrak kitzatzea, betiere kooperatibak ezarritako epe eta baldintzetan. Bazkideak ez baditu betebehar ekonomikoak betetzen, eten egingo zaio zerbitzua, eta diziplina sozialeko araubidearen menpe geratuko da automatikoki, hutsegite oso larritzat jota. Nolanahi ere, Kontseilu Errektoreak Estatutu Sozialetan aurreikusitakoarekin bat etorritz jardun beharko du.
- c) Bezero kontsumitzaile baten bazkide abal-emaile den aldetik sortutako zorren ondorioz.

Bazkide kontsumitzaile batek abalaturako bezero batek ez ordaintzeagatik zerbitzuaren baldintzak betetzen ez baditu, moztu egingo zaio zerbitzua, eta betebeharrak ekonomikoak betetzeko eskatuko zaio. Nolanahi ere, bazkide abal-emaileak izango du zor horren gaineko erantzukizuna, eta bezero kontsumitzaileak ordaintzeari uko egiten badiu, edo ohiko bideetatik kobratzea ezinezkoa bada, bazkide abal-emaileari exijituko zaio zor hori kitatzeko. Bazkideak ezezkoa ematen badu, b) atalean xedatutakoa aplikatuko zaio.

28. artikulua. Ondare-kontabilitatea eta jarraipen-kontrola

Bat. Kooperatibak kontabilitatea egingo du, betiere Merkataritza-kodearekin eta aplikatzekoak diren gainerako arauarekin bat etorritik, oro har onartutako balorazio- eta kontabilitate-printzipioak errespetatuz, halako moduan non sozietatearen benetako ondare-egoera islatuko baitu uneoro.

Bi. Nolanahi ere, Kontseilu Errektoreak kudeaketaren gaineko kontrol-eginkizunak betetzeko ezinbestekoak diren datu ekonomiko guztiak izan beharko ditu hileroko, ekitaldiko eta hileroko aurreikuspenak kontuan hartuta. Asmo horrekin, Zuzendaritza Kontseiluak hileroko Ustiapenaren Aurrekontua, hileroko Diruzaintzako Aurrekontua eta hileroko Egoera Balantzea emango dizkie hileroko Kontseilu Errektoreko kideei, xede horretarako beharrezkotzat jotzen diren txostenez gain, dela Kontseilu Errektoreak berriaz eskatuta, dela Zuzendaritza Kontseiluak bere ekimenez emanda.

Hiru. Ikuspuntu estrategiko-enpresarialetik bideragarria edo gomendagarria den neurrian, kontuen berri ematerakoan Zuzendaritza Kontseiluak ere islatu beharko du kooperatibaren ahalik eta gardenen jokatu nahia.

V. KAPITULUA. LAN- ETA DIZIPLINA-ARAUBIDEA

1. ATALA. JARDUEREN ANTOLAKETA

KONPROMISOA DA BIZIOLAREN LAN-ANTOLAKETAREN ARDATZ ETA BALIO NAGUSIA¹

29. artikulua. Egitura organikoa

Bat. Kontseilu Errektoreari dagokio Biziolaren egituraren organigrama orokorrak onestea, Zuzendaritza-Kontseiluaren proposamenez.

Bi. Kontseilu Errektoreak izendatuko du Zuzendaritza, Estatutu Sozialetan xedatutakoaren arabera. Kontseilu Errektorea izendatzerako orduan, horretarako definitutako prozesu parte-hartzailea eta irizpideak ardatz hartuko dira. Kontseilu Errektoreak berretsiko ditu lan-taldeek proposatutako hautagaiak.

30. artikulua. Bazkide langileek dagokien lan-jarduera gauzatzea, eta jarduera hori gainbegiratzea

Bat. Bazkide langileek eskakizun hauek bete behar dituzte:

- Kooperatibako bazkideak izatea.
- Aurretiaz finkatutako hautaketa-prozesuen bitartez sartzea kooperatiban, zeinetan, besteak beste, alderdi hauek baloratzen baitira: boluntario gisa eginiko ibilbidea, gaitasun pertsonalak eta kooperatibaren konpromisoak aurrera ateratzeko ahalmena, esleitzen zaizkien edo elkarrekin adostutako arloetan eta lantaldeekin.
- Talde profesional jakin batean sartzea, zein lantaldeek eskuratutako konpromisoak betetzearen bidez aitortu behar baita. Talde profesional bakoitzaren barruan soldata-ibilbide espezifikoa egiteko konpromisoa hartzea beren gain.

Bi. Langileek Biziolarekin duten harremana lantaldeek ezartzen dituzten konpromisoak bete beharri lotuko zaio. Aldiro baloratuko dute lantaldeek konpromiso horien betetze-maila. Urtean bi momentutan egingo balorazio lan hau, langilearen eta arduradunaren arteko elkarrizketaren bidez.

Hiru. Biziolak langileak sortutako lanpostuetan egonkortu daitezela nahi du. Alabaina, lankideren batek konpromisoen betekizuna urratuko balu, Barne-araudian ezarritako diziplina-neurriak aplikatuko zaizkio.

Lau. Langileak behartuta egongo dira agintzen zaien lana egitera, bai eta lana aldatzera ere, edonolakoak direlarik lanaren edukia eta eginkizunak, betiere, beren gaitasun/konpetentzien esparruan eta Biziolaren misio, ikuspegi eta balioekin bat etorritik.

Bost. Lanean ari direnean, langile guztiek Estatutu Sozialek eta Barne-araudi honek eskatzen dien lankidetzeta eta diligentziarekin aritu beharko dira nahitaez, betiere Biziolaren misio, ikuspegi eta balioen esparruan beren zereginak koordinatzeko erantzukizuna duten pertsonak erabakitzen dutenaren arabera.

Sei. Biziolan zuzendaritza-erantzukizunak dituztenek dagozkien ahalmenak gauzatuko dituzte, eta esleitzen zaizkien betebeharren aurrean erantzun beharko dute. Orobat, honako hauek egin beharko dituzte:

- a) Modu parte-hartzailean zuzentzea, erabakiak hartzen eta lan-helburuak finkatzen laguntzen dietenei bide emanez, haien ardurapeko gaitetan.
- b) Lan-giro on eta eraginkorra sustatzea.

¹ Pertsona kooperatibarekiko, eta alderantziz.

- c) Laguntzaileei lanarekin zerikusia duten gaien buruzko informazioa ematea.
- d) Sortzen diren gatazkak elkarrizketaren eta negoziazioaren bidez konpontzen saiatzea.
- e) Beren lan-arloetan diharduten bazkide langileek eta soldatapekoek lan-betebeharrak bete ditzatela exijitzea.
- f) Bazkide langileen eta soldatapeko langileen lanbide-prestakuntza eta -garapena sustatzea, prestakuntza-plan pertsonalizatua aurkeztuz.
- g) Lidergoan dauden aldetik, euren beraien prestakuntza-plana zaintzea, eta kargua uzteko unea aurreratu edo planifikatzea.

Biziolak behar diren prestakuntza-bitartekoak jarriko ditu koordinazioan diharduten pertsonen eraginkortasunez gara ditzaten beren eginkizun teknikoak nahiz zuzendaritzakoak edo lidergoari lotutakoak.

Zazpi. Langileen eta erantzukizunak dituzten pertsonen artean ohiko zereginetan desadostasunik sortuko balitz, Biziolak bide egokiak bilatu beharko ditu desadostasun horiek konpontzeko.

Zortzi. Langileek lanera ez joatea justifikatzeko alegatzen dituzten gaixotasun- edo istripu-egoerak egiaztatzerik izango du Biziolak. Dena delako egoera egiaztatzeari uko egiteak berekin ekar dezake dagozkien eskubide ekonomikoak etetea.

Bederatzi. Biziolak bere gain hartzen du Biziolako eguneroko jardunari lotuta zein gobernu-organismoetan diharduten bazkideek Biziolaren izenean zenbait ekitalditara joan eta erakundea ordezkatzeko beharrak eragindako gastuak ordaintzea. Horretarako, gastuak eta gehigarriak itzultzeko protokoloak jarraituko dira.

Hamar. Langileek azpiegituren, baliabideen eta datuen erabilerarako ezarritako irizpideek ezarritakoaren arabera jardun beharko dute, unean uneko protokolo eta araudiak errespetatuz.

Hamaika. Biziolak langileei lanerako behar dituen baliabideak eskuragarri jarri beharko dizkie, zehaztutako irizpideak errespetatuz erabiliko direnak.

Hamabi. Langileak Biziola uztean edo harremana etetean gailuak itzuli beharko ditu, erakundeak gailuen erabilerarako protokoloak ezarritakoaren arabera.

31. artikulua. Soldatapeko langileek dagozkien lan-jarduera gauzatzea, eta jarduera hori gainbegiratzea

Bat. Soldatapeko langileek eskakizun hauek bete behar dituzte:

- Oro har kooperatibako bazkideak dira, baina baliteke bazkide ez izatea.
- Soldatapeko langileei dagozkien berezitasunak langileak hautatzeko protokoloetan jorratzen dira.

Bi. Soldatapeko langileak berak, lantaldeek edo Biziolako beste edozein organok soldatapeko langile horrek ez dituela konpromisoak betetzen hautematen badute, langilea beste lanpostu batera aldatzeko aukera aztertu liteke. Lanpostu berrian ere konpromisoak ez direla betetzen hautematen bada, edo ez bada soldatapeko hori beste ezein lanpostura aldatzeko aukerarik aurkitzen, indargabetu egingo zaio kontratua, eskuratu dituen lan-eskubide guztien kalterik gabe.

Hiru. Soldatapeko langileak eragiten dien lan-hitzarmenean ezarritako arauen arabera arautuko dira, araudi honetan azaldutakoekin kontraesanetan daudenean.

Lau. Lanean ari direnean, langile guztiak Estatutu Sozialek eta Barne-araudi honek eskatzen dien lankidetzeta eta diligenziarekin aritu beharko dira nahitaez, betiere Biziolaren misio, ikuspegi eta balioen esparruan beren zereginak koordinatzeko erantzukizuna duten pertsonen ohiko zereginetan erabakitzen dutenaren arabera.

Bost. Soldatapeko langileei Biziolako kudeaketa ardurak ematen bazaizkie, dagozkien eskumenak baliatuko dituzte, eta esleitzen zaizkien betebeharren aurrean erantzun beharko dute. Orobat, honako hauek egin beharko dituzte:

- a) Modu parte-hartzailean zuzentzea, erabakiak hartzen eta lan-helburuak finkatzen laguntzen dietenei bide emanaz, haien ardurapeko gaietan.
- b) Lan-giro on eta eraginkorra sustatzea.
- c) Laguntzaileei lanarekin zerikusia duten gaiei buruzko informazioa ematea.
- d) Sortzen diren gatazkak elkarrizketaren eta negoziazioaren bidez konpontzen saiatzea.
- e) Beren lan-arloetan dihardutenek lan-betebeharrak bete ditzatela exijitzea.
- f) Langileen bazkide zein soldatepekoen lanbide-prestakuntza eta -garapena sustatzea, prestakuntza-plan pertsonalizatua aurkeztuz.

Biziolak behar diren prestakuntza-bitartekoak jarriko ditu agintean diharduten pertsonen eraginkortasunez gara ditzaten beren eginkizun teknikoak nahiz zuzendaritzakoak edo lidergoari lotutakoak.

Sei. Soldatepeko langileek lanera ez joatea justifikatzeko alegatzen dituzten gaixotasun- edo istripu-egoerak egiaztatzerik izango du Biziolak. Dena delako egoera egiaztatzeari uko egiteak berekin ekar dezake lan-eskubideak eta ekonomikoak etetea.

32. artikulua. Boluntarioek dagozkien jarduera gauzatzea eta jarduera horiek gainbegiratzea

Bat. Biziolaren misioa, ikuspegia eta balioak babestu nahi dituzten pertsonen parte-hartzeari ateak ireki nahian, Kontseilu Errektorearen bidez sortutako lantaldeetan sartzeko bide emango zaie.

Bi. Lantaldeak dira boluntarioen eta langileen topaketa- eta lan-guneak, Biziolaren ikuspegia aurrera eramateko helburuak lortzeko konpromisoa dutenak.

Hiru. Diseinatutako egiturak modu erabat autonomoan funtzionatuko du bere funtzioen eginkizunean, betiere Estatutu Sozialetan, Barne-araudi honetan eta Kontseilu Errektoreak hartutako erabakietan aurreikusitako aholkularitza, kontrola eta erantzukizuna aintzat hartuta.

Lau. Boluntarioek eskakizun hauek bete behar dituzte:

- Biziolako bazkide izatea, beti ere horretarako baldintzak betetzen badituzte.
- Borondatez sartzea Biziolan, eta, ahal duten neurrian, lantaldeetan parte hartu, ezagutzak eskaini eta lan egiteko konpromisoa hartzea.

Bost. Boluntarioen harremana mugagabea izan daiteke, eta lantaldeek ezartzen dituzten konpromisoak bete beharrari lotuko zaio.

Sei. Lanean ari direnean, boluntario guztiak Estatutu Sozialek eta Barne-araudi honek eskatzen dien lankidetzatza eta diligenziarekin aritu beharko dira nahitaez, betiere Biziolaren misio, ikuspegi eta balioen esparruan beren zereginak koordinatzeko erantzukizuna duten pertsonen ohiko zereginean erabakitzen dutenaren arabera.

2. ATALA. LAN-DENBORA

33. artikulua. Lanaldia

Bat. Lan-denboraren iraupena, urteko zenbaketan, kooperatibaren beharren arabera zehaztuko da, betiere indarrean dagoen kooperatiben alorreko legeria errespetatuz.

34. artikulua. Lan-egutegiak

Bat. Kontseilu Errektoreak ezarriko ditu lan-egutegiak osatzeko irizpide orokorrak. Zuzendaritza Kontseiluari dagokio lan-egutegiaren aplikazio praktikoa zehazteko eskumena.

Lan-egutegiak eskuragarri jarriko dira urtearen hasieran, urtarrilaren amaierarako. Bertan jasoko dira, gutxienez, lanegunen, jaiegunen zein gainerako egun baliogabeen arteko banaketa. Opor egunak lan taldearekin batera adostuko dira, lan-taldearen gutxieneko eskuragarritasuna bermatzen saiatuta.

Bi. Halaber, Kontseilu Errektoreak eskumena izango du –kasu larrietan, eta Zuzendaritza Kontseiluak-proposamen arrazoitu bidez hala eskatuta–, urteko edozein unetan, aurrez ezarritako lan-egutegiak indargabe uzteko, eta denbora-tarte jakin batean lana erabat bukaraztea erabakitzeko. Halakorik gertatuz gero, egutegian egin beharreko ondorengo aldaketak egingo ditu aldi berean, betiere aurreko atalean ezarritako ordu-mugen barruan.

Hiru. Urteko lanaldia 1533 ordukoa izango da. Urteko lanordu guztien arteko aldea opor-egunak dira. Lurralde bakoitzeko buletinaren arabera jaiegunak definituko dira. Tokiko jaieguna askatasun osoz mugitu ahal izango da egutegian.

35. artikulua. Txandakako lana

Bat. Zuzendaritza Kontseiluaren eskumena da txanda edo erreleboak ezartzea, betiere horiek justifikatzeko arrazoi enpresarialak badaude, esaterako ekoizpen-kostuak murriztea, erakundearen eraginkortasuna eta ekoizpena hobetzea, etab.

Eskumen horren aplikazio praktikoa egoerak eragiten dien pertsonekin alde aurretik negoziatu beharra eskatzen du.

36. artikulua. Ordutegi malgua eta urrutiko lana

Bat. Zuzendaritza Kontseiluaren eskumena da ordutegi malguak edo urrutiko lanekoak ezartzea, entitate osoan edo zati batean, nola Zuzendaritza Kontseiluaren beraren ekimenez, hala langileen proposamenez.

Bi. Zuzendaritza Kontseiluak lanaldi zehatz eta finko bat egiteko agindu ahal izango die langile jakin batzuei, gainerakoan ordutegi malguari kalterik egin gabe, betiere lan-arrazoi objektiboengatik.

Hiru. Urrutiko lanaren kasuan, akordio idatzi batean jasoko dira Biziolaren eta langileen arteko lan-baldintzak.

Lau. Urrunetik lan egiteko eskubidea erabiltzeko ahal izango dute langileek haurdunaldiko azken 2 hilabeteetan, bai eta oporretan, gaixoardian edo seme-alabak, ezkonkidea edo izatezko bikotekidea zaintzeko beharretan, bigarren gradura arteko odolkidetasunezko ahaideak eta mendekotasuna duten pertsonak ere, baldin eta, azken kasu horretan, etxebizitza berean bizi badira eta errolda aurkezten badute. Eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik beren kabuz baliatzeko aukerarik ez badute. Horretarako arrazoiak justifikatu beharko dituzte.

Bost. Eskaera gutxienez 15 egun lehenago egin beharko da, behar bezala arrazoitutako salbuespenetan izan ezik.

Sei. Langileak eskubidea izanen du egokitzapenaren aurreko egoerara itzultzeko, adostutako edo aurreikusitako aldia bukatutakoan, edo eskaera eragin zuten arrazoiak amaitzen direnean.

Zazpi. Zuzendaritzaren edo, beharrezkoa bada, Kontseilu Errektorearen eskumena izanen da aldi berean baimenak, murrizketak eta aldi baterako eszedentziak mugatzea, horiek Biziolaren funtzionamendu onari eragiten badiote data jakin batzuetan.

37. artikulua. Atsedenaldia

Langileek astean egun eta erdi jarraituko atsedenaldia hartzeko eskubidea izango dute, normalean larunbateko arratsaldea edo, egokiago izanez gero, asteleheneko goiza eta igande osoa. Ezin izango da asteko atsedenaldiaren ordezkari ekonomikorik jaso.

38. artikulua. Lanaldi-murrizketa

Bat. Langileak lanaldia proportzioan murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren iraupenaren % 10 gutxienez eta % 50 gehienez, bere ordainsariak proportzioan murriztuz. Murrizketa hori zergatik eskatzen den zehaztu beharko da:

- Odol-ahaidetasuneko edo bizikidetzahaidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik beren kabuz baliatu ezin bada. Era berean, eskubide hau erabili ahal izango da mendekotasun egoeran dagoen pertsona zuzenean zaindu behar badu, beti ere etxe berean bizi badira eta udal-errolda aurkezten badute.
- Osasun arrazoiengatik lanaldia murriztu behar duen langilea.
- Arrazoi pertsonalengatik lanaldia murriztu nahi duen langilea, lan taldearekin eta Zuzendaritza Kontseiluarekin (edo, beharrezkoa bada, Kontseilu Errektorearekin) ados jarri ondoren.

Zuzendaritza Kontseiluaren (edo, beharrezkoa bada, Kontseilu Errektorearen) eskumena izanen da aldi berean baimenak, murrizketak eta aldi baterako eszedentziak mugatzea, horiek Biziolaren funtzionamendu onari eragiten badiote data jakin batzuetan.

Bi. Lanaldi zatituan aritu beharreko lanpostuetan diharduten eta gutxienez lanaldiaren % 10eko murrizketa eskatzen duten langileek lanaldi jarraituan jardun ahal izango dute, urtero ezarritako lan-ordutegiaren barruan.

Hiru. Lanaldi-murrizketa zein lanaldi osora itzultzeko eskaerak gutxienez 15 eguneko eperako eskatu beharko da, behar bezala arrazoitutako salbuespenetan izan ezik.

Lau. Langileak eskubidea izango du ordutegia zehazteko bizikidetzahaidetasuneko edo ezkontzahaidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik beren kabuz baliatu ezin bada. Era berean, eskubide hau erabili ahal izango da mendekotasun egoeran dagoen pertsona zuzenean zaindu behar badu, beti ere etxe berean bizi badira eta udal-errolda aurkezten badute. Aukera hau gauzatuko da, betiere beren kargu dituzten pertsonak zaintzeko ordutegi jakin hori behar dutela egiaztatzen badute.

Bost. Langileak eskubidea izango du egokitzapenaren aurreko egoerara itzultzeko, adostutako edo aurreikusitako aldia bukatutakoan, edo eskaera eragin zuten arrazoiak argudiatzen direnean.

39. artikulua. Baimenak

Bat. Ordaindutako baimenak: Baimen hauek baldintzatuta egongo dira langile estatutuan ezarritako minimoetara.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea dute lan-aurrerakinaren ondorioetarako, aldeztatik jakinarazi eta justifikatuta, baldin eta jarraian aipatzen diren kasuren batean badaude, eta adierazitako denbora-tarteetarako:

- a) Langilea ezkontzeagatik², hemezortzi egun natural, egun baliadun batean hasita, 4 hilabete geroago arte hartu ahal izango direnak.
- b) Ahaideen istripua, gaixotasun larria, ospitaleratzea edo ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikoa, (odolkidetasuneko edo ezkontzahaidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideen edo errolda aurkezten duen beste edozein bizikideren kasuan), zainketak behar baditu, bost lanegun emango dira, jarraian edo zatika hartu ahalko direnak.
Bidaia lurralde mugakide batera egiten denean, beste egun bat gehituko da. Bidaia mugakidea ez den lurralde batera egiten bada, beste bi egun gehituko dira.
- c) Langileak ohiko bizilekua aldatzeagatik, lanegun bat.
- d) Odol- edo ezkontzahaidetasunezko lehen mailako ahaideen heriotzagatik, 18 egun natural, heriotza ondoko lehen egun baliadunetik aurrera. Bigarren mailako ahaideen kasuan, artikulua honetako b) atalean zehaztutako prozedurari jarraituko zaio.

² Baita izatezko bikotea eratzeagatik ere.

- e) Gurasoak, seme-alabak edo neba-arrebak (odolekoak nahiz politikoak) ezkontzeagatik, egun natural bat; betiere ezkontza-data eta langilearen lanaldia bat badatoz.
- f) 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskitzeagatik: lanaldi arrunta ordubete murriztea. Epea metatu egin daiteke eta aurrez aipatutako epearen aurretik bukatu ere egin daiteke. Eskubide hori amak edo aitak eskatu ahalko du.

Murrizketa haurrak hamabi (12) hilabete bete arte luzatu ahalko da, eta soldata proportzionalki murriztuko da bederatz (9) hilabete betetzen direnetik aurrera.

Zuzendaritzak bularra emateko baimenaren aldi bereko erabilera mugatu ahal izango du, bi langilek subjektu eragile beragatik eskatzen dutenean eta honek kooperatibaren funtzionamendu onerako arazoak ematen dituzenean, beti ere arrazoi objektiboekin argudiatuta. Kasu horretan, enpresak plan alternatibo bat eskaini beharko du, bi langileen gozamina berrmatuko duena eta bateragarritasun-eskubideak erabiltzea ahalbidetuko duena.

- g) Norberarentzako edo senideren batentzat (odol edo ezkontza bidezko lehen gradura arteko ahaideentzako, izatezko bikoteak eta bizikideak barne) mediku-konsultetara joateko behar den denbora. Langileak Biziolari medikuaren agindua frogatzen duen agiria edo bolantea aurkeztu beharko dio.

Erditze aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko beharrezko denbora sartzen da, baita adopzio edo harrera kasuetan, nahitaezko informazio eta prestakuntza saioretara joateko eta egokitasun adierazpena egin aurretik beharrezkoak diren txosten psikologiko eta sozialak egiteko denbora ere, betiere, lanorduetan egin behar badira.

- h) Jaioberriaren ospitaleratzeagatik, lanaldiaren % 50era arteko absentzia ordaindua gurasoentzat, baldin eta bestelako baimenik ez badute.
- i) Kontuan hartu behar da b), d) eta k) kasuetan egun-kopurua luzatzerik izango dela, oporrei deskontatuz edo ordaindu gabeko baimenen bidez, langileak hala eskatzen badu eta erakundearen antolaketa eta funtzionamendu egokiak horretarako aukera ematen badu.
- j) Publikoa edo pertsonala den eginbehar saihestezina betetzeko behar-beharrezkoa den denbora, langilearentzat itundutako lanorduetan denean. Baimen honen xedeetan, ezinbesteko betebeharra da:

1. Justizia-epaitegietara joatea, zitazioa egin ondoren.
2. Udaleko zinegotziek osoko bilkuretara edo informazio eta gobernu batzordeetara joatea.
3. Hauteskunde kontsulta baten ondorioz herritarren betebeharrak betetzea, bai hautesleei bai hauteskunde mahaiko kideei dagokienez, indarra duen legerian ezarritako moduan.
4. Zerga Agentzian agertzea, hark egindako errekerimenduei erantzuteko, bai eta Autonomia Erkidegoko organo baliokideetan eta langilea bizi den herriko udalean ere.
5. Azterketen edo oposizioen epaimahai bateko saioretara joatea, dagokion agintaritzaz izendatuta.
6. Nortasun agiri nazionala, atzeritarren nortasun zenbakia edo pasaporte berritzea, lanalditik kanpo egitea eragozten duten arrazoi justifikatuak daudenean.
7. Jabeen komunitateko zuzendaritza-karguen ondoriozko eginkizunak betetzea, baldin eta langileak frogatzen badu ezinezkoa izan dela lan ordutegitik kanpo egitea, bere karguari dagozkion kudeaketak izatea eta ezin eskuordetzea, eta ezinbesteko presentzia izatea.
8. Eskola Kontseiluaren bileretara joatea, baldin eta administrazio eta zerbitzuetako langileen ordezkari gisa agertzen bada eta ez guraso gisa.

Betebehar hori betetzeak hiru hilabeteko epean lanorduen % 20 baino gehiago lan egitea ezinezko bihurtzen badu, Biziolak eszedentzia edo murrizketa egoerara igaro ahal izango du langilea.

Langileak, eginbeharra betetzeagatik edo karguan aritzeagatik, kalte-ordain edo diru-sarrerara gehigarri bat jasotzen badu, horren zenbatekoa kenduko zaio erakundearen aurrerakinetik.

- k) Langileak eskubidea izango du lanera ez agertzeko, baimen ordainduarekin, ezinbesteko kasuetan, bigarren gradura arteko senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, baldin eta gaixorik badago edo istripuren bat gertatzen bada eta berehalako presentzia ezinbestekoa bada.

Atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik gauzatzen diren abstentzia orduak guztira lau (4) lanegun izango dira urtean. Kasu guztietan lanera ez joatea justifikatu egin beharko da.

- k) Langileak eskubidea izango du lanera ez agertzeko, baimen ordainduarekin, ezinbesteko kasuetan, bigarren gradura arteko senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, baldin eta gaixorik bada edo istripuren bat gertatzen bada eta berehalako presentzia ezinbestekoa bada.

Bi. Kasu hauetan eman daiteke ordaindu gabeko baimena, aldez aurretik jakinarazi eta justifikatuta, eta adierazitako denborarako:

- a) Aurreko atalean aipatzen ez diren eginbehar publiko eta pertsonal saihestezinak betetzeko behar-beharrezkoa den denbora.
- b) Dagokion espazioetan ordezkaritza-lanak egiteko, aurrez koordinazio taldearekin kontrastatuta.
- c) Langileek arrazoi pertsonalengatik ondoz ondoko 30 egun naturalera arte huts egin ahal izango dute lanera, urtean zehar gehienez ere 45 egun izanez, ordainsaria jasotzeko eskubiderik gabe. Baimen hau gauzatzeko 15 egun natural lehenago jakinarazi beharko da, ezinbesteko kasuetan izan ezik eta arrazoiak zehaztu ezean.

Hiru. Baimen horien tramitazioa eta ukapena idatziz arrazoituko dira.

Lau. Gurasoen baimenari dagokionez, indarrean dagoen legeriaren arabera izango da.

Bost. Gerentziaren (edo, beharrezkoa bada, Kontseilu Errektorearen) eskumena izango da aldi berean baimenak, murrizketak eta aldi baterako eszedentziak mugatzea, horiek data jakin batzuetan Biziolaren funtzionamendu onari eragiten badiote.

40. artikulua. Etenaldiak

Bat. Eten egingo dira, aldi baterako, langileen lana egiteko betebeharra eta eskubidea, eta prestazio horri loturiko eskubide eta betebehar ekonomikoak galduko dira, honako arrazoi hauengatik:

- a) Aldeak ados jarri izana.
- b) Sozietate-kontratuan behar bezala jasota daudenak.
- c) Langilearen aldi baterako ezintasuna.
- d) Eskubide gisa, eta langileak aldez aurretik eskatuta, honako kasu hauetarako: jaiotza, adopzioa, zaintza adopzio edo harrerarako, Kode Zibilarekin edo hori arautzen duten autonomia-erkidegoetako lege zibilekin bat etorritik, sei urtetik beherakoak edo ezgaitasuna duten sei urtetik gorako adingabeak, edo inguruabar eta esperientzia pertsonalak direla-eta, edo atzerritik datozelako, gizarteratzeko eta familian txertatzeko zailtasun bereziak dituztenak, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuak.
- e) Haurdunaldiko arriskua eta bederatzi hilabetetik beherako baten edoskitze naturaleko arriskua.
- f) Ordezkaritza gisa kargu publikoan edo kooperatiba-mugimenduan aritzea, honek lanera joatea galarazten badu.
- g) Langileak askatasuna galdu badu, kondena-epairik ez dagoen bitartean.
- h) Diziplina-arrazoiengatik ordainsarien etenaldia.
- i) Aldi baterako ezinbesteko arrazoiak edo arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak.
- j) Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak.
- k) Nahitaezko eszedentzia.
- l) Greba-eskubidea erabiltzea.
- m) Erakundea legez ixtea.
- n) Genero-indarkeriaren biktima den langileak lana uzteko beharra duela erabakitzea.

Bi. Etenaldiak lan egiteko eta lana ordaintzeko elkarrekiko betebeharretatik salbuesten du.

Hiru. Aurreko atalean zerrendatutako etete-arrazoiak amaitzen direnean, langileak dagozkion eskubide eta betebeharrak guztiak berreskuratuko ditu, eta erreserbatutako lanpostura itzultzeko eskubidea izango du.

Lau. Aldi baterako ezintasunaren kasuan, Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden legeen arabera, erabateko baliaezintasun iraunkorreko egoeran deklaratu den bazkide langilearen lanpostua gordetzeko eskubidea galduko du, eta erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun handia izanez gero, pertsona horri nahitaez baja eman beharko zaio langile gisa, beste edozein modutako bazkidetza mantendu daitekeen arren.

Bost. Artikulu honetako Bat ataleko a), b), c), d) eta e) kasuetan, lan-kontratuak egin ahal izango ditu Biziolak etenaldian dauden langile bazkideak ordezkatzeko, baldin eta kontratuan ordezkatutako bazkide langilearen izena eta ordezkapenaren arrazoiak zehazten badira.

41. artikulua. Eszedentziak

Bat. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezkoak eskubidea emango du lanpostua gorde eta antzinasuna kontatzeko.

Horrela, erakundetik kanpoko izendapen edo hautapen bidez kargu publikoan edo kooperatiba-mugimenduan diharduen bazkidea, nahitaezko eszedentzian sartuko da. Kontseilu Errektoreak egoera horren berri izango du, eta ez du horri buruzko iritzirik eman beharko. Behin aldi hori amaituta, pertsona horrek zerbitzua, kargua edo eginkizuna uzten duenetik gehienez hilabeteko epean itzuli beharko du lanera, eszedentzia-epea urtebetetik beherakoa bada. Epea luzeagoa bada, betetzen zuen lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituen lanpostu huts bat dagoenean edo sortzen den beste edozein lanpostuaren batean eskumenak dituela frogatzen duenean gertatuko da. Erakundea uzten denetik hilabeteko epea igarotakoan pertsona hori lanera itzuli ez bada, eta arrazoi justifikaturik ez badago, bazkide langile izateari utziko dio.

Bi. Biziolan gutxienez hiru urteko antzinasuna duten bazkide langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango diote Kontseilu Errektoreari, gehienez ere hiru urtekoa. Eskaera onartu ondoren, sozietate-harremana aldatuko da, eta eszedentzian egoeran dauden bazkide bihurtuko dira. Eskabideak arau eta baldintza hauek bete beharko dituzte:

- a) Biziolari hiru hilabeteko aurrerapenarekin jakinarazi beharko zaio eszedentzia eskatu nahia.
- b) Eszedentzian dagoen bazkidearen egoera aldatzeko, bazkide langile gisa berriz sartzeko eskaera egin beharko da. Eragindako lantaldeek baloratuko dute eskaera, eta gero Kontseilu Errektorearekin kontrastatuko dute, zeinek eskaera onetsi edo baztertuko duen.
- c) Lehenengo urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igarotakoan, ez du bere lanpostua gordetzeko eskubiderik izango, bere lanpostuaren berdina edo antzekoak diren lanpostuetan hutsik dauden lanpostuetara itzultzeko lehentasunezko eskubidea baizik, kooperatiban halakorik balego edo gertatzen bada.
- d) Eszedentzia egoeran dauden bazkideen kopuruak, guztira, ezingo du kooperatibako plantilla osoaren % 10a gainditu.
- e) Eszedentziaren eskatzailea ezin da hutsegite oso larriagatik zigortuta edo diziplina-espedita baten menpe egon.
- f) Lau urte igarota egon beharko dira eskatzaileak borondatezko beste eszedentzia baten gozamina amaitu zuenetik.

Hiru. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, norberarena zein adoptatua izan, edo adopzio-helburuko zaintzaren edo harrera iraunkorraren kasuetan, jaiotzen den egunetik edo, hala badagokio, ebazpen judizial edo administratiboaren egunetik zenbatzen hasita.

Halaber, gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean izan ezik, ezkontidea, izatezko bikotekidea edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko senideren bat zaintzeko langileek, izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko senidea barne, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik bere kabuz moldatu ezin bada eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Lau. Kogerentziaren eskumena izango da aldi berean baimenak, murrizketak eta aldi baterako eszedentziak mugatzea, baldin eta horiek kooperatibaren funtzionamendu egokiari eragiten badiote data jakin batzuetan.

Bost. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joateko deialdia erakundeak egingo du, batez ere lanera itzultzeari begira. Lehenengo urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igarotakoan, erreserba lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bati dagokio.

Sei. Eszedentzian dauden langileak arau eta baldintza hauen mende egongo dira:

- a) Ezin izango dute kooperatibaren eskumenekoa den enpresa batean lan egiteko erabili.
- b) Eszedentziak hiru hilabete eta hiru urte bitartean iraungo du.
- c) Eszedentzian dagoen bazkidea bazkide izango da eszedentziak irauten duen bitartean. Behin eszedentzia-aldia amaituta, eta lehenago egin ez badu, bazkide langila gisa itzultzeko eskatu beharko du, gehienez ere bi hilabeteko epean, egun horretatik zenbatzen hasita. Epe horretan eskabiderik egiten ez bada, kooperatiban baja emango da bazkide langile gisa.

42. artikulua. Oporraldia

Bat. Langileek urteko opor ordainduak izateko eskubidea dute, ordainsari ekonomiko bidez ordezkatu ezinekoak. Urteko oporraldiaren iraupena hogeita hamar egun naturalekoa izango da gutxienez, zein lan-egutegian zehaztuko baitira.

Bi. Oporren ordainsaria lansari-aurrerakintzat hartuko da ondorio guztietarako, eta urteko ordainsariari batuko zaio.

Hiru. Oporraldi ordainduaren iraupena urte naturalean bazkidea aktibo egon den hilabete-kopuruarekiko proportzionala izango da; kontuan hartu behar da hori azken kitapena formalizatu behar izatera.

Opor-egunen ordainsariaren ondorioetarako, lanaldi erdiko aldiak lanaldi osokoen denboraren erdia zenbatuko dute.

Lau. Arau hauen arabera finkatuko dira oporraldiak:

- a) Kontuan hartuko dira Biziolak bere gain hartutako konpromisoetatik eratorritako beharrak.
- b) Arau orokor gisa, abuztuan bi asteko oporraldia izango da, gainontzeko oporraldiak taldean adostuko dira.
- c) Zuzendaritza Kontseiluak oporraldiak finkatu ahal izango ditu, Kontseilu Errektoreak alde aurretik hala adostuta, dela ondoz ondo antolatutako txandetan, dela gutxienezko zerbitzuak bermatuz, norberaren oporraldia gutxienez bi hilabete lehenago jakingo dela ziurtatuz, banakako negoziazioei eta akordioei kalterik egin gabe. Hauxe izango da irizpide orokorra:
 - Agindutako eginkizunaren jarraitutasuna/kalitatea bermatzea.
 - Agindutako lantokiaren jarraitutasuna/kalitatea bermatzea.
 - Zerbitzu orokorraren jarraitutasuna/kalitatea bermatzea.
- d) Biziola hilabetez itxiko balitz oporrak hartzeko, langile guztiek aldi horretan hartuko lituzkete oporrak, mantentze-lanak egin behar dituztenek izan ezik, baldin eta lan-egutegian horrela aurreikusten bada.
- e) Antolamendu-inguruabarrek eta lan-zamak hala eskatuko balute, Zuzendaritza Kontseiluak oporren egutegia aldatzerik izango du, baldin eta Kontseilu Errektoreak onartzen badu eta bazkide langileei gutxienez hilabeteko aurrerapenarekin jakinarazten bazaie.
- f) Oporraldia hasi baino lehen edo oporraldia igaro bitartean aldi baterako ezintasun-egoeran jarri eta oporraldia gozatu ezingo luketen langileek medikuak alta eman ostean oporrak gozatzeko eskubidea izango du, non eta Biziolarekin adostuta ez den oporraldia hartzeko beste aldi bat zehazten.

43. artikulua. Lanaren alorreko neurri eta eskubideak genero-indarkeriaren biktimetzako

Genero-indarkeriaren biktima diren langileak babesten dituzten legezko neurriak hartuko dira kontuan, egoera hori legez xedatutakoaren arabera egiaztatzen badute, bereziki kontu hauei dagokienez:

Bat. Lanaldia: Genero-indarkeriaren biktima diren langileek eskubidea izango dute, beren babesa edo gizarte-laguntza integrala eraginkorra izan dadin, urrutiko lana egiteko, lanaldia murrizteko soldata proportzionalki murriztuta, edo lan-denbora berrantolatzeke, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo lan-denbora antolatzeke beste modu batzuk erabiliz.

Bi. Artikuluetan jasotako etenaldiak baliatzeko eskubidea.

Hiru. Kontratua amaitzea eta likidazioa osorik jasotzeko eskubidea, aurreabisu-deskonturik gabe.

Lau. Ez dira hutsegitetzat hartuko langile batek jasandako genero-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoak.

Bost. Urrutiko lana egiteko eskubidea.

3. ATALA. LANBIDE-SAILKAPENA

44. artikulua. Kontzeptu orokorra

Bat. Langile guztiak profesionalki sailkatuko dira talde profesionaletan, aintzat hartuta betetzen duten lanpostua eta bertan aritzean duten eraginkortasuna eta errendimendua.

45. artikulua. Talde profesionalak

Bat. Biziolako bokazioa koordinazioa eta kudeaketa ardurak taldekide guztien artean modu partekatu eta horizontalean banatzea den arren, momentu honetan eta bide hori jorratzeko baldintzak sortzen diren bitartean, Talde Profesionalen araberako banaketa lehenesten da ([III. ERANSKINA: TALDE PROFESIONALAK](#)).

Kooperatibako iraupen mugagabeko bazkide langileak, izaera hori lortzen duten unean, bakoitzari dagokion talde profesionalean kokatuko dira. Elkarteko langileen kasuan, kontratazio mugagabea izanda ere, trantsizio hau dagokion ebaluazioa gainditu ondoren aplikatuko da. Langileen kasuan hiru ebaluaketa momentu izango dira:

- Kontratazio unean: Postuari dagozkion funtzio eta zereginen araberako lehen balorazioa.
- 6 hilabetetara (egonkortze bidean): Funtzio eta zereginen betetze mailaren inguruko elkarriketa emango da langilearen eta arduradunaren artean.
- Urte bat: Bazkidetza prozesua abiatu aurretik, berriro ere funtzio eta zereginen betetze mailaren inguruko elkarriketa emango da langilearen eta arduradunaren artean.

Bi. Dagozkien ondorioetarako, Biziolako kideen lanpostuak baloratzeko erabiliko diren talde profesionalak:

A talde profesionala: Zuzendaritza (gerentea)

B talde profesionala: koordinatzaileak

C talde profesionala: besteak

Hiru. A taldean (Zuzendaritza) sartuko da Kontseilu Errektoreak horretarako izendatzen duen pertsona.

Lau. A eta B taldeen kasuan, profilagatik edo beste arrazoi batzuegatik kontratazio zuzena dagoen kasuetan, zuzenean dagokion talde profesionalaren ordainsaria jasoko dute, bazkide mugagabe izan ala ez. Kasu hau aplikatzea, Kontseilu Errektorearen erabakiaren menpekoa izango da.

Bost. Taldeetako ordainsariak ez dira kontsolidatzen. Hau da, talde profesional batetik bestera igarotzean, talde berriari dagokion ordainsariak aplikatuko zaizkio langileari, jatorrizko taldea edozein dela ere.

Hiru. Bazkide langileak goragoko taldetan birsailkatu ahal izango dira. Horretarako baldintzak sustapen profesionalari kapituluaz azaltzen dira.

4. ATALA. LANEKO SUSTAPENA

46. artikulua. Kontzeptu orokorra

Bat. Biziolaren ustez, bere pertsona-lantaldeen garapena du helburu ekonomiko eta sozialak betetzeko bermerik handiena; horrenbestez, ahalik eta gehien bultzatuko du langileen prestakuntza eta sustapen profesionala, inguruabar ekonomikoek eta hazteko eta garatzeko aukerek ahalbidetzen duten neurrian.

Bi. Langileek betetzen duten lanposturako eskatzen zaizkien gaitasunak eta trebetasun profesionalak garatzeko eskubidea eta betebeharra dute, bai eta beren gaitasunekin bat datozen zereginak eta erantzukizunak beren gain hartzeko, betiere gainerako langileekin berdintasuneko baldintzetan.

47. artikulua. Prestakuntza

Bat. Emandako prestakuntzak Biziolako bazkideen eta boluntarioen errealizazioa ahalbidetu beharko du, Biziolari berari zein norberaren bizitza pertsonal eta profesionalari dagokienez.

Bi. Langileen eta boluntarioen prestakuntza, funtsean, lan-esperientziaren bidez eta informazio-bideetan eta sozietate-organoetan parte hartzearen bidez gauzatuko da. Hala ere, Biziolak prestakuntza hori osatzeko beharrezkoak diren ikastaro, mintegi eta gainerako prestakuntza-ekintzak antolatuko ditu, bereziki langile eta boluntario sartu berriei begira.

Hiru. Zehazki, betebeharrak hauek izango ditu Biziolak:

- a) Kooperatibaren Heziketa eta Kooperatiba Sustapeneko Funtsean zati bat langile eta boluntarioen prestakuntza-ekintzak finantzatzeko erabiltzea.
- b) Betiere prestakuntza-planean jasotako kasu eta baldintzen arabera, langileei erraztasunak ematea ikastaro eta hezkuntza-jarduerak jakin batzuetara joateko horretarako prestakuntza-baimenak –ordainduak zein ez– ematea.
- c) Biziolak antolatu, sustatu edo ordaindutako prestakuntza-jardueretan parte hartzen duten pertsonen errendimendua gainbegiratzea eta eskatzea.
- d) Beharrezkoa denean, erakunde barneko prestakuntza-jarduerak antolatzea.

Lau. Kontseilu Errektoreak, dagokion lantaldeak proposatuta, Prestakuntza Plan bat onartuko du, honako hauek arautuko dituenak: arlo jakin horretan elkarrekiko eskubideak eta betebeharrak erabiltzeko baldintza zehatzak, ekin beharreko prestakuntza-jarduerak, konprometitu beharreko baliabide ekonomikoak, arloan eskumena duten organoak, eta jarraitu beharreko prozedurak. Prestakuntza Plana kolektiboa, sailekoa edo pertsonalizatua izan daiteke.

Bost. Langileek programatutako prestakuntza-ikastaroetara joan beharko dute nahitaez, behar bezala justifikatutako arrazoirik ezean. Arrazoi hori dagokion taldeak baloratu beharko du, baztertzeko berariazko baimena eman aurretik.

48. artikulua. Sustapen profesionala

Bat. Ahal den neurrian, Biziolak beren gaitasun eta trebetasun profesionalen arabera esleituko dizkie langileei beren zeregin, eginkizun eta erantzukizun profesionalak.

Bi. Langileak eginkizun gero eta konplexu eta arduratsuagoak betetzeko prestatzen joan daitezenean diseinatuko du bere lan-antolaketa. Oro har, Biziolaren egiturak langileen garapen profesionalerako bide naturalak ezarri beharko ditu.

Hiru. Langilea beste lanpostu batera aldatzeko prozesua Kontseilu Errektoreak erregulatuko du, Zuzendaritza Kontseiluak eta lantaldeek proposatuta.

Lau. Gaitasun profesionala izango da sustapen-irizpide lehenetsia. Printzipio hori oinarri, Kontseilu Errektorearen akordioak honako alderdi hauek garatuko ditu, gutxienez:

- a) Jarraitu beharreko hautaketa-prozedurak.
- b) Lanpostu jakin bat eskuratzeko lehentasunak, lanpostuen izaeraren eta eskakizun profesionalen arabera.
- c) Lanpostu hutsak eskuratzeko eskubidearen berdintasunari ezarritako mugak, esaterako aldaketa teknikoen eta antolakuntzari lotutako ondoz sortutako desdoitze profesionalen amortizazioa, laneko desgaitasun iragankor edo iraunkorra duten pertsonen lanpostu egokia eskaini beharra, eta langileen ahalmena egungo beharretara edo sortuko direnara egokitzeko etengabeko lana.
- d) Barne-sustapenaren printzipioaren salbuespenak.

5. ATALA. LANSARI-AURRERAKINAK

49. artikulua. Ordainsarien taularen zehaztapena

Bat. Ordainsarien taula aurrerakin mota desberdinen batezbesteko hilekoen arabera ezarriko da. Hemen kontsultatu daiteke: [III. ERANSKINA – TALDE PROFESIONALAK](#) (ikus taula aurrerago).

Bi. Urteko lan-aurrerakin gordinaren urtetik urterako igoera aurreko urteko kontsumoko prezioen indizearen bilakaeraren arabera izango da, urtarriletik abendura neurtuta, beti ere KPIren balioa negatiboa ez denean. Kasu horretan, ez da aurrerakinen eguneraketarik aplikatuko. Nolanahi ere, aurreko ekitaldian galera larriak izan direlako lan-aurrerakinak murriztu eta doitu ahal izango dira, beti ere Kontseilu Errektorearen erabakiaren menpe.

Lau. Aurreko ataletan xedatutako guztia gorabehera, kontuan izan behar da langileek benetan kontratatutako eta lan egindako orduen arabera kobratuko dutela hileko lan-aurrerakina.

50. artikulua. Likidazioa eta ordainketa

Bat. Sortutako lan-aurrerakinak hileroko eta mugaeguna gaitutakoan ordainduko dira, urteko egutegiko batezbesteko hileko soldataren arabera, benetan lan egindako orduetatik eratorritako erregularizazioei kalterik egin gabe.

Bi. Lan-aurrerakinen likidazioa eta ordainketa agiri bidez egingo da (hitzartutako egun eta lekuan), dirutan, edo taloi, transferentzia edo antzeko ordainketa-moduren baten bidez, kreditu-erakundearen bitartez.

51. artikulua. Garraio-plusa

Bat. Joan-etorrietan eta dietetan gastua egiten dituzten langileek eta boluntarioek hemen zehaztutako konpentsazioak jasoko dituzte: [II. ERANSKINA – GASTUAK ERREGISTRATZEKO TAULA](#).

52. artikulua. Aldi baterako baja, ezintasunagatik

Bat. Langileei dagokienez, Biziolak Gizarte Segurantzaren arloan indarrean dagoen legeriak xedatutakoaren arabera jokatuko du.

Kontingentzia profesional eta arruntengatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden bazkide langileek beren oinarri arautzailearen % 100 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik, baja-aldian sortutako soldata-igoerak barne.

Osagarri hori automatikoki esleituko da, baldin eta Biziolaren ustiapen-kontuak xurga badezake eta Kontseilu Errektorearen iritziz horren kostua partida esanguratsua ez bada; baina esanguratsua bada, berrikusi eta kendu ahal izango da.

Bi. Zuzendaritza Kontseiluak eta lantaldeek proposatuta, eta aldez aurretik azterlan bat propio eginda, Kontseilu Errektoreak aseguru-polizak egin ahal izango ditu erakunde pribatuekin, ondoko helburuarekin: Langileentzat estaldura hobea lortzea, baldin eta Kontseilu Errektoreak egokitzat jotzen badu, behin kooperatibaren emaitzak ikusita; osagarri horiek kendu egin ahal izango dira, baldin eta Kontseilu Errektorearen ustez kooperatibaren egoera finantzario-ekonomikoak hala gomendatzen badu.

6. ATALA. DIZIPLINA-ARAU BIDEA, LANGILEEN LAN-PRESTAZIOARI DAGOKIONEAN

53. artikulua. Kontzeptu orokorra

Estatutu Sozialetan ezarritakoaren arabera, langileen lan-araubideari buruzko gaiak Barne-araudian arautuko dira. Zuzendaritza Kontseiluari dagokio lanaren antolaketa eta diziplina gauzatzea, bai eta horren aplikazio praktikoa ere, xedatutakoaren arabera.

Langileek lan-jardueran egindako hutsegiteak hiru mailatan sailkatuko dira (arinak, larriak eta oso larriak), garrantziaren eta intenzionalitatearen arabera, eta bakoitzari dagokion zehapenak jasoko dituzte.

54. artikulua. Hutsegite arinak

Hutsegite arintzat joko dira honako hauek:

- a) Zabarkeria eta utzikeria, baldin eta horiek langile bakoitzari dagozkion zeregin eta erantzukizunetan egoki jarduteari eragiten badiote.
- b) Laneko laguntasunari eragiten dioten arreta eta begirune ezaren hutsegite arinak.
- c) Lanean beharrezko arreta edo ardurarik gabe aritzea, baldin eta horrek arrisku fisiko edo ekonomikoak eragiten baditu. Nolanahi ere, arduragabekeriatzat joko dira nahitaezko segurtasun-jantzi eta -gailuak ez erabiltzea, eta agintea duten pertsonen halakorik ez exijitzea.
- d) Gaixotasun edo istripuagatik lanera joaten ezean, dagokion baja garaiz ez bideratzea, non eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez den.
- e) Justifikaziorik gabe lana edo zerbitzua uztea, denbora laburrean izanik ere. Lana uztearen ondorioz kooperatibari edo beste lankide batzuei kalte esanguratsuren bat sortuko edo istripuren bat eragingo balitzaieke, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat jo ahal izango da, kasuaren arabera.
- f) Maila txikiko zabarkeria materialak edo tresnak zaintzerakoan.
- g) Jendaurreko arretan edo enpresatik kanpoko pertsonetikiko lan-harremanetan behar den zuzentasun edo diligenziarekin ez aritzea.

55. artikulua. Hutsegite larriak

Hutsegite larritzat joko dira honako hauek:

- a) Lanera ez joatea, hilabetean bi egun baino gehiagoan justifikaziorik gabe, edo sei hileko naturalean hamar egun natural baino gehiagoan. aurretiko baimenik edo justifikaziorik gabe.
- b) Lanaldi barruan lanarekin zerikusirik ez duten joko, entretenimendu edo irakurgaiekin denbora-pasan aritzea.
- c) Agintea duten pertsonen ohiko zuzendaritza-lanak egitean ematen dituzten agindu eta argibideei ez jarraitzea.
- d) Familia babesteko prestazioetan eragina izan dezaketen familia-aldaketen berri garaiz ez jakinaraztea.

- e) Beste langile batzuk lanean ari diren itxurak egitea, haien ordeztatu sinatuz edo erantzunez.
- f) Zuritu ezineko axolagabekeria edo arduragabekeriagatik lan-istripu arinak sortzea.
- g) Lanorduetan mozkeria- edo toxikomania-zantzuekin agertzea.
- h) Lanean axolagabekeriak edo utzikeriak jokatzea, kooperatibarentzat kalte garrantzitsuak sorrarazteko moduan.
- i) Lanaldian zehar lan partikularrak egitea, eta kooperatibaren tresnak, materialak eta ondasunak norberaren alde erabiltzea, horretarako baimenik gabe.
- j) Biziolatik kanpoko lan ordaindua egitea, horretarako baimenik gabe.
- k) Gaixotasun, istripu edo lanera ez joateko beste edozein arrazoiren plantak egitea, gehienez ere egun batez.
- l) Laneko ohiko errendimendua nahita murriztea.
- m) Beste lankide batzuekin liskar eta borrokak sorraraztea.
- n) duten pertsonen neurri gain eta gehiegikeriaz erabiltzea boterea.
- o) Hutsegite aringatik ezarritako zehapenak ez betetzea.
- p) Hiru hilabeteko epean hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, horiek zigortuak izan direnean.

56. artikulua. Hutsegite oso larriak

Hutsegite oso larritzat joko dira honako hauek:

- a) Lanera ez joatea, justifikatu gabe, 20 egunera arteko epean seihileko natural batean.
- b) Aginduak behin eta berriz desobeditzea, jarrera hori aldatzeko ohartarazpenei kasurik egin gabe, edo diziplinarik ezaren adierazpen publikoak egitea.
- c) Beste lankide batzuei dei egitea, agintean dauden pertsonen aginduak eta jarraibide legitimoak –ohiko zuzendaritzalanean ematen dituztenak– desobeditzera eta ez betetzera eta, oro har, desobedientzia eta diziplinarik eza adierazten duten ekintza kolektiboak sortzea edo horietan parte hartzea.
- d) Erakundearen zerga-betebeharrei edo, hala badagokio, familia babesteko prestazioei eragin diezaieketen familia-datuak faltsutzea edo datu horiek asmo gaiztoz ezkutzea.
- e) Zuritu ezineko axolagabekeria edo arduragabekeria barkaezinengatik lan-istripu larriak edo kooperatibarentzako kalte larriak sortzea.
- f) Lanorduetan mozkeria- edo toxikomania-zantzuekin agertzea, ohiko jokabide gisa, lanari etengabe eragiten dionean.
- g) Biziolaren lehengai, tresna, makina, gailu, instalazio, eraikin, objektu edo dokumentuak desagerraraztea, erabilezin uztea, hondatzea edo kaltetzea, nahita edo axolagabekeria larriaren ondorioz.
- h) Gaixo egotearen edo istripua izatearen plantak egitea eta iruzur bidez baimenak lortzea, edo lanera ez joateko beste edonolako justifikazio baliatzea, lanera agertu gabeko denbora-tarteak lanegun batekoa gainditzen duenean.
- i) Biziolako korrespondentziako edo agiri erreserbatuetako datuen sekretua urratzea edo pertsona arrotzei nahitaez isilpean gorde beharreko datuak ematea eta, oro har, sekretu profesionala urratzea, erakundeei edo hirugarren pertsonari kalte larria eragiten badie.
- j) Zerbitzuarekin lotura duten agiriak edo datuak faltsutzea edo bahitzea.
- k) Erantzukizuneko lanpostuetan lana uztea eta, oro har, lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, bai eta lanarekin zerikusirik ez duten jardueretan aritzea ere.
- l) Iruzur edo lapurreta egitea, dirua bidegabe erabili edo jabetzea, eta horien baliokideren batean aritzea; agindutako kudeaketa-zereginetan iruzur egitea, desleial jokatzea edo konfiantzaz abusatzea; lankideei, Biziolari edo edozein pertsonari lapurreta egitea, kooperatibaren instalazioetan edo zerbitzu-egintzetan beste edonon egin delarik ere.

- m) Biziolaren bezeroen edo, oro har, hirugarren pertsonen ordainketa, promesa, abantaila edo edozein motatako prerrogatibak zuzenean nahiz zeharka kudeatzea edo onartzea, Biziolaren zerbitzu bat ematearen edo eman izatearen truke.
- n) Biziolatik kanpoko jarduera edo lanetan aritzea, baldin eta berariaz eskatu bazaio halakorik ez egiteko, errendimendu edo lankidetzaz ezagatik, edota Biziolari lehia egiten diotelako.
- o) Beste lankide batzuekin maiz liskar edo borrokak sorraraztea.
- p) Lanagatik erasotzailearekin harreman pertsonalak, lanekoak edo sozialak dituzten pertsonen –haien lanbide-kategoria edozein delarik ere– osotasun morala nahiz fisikoa, duintasuna edo ospea kaltetzen duten hitzezko edo egintzazko tratu txarrak.
- q) Agintea duten pertsonen agintekeriaz jokatzeko, halakotzat joko delarik lanean egintza arbitrarioak egitea, lege-arauak edo kooperatibako indarreko arauak hautsiaz, eta langile bati kalte agerikoa eraginez, haren mende egon zein ez.
- r) Laneko errendimendua nahita eta etengabe murriztea, aldezturik ohartarazita.
- s) Hutsegite larriengatik ezarritako zehapenak ez betetzea. Hutsegite oso larriengatik zehapenak betetzeari uko egiteak aurretik ezarritakoa larriagotzea eragingo du.
- t) Hutsegite larriak behin eta berriz egitea, mota desberdinekoak izanik ere, baldin eta hiruhileko baten barruan egin badira eta zehapena jaso badute.
- u) Barne-izaerako lan- edo sozietate-arrazoiengatik greba egitea.

57. artikulua. Zehapenak

Bat. Hutsegite arinengatik:

- Ahozko kargu-hartzea.
- Idatzizko kargu-hartzea.
- "Enpleguaren eta lansari-aurrerakinaren" etenaldia, gehienez ere bi egunekoa.
- Diruzko zehapena: indarrean dagoen hasierako nahitaezko ekarpenaren zenbatekoaren % 5erainokoa.

Bi. Hutsegite larriengatik:

- Aurreko ataleko guztiak.
- "Enpleguaren eta lansari-aurrerakinaren" etenaldia, gehienez ere hamabost egunekoa.
- Diruzko zehapena: indarrean dagoen hasierako nahitaezko ekarpenaren zenbatekoaren % 10erainokoa.
- Lanpostu-aldaketa kooperatibaren barnean.
- Soldata-ibilbidean maila bat jaiste (betiere maia profesional berean), gehienez ere urtebeteko epean, lanpostua edozein delarik ere.

Hiru. Hutsegite oso larriengatik:

- Aurreko bi ataletako guztiak.
- "Enpleguaren eta lansari-aurrerakinaren" etenaldia, gehienez ere hirurogei egunekoa.
- Beherapen partziala edo osoa urteko lan-itzulkinetan.
- Soldata-ibilbidean maila bat jaiste (betiere maia profesional berean), gehienez ere hiru urteko epean, lanpostua edozein delarik ere.
- Denbora jakin batez kategoriaz igotzeko ezgaitzea, lanpostua edozein delarik ere.

- Lanpostuz aldatzea, nahitaez beste herri batera lekualdatzea barne, kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.
- Diruzko zehapena: indarrean dagoen hasierako nahitaezko ekarpenaren zenbatekoaren % 100erainokoa.
- Kooperatibatik kanporatzea eta baja ematea.

Lau. Zehapena aurreko paragrafoetan aurreikusitako modalitate bakarrekoa edo modalitate bat baino gehiagoren batuketa edo konbinazioa izan daiteke.

Bost. Lan-arloan ezar daitezkeen zehapenek ez diete eragingo legokiekeen ekintza zibil eta penalei.

Sei. Langile bati epai bidez zigorrik ezarri izan bazaio erakundetik kanpo egindako lapurreta, iruzur, ebasketa, bidegabeko eralgitzea edo beste edozein delitu arruntengatik, eta horrek langilearekiko mesfidantza badakar Biziolan betetzen duen eginkizunari dagokionez, bere lanarekin lotutako neurriak ezarri ahal izango zaizkio, esaterako lanpostuz aldatzea edo beste batzuk.

58. artikulua. Zehapen-prozedura

Bat. Kontseilu Errektoreak proposatuta, Kontseilu Errektoreari dagokio hutsegite sozialengatik zehapenak ezartzea, aurretik horri dagokion espedientea abiarazi delarik.

Bi. Erregelamendu honetan jasotako hutsegiteengatik diziplina-espedienteari ekiteko, eskaera egin beharko dio aurretiaz interesatuak Zuzendaritza Kontseiluari edota, beharrezkoa bada, Kontseilu Errektoreari. Berau arduratuko da eskaerari bide emateaz.

Hiru. Idatziz jakinaraziko zaio interesdunari hutsegiteengatik diziplina-espedientea, egozten zaizkion karguekin, hutsegitearen behin-behineko kalifikazioarekin eta zehapen-proposamenarekin batera. Langileak zuriketa-orria aurkeztu ahal izango du Kontseilu Errektorearen aurrean, eta hark, langileari entzun ondoren, behin betiko ebazpena emango du.

Lau. Hutsegite larri eta oso larriengatik emandako ebazpenarekin ados ez badago, langileak errekurtsua aurkeztu ahal izango du Kontseilu Errektorearen aurrean, eta horrek dagokion ebazpena emango du, pertsona berari entzun ondoren. Proposatutako zehapena erakundetik kanporatzekoa bada, Kontseilu Errektoreak erabaki beharko du, eta Kontseilu Errektoreak onartu. Ebazpen horren aurka ere errekurtsua jarri ahal izango da Errekurtsoen Batzordearen aurrean, eta hark hartuko du behin betiko erabakia.

Bost. Estatutu Sozialetan xedatzen dira errekurtsuak aurkezteko epeak.

Sei. Modu egokian eta epe barruan errekurritu ez diren zehapenak berehala betearaztekoak izango dira, legokiekeen jurisdikzio-ekintzei kalterik egin gabe.

Era berean, Zuzendaritza Kontseiluak uste badu espedientea izapidetzen ari den bitartean bizikidetzari, diziplinari, gertakarien ikerketari edo antzeko zailtasunei eragiten dieten arazoak sor daitezkeela, espedientea jaso duen langilea enplegutik kendu ahal izango du aldi baterako, bere eskubide ekonomikoei kalterik egin gabe.

59. artikulua. Preskripzioa

Bat. Estatutu Sozialetan xedatzen dira hutsegiteen preskribatzeko eta epeak eteteko araubidea.

60. artikulua. Grebaren erregulazioa

Bat. Barneko lan- edo sozietate-arrazoiengatik greba egitea falta oso larria izango da bazkide langileen kasuan. Soldatapeko langileei greba egiteko eskubidea errespetatuko zaie, baldin eta langile gisa greba egiteko legeak ezartzen dituen eskakizunak betetzen badituzte.

Bi. Diziplina-espedientea aplikatuko zaio barne-arrazoiengatik (arrazoia, jatorria edo modalitatea edozein delarik ere) greba sustatzen, babesten edo egiten duten bazkide langile orori.

Hiru. Norbanako bakoitzari kanpoko arrazoiengatik greba egiteko eskubidea bermatuko zaio.

Lau. Eskubide indibiduala gauzatzeaz gain, deialdiaren aurrean bestelako proposamenik balego, Kontseilu Errektoreari helaraziko zaio. Kontseilu Errektorearen eskumena izango da proposamena onartu ala ez.

Era berean, mota horretako greben kasuan, Zuzendaritza Kontseiluak lan egin beharko duten pertsonak izendatu ahal izango ditu, dela kooperatibaren ezinbesteko beharregatik edo instalazioak onik mantentzeko lanei eusteko, dela gutxieneko zerbitzuak emateko.

VI. KAPITULUA AUZIAK ETA ARBITRAJE KOOPERATIBOA.

61. artikulua. Auziak

Bat. Lan-arloko jurisdikzio-organoen ardura izango dira kooperatibaren eta haren bazkide langileen artean sortzen diren auziak; aldiz, oinarrian halako harreman sozio-laboral berezirik ez duten gatazkak epaitegi eta auzitegi zibilen jurisdikzioaren mende geratuko dira, gatazka horien gaineko eskumena Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseiluari (EKGK) dagokionean izan ezik.

Bi. Kooperatibei eta haien bazkide langileei aplikatu beharreko indarreko legeriak zehazten dituenak joko dira kooperatibaren eta bazkide langileen arteko ohiko harremanari soilik eragiten dioten gaitzat.

62. artikulua. Arbitraje kooperatiboa

Kooperatibaren eta bazkide langileen artean sortzen diren auziak, edo kooperatibaren barruan bazkide langileen artean, Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseiluaren (EKGK) arbitraje zerbitzuaren mende jarriko dira, baldin eta auzigaia alderdiek askatasun osoz eta zuzenbidearen arabera erabakitako gaiei buruzkoa bada, eta batez ere kooperatiben alorreko printzipio, arau, ohitura eta jokabideen interpretazioari zein aplikazioari eragiten badiote.

AZKEN XEDAPENA

Kontseilu Errektoreari dagokio, azken buruan, barne-araudi hau interpretatzeko eskumena; halakorik gertatzen denean, egiten den lehenengo Batzar Nagusian azalduko du, bertan berretsi dadin. Nolanahi ere, zuzenean aplikatu ahal izango da, Kontseilu Errektoreak egindako interpretazioan oinarrituta.

AGIRI LAGUNGARRIAK

- **I. ERANSKINA – KONTRATAZIO PROTOKOLOA (kanpo-esteka)**
- **II. ERANSKINA – GASTUAK ERREGISTRATZEKO TAULA (kanpo-esteka)**
- **III. ERANSKINA – TALDE PROFESIONALAK**

ERANSKINAK:

I. ERANSKINA: KONTRATAZIO PROTOKOLOA

Honakoak dira kontratazio prozesuaren faseak:

1. Beharrak identifikatu eta kontrastatu
2. Lanposturako kompetentziak eta baldintzak definitu
3. Barne-deialdia
4. Kanpo-deialdia
5. Jasotako eskaeren balorazioa
6. Elkarrizketa pertsonalak eta gaitasun frogak (baleude)
7. Prozesuaren ebazpena
8. Langile berriaren kontratazioa eta harrera

Jarraian, puntu guztiok garatuko dira.

1. Beharrak identifikatu eta kontrastatu

Arlo bakoitzeko lan-taldeek egin beharreko hausnarketa estrategikoaren baitan, uneko eta etorkizuneko beharrak identifikatuko dira. Behar horietatik abiatuta, kontratazio-eskaera kontseilu-errektorerara bideratuko da.

2. Lanposturako kompetentziak eta baldintzak definitu

Lanpostu berria sortzea onartu ondoren, eta proposatutako profiletik abiatuta, lan-taldeak definitu beharko ditu lanposturako hautagaiak bete beharreko kompetentziak.

Era berean, lanpostuaren baldintzak definitu beharko dira; besteak beste, mugikortasuna, lantokia (beharrezkoa bada), ordainsariak, maila profesionala eta lanjarduna.

Alderdi guztiak definitu ondoren egingo da lan deialdia.

3. Barne-deialdia

Egin den lanpostuaren definizioa kontutan hartuta barne-deialdia bideratuko da, eta astebeteko epea emango zaie langileei.

Barne-mailan lanpostua betetzeko hautagairik ez badago, edota elkarrizketen ondoren hautagaiek ezaugarriak betetzen ez dituztela baloratzen bada, lanposturako kanpo-deialdia egingo da.

4. Kanpo-deialdia

Barne-prozesua amaitu ondoren, bete beharreko lanpostuaren kanpo-deialdia egingo da erakundearen eragin eremuan. Deialdia egiterakoan honakoak egin beharko dira:

- Deialdia prestatu (euskaraz): konpetentziak, lan-baldintzak, lanpostuaren definizioa eta kontratuaren hasiera data.
- Deialdiaren zabalkundea egoki ikusten diren bideetatik egingo da.
- Eskaera jasotzeko epealdia zehaztuko da.
- Lan deialdiak ondorengo informazioa jasoko du:
 - Eskainitako lanpostuaren ezaugarriak, funtzioak eta eskakizunak.
 - Eskaerak aurkezteko modua eta epea.
 - Jarraitu beharreko prozedura.
 - Lan-baldintzak.

5. Jasotako eskaeren balorazioa

Eskaerak bidaltzeko epea bukatu ondoren, beraien ebaluazioa egingo du Kontseilu Errektoreak berariaz horretarako sortutako lan-taldeak.

Besteak beste, ondoko parametroak aztertuko dira:

- Egin den lan-eskaintzarekiko egokitze-maila.
- Lanpostuarekin erlazionatutako bestelako ezagutza zehatzak.
- Hizkuntzen ezagutza: euskara eta gaztelania, gutxienez. Kasu bakoitzean definitu beharko litzateke ezagutza maila, lanpostuaren ezaugarrien arabera.
- Kooperatibarekin duen harreman sozietarioa
- Kooperatibaren baitan egindako lan boluntarioa
- Talde berezietako kide izatea: aniztasun funtzionala, iraupen luzeko langabezia eta 45 urte baino gehiago izatea, 30 urtetik beherakoa edo lan esperientziarik gabekoa izatea, edo/eta genero biolentziaren biktima izatea.
- Ekonomia sozial solidario eta eraldatzaileko beste erakundeekin harremana izatea.

Faktore guztiok kontuan izan eta curriculumak aztertu ondoren, elkarrizketa pertsonaletarako eta gaitasun frogetarako (hala badagokio) hautagaiak aukeratuko dira.

6. Elkarrizketa pertsonalak eta gaitasun frogak (baleude)

Hautagaiak banaka elkarrizketatuko ditu horretarako osatutako talde elkarrizketatzaileak. Elkarrizketa horiek aurrez ezarritako gidoi bati jarraituko diote, baina elkarrizketa bakoitzean galdera ezberdinak sor daitezke.

Aurrehautatutako pertsonak eskakizunak betetzen ez dituztela uste bada, parametroak hobekien betetzen dituzten hurrengo hautagaiak elkarrizketatuko dira. Hala ere, talde elkarrizketatzaileak erabakiko balu aurkeztutako hautagaietako inork ez dituela ezaugarriak betetzen, lanpostu-deialdi berri bat egingo da.

7. Prozesuaren ebazpena

Hautagaiak lanpostua lortu ala ez, azken erabakia hartu eta langile berriaren baiezkua jaso ondoren aurkeztutako guztiei erabakiaren berri emango zaie. Ordena honetan emango zaie berri: lehenik, elkarrizketatuei,

eta, bigarrenik, eskaera bidali zuten pertsona guztiei. Bestalde, hautapen prozedurako dokumentazioa artxibatuko eta hiru hilabeteko epean erabili ahalko da, ezaugarri bereko lanpostu bat hutsik gelditzen bada.

8. Langile berriaren kontratazioa eta harrera

Hasteko eguna zehaztu ondoren, langile berriei harrera egiteko prozesua jarriko da martxan. Prozesua planifikatu egingo da, eta jarraipena egin beharko zaio Kontseilu Errektoretik horretarako antolatuko den lantaldetik.

Langile berriaren kontratazioan honakoak hartuko dira aintzat:

- Langile bezala dituen baldintza, eskubide eta betebeharren berri emango zaio.
- Biziolaren barne funtzionamenduari buruzko informazioa emango zaio.
- Kontratuaren baldintzetan kontrakorik adierazi ezean, iraupen jakineko kontratua izango du.
- Aurrez definitutako probaldia pasa ondoren, eta lanposturako baldintza zehatzek kontrakorik ez badiote, langile-bazkide bihurtzeko prozesua aktibatuko da.

III. ERANSKINA: TALDE PROFESIONALAK

Hiru talde profesional egongo dira:

A talde profesionala: Zuzendaritza (gerentea)

B talde profesionala: koordinatzaileak

C talde profesionala: besteak

Talde bakoitzak ondorengo aurrerakina izan du:

A talde profesionala: Zuzendaritza (gerentzia)

2.909,14 € bruto (12 paga)

B talde profesionala: koordinatzaileak

2.523,35 € bruto (12 paga)

C talde profesionala: besteak

2137,56 € bruto (12 paga)

Aurrerakin txikiena handienaren %70ekoa izatea bermatuko da.

