

BARNE-ARAUDIA

2024-06-08

EDUKIA

I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK	4
1. artikulua. Arauen garapena	4
2. artikulua. Aplikazio-eremua	4
3. artikulua. Esparru bereziak	4
4. artikulua. Elkartasuna eta partaidetza	4
5. artikulua. Konfiantzan oinarritutako harremanak	4
II. KAPITULUA BAZKIDE LANGILEAK	5
6. artikulua. Sartzeko hautaketa	5
7. artikulua. Sozietate-kontratua	5
8. artikulua. Probaldia	6
9. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak	6
10. artikulua. Prestakuntza eta birziklatze profesionala	7
11. Artikulua. Hezkuntza lankidetza	7
12. artikulua. Langileen irteera	7
III. KAPITULUA ORGANO SOZIALAK: ESTATUTU-ERREGULAZIOAREN ALDERDI OSAGARRIAK	8
1. ATALA. BATZAR NAGUSIA	8
13. artikulua. Batzar Nagusiaren garapena	8
14. artikulua. Zerrendako gaiak ebazteko moduak	8
15. artikulua. Bertaratzeko eta bozkatzeko eskubidea erabiltzea	8
16. artikulua. Batzar Nagusiaren erabakiak betearaztea	8
2. ATALA. KONTSEILU ERREKTOREAREN, ZAINTZA BATZORDEAREN ETA ERREKURTSOEN BATZORDEAREN HAUTESKUNDEAK	9
17. artikulua. Hautesleak eta hautagaiak	9
18. artikulua. Hautagaien aurkezpena	9
19. artikulua. Hautatuen izendapena	9
20. artikulua. Bozketak eta hauteskundeak	9
21. artikulua. Hauteskunde-mahaia	10
22. artikulua. Kargua aldeztu aurretik uztea	10
3. ATALA. ZUZENDARITZA, KOGERENTZIA ETA PILOTATZE TALDEA	10
23. artikulua. Zuzendaritza	10
24. artikulua. Kogerentziaren eskumenak eta funtzionamendua	11
25. artikulua. Pilotatze Taldea	11
26. artikulua. Pilotatze Taldearen izendapena	12
27. artikulua. Pilotatze Taldearen eskumenak eta funtzionamendua	12
IV. KAPITULUA ARAUBIDE EKONOMIKOA	13
28. artikulua. Kapital soziala	13
29. artikulua. Hasierako nahitaezko ekarpenaren eta sarrera-kuotaren zenbatekoa eta ordainketa	13
30. artikulua. Galerak bazkideei egozteak	13
31. artikulua. Nahitaezko ekarpenak handitzea	13

32. artikulua. Betebehar ekonomikoak ez betetzea	14
33. artikulua. Ondare-kontabilitatea eta jarraipen-kontrola	15
V. KAPITULUA. LAN- ETA DIZIPLINA-ARAUBIDEA	16
34. artikulua. Araubidearen aplikazioa	16
1. ATALA. JARDUEREN ANTOLAKETA	16
35. artikulua. Egitura organikoa	16
36. artikulua. Bazkide langileek dagokien lan-jarduera gauzatzea, eta jarduera hori gainbegiratzea	16
37. artikulua. Soldatapeko langileek dagokien lan-jarduera gauzatzea, eta jarduera hori gainbegiratzea	18
38. artikulua. Boluntarioek (bazkide izan edo ez) dagokien jarduera gauzatzea eta jarduera horiek gainbegiratzea	19
2. ATALA. LAN-DENBORA	20
39. artikulua. Lanaldia	20
40. artikulua. Lan-egutegiak	20
41. artikulua. Konpromisorik gabeko pertsonen pilatutako lan-orduak	20
42. artikulua. Bazkide langileen lan-orduak eta boluntariotza-orduak	20
43. artikulua. Boluntarioen lan-orduak eta boluntariotza-orduak	20
44. artikulua. Txandakako lana	21
45. artikulua. Ordutegi malgua eta urrutiko lana	21
46. artikulua. Atsedenaldia	22
47. artikulua. Lanaldi-murrizketa	22
48. artikulua. Baimenak	23
49. artikulua. Etenaldiak	25
50. artikulua. Eszedentziak	26
51. artikulua. Oporraldia	27
52. artikulua. Lanaren alorreko neurri eta eskubideak genero-indarkeriaren biktimenezako	28
53. artikulua. Lanaldia murriztea, kontratua etetea edo nahitaezko eszedentzia, arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolakuntzagatik edo ekoizpenagatik, edo ezinbesteko arrazoiengatik	28
3. ATALA. LANBIDE-SAILKAPENA	28
54. artikulua. Kontzeptu orokorra	28
55. artikulua. Talde profesionala	29
56. artikulua. Ahalegin sozial eta lanekoaren indizea	29
57. artikulua. Talde profesionalak	30
4. ATALA. LANEKO SUSTAPENA	30
58. artikulua. Kontzeptu orokorra	30
59. artikulua. Prestakuntza	30
60. artikulua. Sustapen profesionala	31
5. ATALA. LANSARI-AURRERAKINAK	33
61. artikulua. Ordainsarien taularen zehaztapena	33
62. artikulua. Likidazioa eta ordainketa	33
63. artikulua. Diru-osagarria (lansari-aurrerakinetan) eta garraio-plusa	33

64. artikulua. Aldi baterako baja, ezintasunagatik	34
6. ATALA. DIZIPLINA-ARAUBIDEA, BAZKIDE LANGILEEN LAN-PRESTAZIOARI DAGOKIONEAN	35
65. artikulua. Kontzeptu orokorra	35
66. artikulua. Hutsegite arinak	35
67. artikulua. Hutsegite larriak	35
68. artikulua. Hutsegite oso larriak	36
69. artikulua. Zehapenak	37
70. artikulua. Zehapen-prozedura	39
71. artikulua. Preskripzioa	40
72. artikulua. Grebaren erregulazioa	40
VI. KAPITULUA AUZIAK ETA ARBITRAJE KOOPERATIBOA.	41
73. artikulua. Auziak	41
74. artikulua. Arbitraje kooperatiboa	41
AZKEN XEDAPENA	41
AGIRI LAGUNGARRIAK	42

I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Arauen garapena

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

Barne-araudi ororen xedea Estatutu Sozialak eta Kooperatiben Legeak bide honetatik arautzea ahalbidetzen dituen gaiak garatzea da, bai eta kooperatibak bere gain hartu dituen balio etiko eta sozialekiko konpromisoak ere. Hori guztiori balio eta konpromisoak lantzen dituen eranskinean jasota egongo da.

2. artikulua. Aplikazio-eremua

- 1) **Indarraldiari dagokionez.** Araudi honen indarraldia mugagabea da, non eta ez den Batzar Nagusiak erabakita eta/edo kooperatibak nahitaez bete beharreko lege-xedapenengatik aldatzen.
- 2) **Langileei dagokienez.** Barne-araudi honek elkarren segidako hainbat batzarretan hartutako erabakietan du jatorria, eta Goiener Taldeko bazkideei eta lantaldeetan integratuta diharduten boluntarioei aplikatuko zaie.

Nolanahi ere, Araudi honek kooperatibei buruzko araudia, lan-arloko xedapenak, Estatutu Sozialak eta boluntarioentzat 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 hobeak balira ere. Boluntarioek esparru egokia eta ahalik eta baldintzarik onenak izango dituzte beren jarduera garatzeko.

4. artikulua. Elkartasuna eta partaidetza

Elkartasuna Goiener Taldearen funtsezko balioetako bat da: Elkartasunean aritzeak elkarrekin haztea ahalbidetzeaz gain, pertsonak proiektu komun batean parte hartzea sustatzen du. Bi balio horiek Goienerreko bazkide guztien artean sustatu beharrekoak dira, bereziki boluntarioen artean. Boluntarioek modu altruistan arituko dira, betiere Boluntarioen barne-estatutuan jasotako eskubide eta betebeharren arabera.

5. artikulua. Konfiantzan oinarritutako harremanak

Konfiantzan oinarritutako harremanetan, boterea oinarri horren gainean gauzatzen da, eta ez indarraren bidez. Boterearen oinarria autoritatea da. Koordinazio eta gobernantza guneetan aritzen direnek botere hori bera aplikatzen zaien pertsonengandik jasotzen dute. Autoritatea emandako boterea denez beti, errebokatu ere egin daitekeen boterea ere bada, atzera bota daitekeena. Boterea emateko edo errebokazeko funtsezko irizpidea, gakoa, konfiantza da.

II. KAPITULUA BAZKIDE LANGILEAK

6. artikulua. Sartzeko hautaketa

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

Bi. Lantaldeek euren beharrak adierazi beharko dizkiote urtero Kontseilu Errektoreari, Gestio Planaren bidez, eta Kontseilu Errektoreak Batzarrari aurkeztuko dio, onar ditzan. Gestio Planaren jasota ez dauden eta urte horretarako Batzarrari aurkeztutako eta hark urte horretarako onartutako planaren lorpenari eragiten dioten ustekabeko antolamendu-beharrak sortuz gero, dagokion taldeak bazkide langile berri bat gehitu beharra planteatu beharko dio Pilotatze Taldeari, eta lanpostuaren ezaugarriak zehaztuko ditu, bai eta hautagaiak izan beharreko ezaugarri eta gaitasunak ere.

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

7. artikulua. Sozietate-kontratua

Bat. Oro har, Estatutu Sozialen eta Barne-araudian jasotzen da kooperatibaren eta bazkidearen arteko harremanak arautuko dituen sozietate-kontratuaren edukia, eta bazkideak agiri horiek behar bezala ezagutu behar ditu. Kooperatibaren hasteko aldi baterako epea amaitu ondoren (soldatapeko langile edo iraupen mugatuko bazkide gisa), kooperatibaren bazkide langile gisa sartuko da, iraupena mugarik gabekoa 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. Kooperatibaren gutxienez 6 urteko antzinatasuna duen bazkide langile orok txanda-kontratua eskatu ahal izango du, betiere aintzat hartuta kontratu-mota horren berriazko baldintza eta ezaugarriak beteko dituela. Aldia amaitutakoan, bazkide langile izaera eskuratuko du langileak. Txanda-kontratua hastean, txandakatuko duen pertsonaren talde profesionalean sartuko da, baina, hori gorabehera, dagokion soldata-ibilbidea egingo du, eta hari dagokion ordainsaria jasoko du.

Lau. 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.

8. artikulua. Probaldia

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

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

- a) Estatutu Sozialetako 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 urtebetera 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 erabakitzeko, kontuan hartu beharko da propio egin beharreko txostena, nahiz eta txosten hori ez den Pilotatze Taldearentzako loteslea izango.

9. artikulua. Iraupen mugatuko kontratuak

Bat. Iraupen mugatuko kontratuak indarrean dagoen lan-arloko araudia bete beharko dute.

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

Hiru. Mota horretako iraupen jakineko kontratuen kopurua, soldatapeko pertsonen kontratuei gehituta, ezin izango da plantilla osoaren %20 baino handiagoa izan, prpbaaldian egindako kontratuak barne.

Lau. 3 hilabete eta 18 hilabete arteko iraupena izango dute, gutxieneko % 50eko lanaldiarekin.

Bost. Iraupen mugatuko kontratuak dituzten langileen bazkideztarako honako irizpideak jarraituko dira:

- a) Lan-taldearen beharrek 18 hilabeteko epea gainditzen badute, ez zaio langile-bazkide bihurtzeko probaldirik ezarriko.
- b) Lan-talde berean modu ez-jarraian 18 hilabeteko epea gaindituko balu (2 urteren barruan), automatikoki bazkideztza prozesua abiatuko da, probaldirik gabe.

- c) Lan-talde ezberdinetan (modu jarrai zein ez-jarraian) 18 hilabeteko epea gainditzen denean, langile-bazkide bihurtzeko prozesua azken lan-taldean 6 hilabete arteko frogaldia pasa ondoren abiatuko da.

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

Zazpi. Langile bazkide bihurtzeko prozesuan, Barne Araudi honetako irizpideak aplikatuko dira.

Zoritz. Iraupen mugatuko kontratuen deialdia eta jarraipena Barne Prozesuak lan-taldeak egingo du, irizpideak betetzeko berme gisa.

10. 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 –Kogerentziak edo lantaldeek proposatuta– ordutegi-egutegia onartu eta bete beharko du kooperatibak. Ahal den neurrian, prestakuntza lan-ordutegiaren barruan egitea sustatuko da.

Bi. Prestakuntza Goienerrrek finantzatuko du, betiere lantaldeak eta Kogerentziak egokitzen jotzen badute eta antolaketa-beharrei erantzuten badie.

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

Lau. Bazkide langile guztiek Goienerrren hizkuntza-normalizazioa bilatzeko prestakuntza-ikastaroak egiteko aukera izango dute, hizkuntza-planean ezarritako helburuei jarraituz. Ikastaroen kostuaren ordainketa aurrez ezarritako helburuen % 70 betetzearen menpe egongo da.

11. 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.

12. 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 menpekoea izango da, besteak beste.

III. KAPITULUA ORGANO SOZIALAK: ESTATUTU-ERREGULAZIOAREN ALDERDI OSAGARRIAK

1. ATALA. BATZAR NAGUSIA

13. 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, Zuzendaritzak gai-zerrenda aldatu ahal izango du, justifikatutako arrazoiengatik.

14. artikulua. Zerrendako gaiak ebazteko moduak

Bat. Batzar Nagusiaren erabakipean jarritako gaiak bozketa bidez ebatziko dira –aldian aldiko gaiaren izaeraren arabera Estatutu Sozialetan xedatutako gehiengoaren 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. Lehendakaritzak 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 Orokorrean bertaratutako eta bertan ordezkaturako bazkideen % 10ak, gutxienez, hala eskatzen badu.

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

15. 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 babesten badu.

16. 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, ZAINZA BATZORDEAREN ETA ERREKURTSOEN BATZORDEAREN HAUTESKUNDEAK

17. artikulua. Hautesleak eta hautagaiak

Kontseilu Errektorea, Zaintza Batzordea eta Errekurtsoen Batzordea 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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, ordeko. 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.

21. artikulua. Hauteskunde-mahaia

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

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

22. artikulua. Kargua alde aurretik uztea

Kargua galduko du automatikoki organoren bateko kidea den Goienerreko 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, KOGERENTZIA ETA PILOTATZE TALDEA

23. artikulua. Zuzendaritza

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

- Goiener Taldearen erantzukizun gorena hartzen du bere gain eguneroko kudeaketari dagokionez.
- Kogerentzia-taldea koordinatzen eta zuzentzen du.
- Kogerentzia dinamizatzen du, eta aintzat hartzen ditu haren irizpideak, premiazko erabaki garrantzitsuak hartzeko.
- Pilotatze Taldean Zuzendari eta Kogerentziaren ordezkari gisa parte hartzen du, eta bere gain hartzen ditu organoak hartzen dituen erabakiak.

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

Pilotatze Taldeak 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 Pilotatzek eta Kontseilu Errektoreak erabakiko dute, kideen erdiak 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.

24. artikulua. Kogerentziaren eskumenak eta funtzionamendua

Bat. Kogerentziaren eskumenak haren kontzepzio organikoari datxezkionak izango dira.

Bi. Organoaren beraren ahalmena da barne-funtzionamendua arautzeko proposamena egitea, Pilotatze Taldeak 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 Pilotatze Taldeari helaraziko zaio, beti ere, gaiek behar duten konfidentzialtasuna bermatuz;
- d) bilerak aurrez aurre edo telematikoki egin ahal izango dira.

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

Bost. Kogerentzia Goiener Taldean eguneroko eginkizunetan aritzeko organo betearazlea da. Goiener Taldearen jarduera-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 Kogerentzia. Talde eragile eta iraunkorra da, eta Zuzendaritzak dinamizatzen du.

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

Zazpi. Kogerentzia gutxienez hilean behin bilduko da.

25. artikulua. Pilotatze Taldea

Bat. Pilotatze Taldea partaidetza-organo plural eta diziplina anitzekoa da eta kooperatibaren barne-bizitza zaintzen du, Goiener Taldeari lotutako erakundeen lan-esparruaren barruan. Pilotatze Taldearen bitartez koordinatzen dira lantalde guztiak, eta bazkide langileek zein bazkide boluntarioek osatzen dute.

Pilotatze Taldean Goiener Taldearen helburu estrategikoei eta erabaki politikoei eragiten dieten erabakiak hartzen dira, eta dagokion Kontseilu Errektoreari igortzen zaizkio, hark onar ditzan.

Bi. Pilotatze Taldeko kideak Goiener Taldeko erakundeetako bazkide izan beharko dira, erakunde bakoitzaren ezaugarriek posible egiten duten heinean.

26. artikulua. Pilotatze Taldearen izendapena

Bat. Pilotatzek erabakiko du izendapena eta berritzea, berritze prozesuan definitutako irizpide eta metodologiak betez. Lan-taldeen izendapena aintzat hartuta, Pilotatze Taldeak hautagaiak berretsiko ditu.

27. artikulua. Pilotatze Taldearen eskumenak eta funtzionamendua

Bat. Pilotatze taldearen ahalmenak eta funtzionamendua metodologia-dokumentuan zehazten dira.

Bi. Barne-araudiak honako hauek jasoko ditu gutxienez:

- a) Pilotatze Taldea egokitzat jotzen duen guztietan bilduko da, eta, gutxienez, 3 hilean behin;
- b) aukeran, deialdiak baliabide telematikoki bidez egingo dira;
- c) bilera bakoitzean akta bat egingo da eta bertan jasoko dira hartutako erabakiak eta emandako irizpenak; gero Kontseilu Errektoreari helaraziko zaio, oniritzia eman diezaion; eta
- d) Pilotatze Taldearen bilerak aurrez aurre edo telematikoki egin ahal izango dira.

IV. KAPITULUA ARAUBIDE EKONOMIKOA

28. artikulua. Kapital soziala

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

Bi. Bazkide orok Estatutu Sozialetan zehaztutako gutxieneko nahitaezko ekarpenari eutsi beharko diote beti, beren sozietate-harremanari eutsi ahal izateko. Zenbatekoa gutxieneko nahitaezko ekarpen horren azpitik gelditzen bada, diferentzia hori estatutuetan 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 jokatuko da bazkideren batek Batzar Nagusiak erabakitako nahitaezko ekarpen berriak egiten ez baditu, baldin eta ekarpen horien aurka berariaz egin ez badu.

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

Bat. Ekitaldi ekonomiko bakoitzean egingo den Ohiko Batzar Nagusian 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.

30. 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.

31. 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 aldendu 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 etorriz.

32. artikulua. Betebehar ekonomikoak ez betetzea

a) Ekarpenei dagozkienak.

Goienerrren Estatutu Sozialen, Barne-araudi honen eta modu balioudunean 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 Goienerrren baja ematea, dela boluntarioa, dela nahitaezkoa. Nolanahi ere, Kontseilu Errektoreak Estatutu Sozialetan aurreikusitakoarekin bat etorriz 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 etorriz jardun beharko du.

c) Bezero kontsumitzaile baten bazkide abal-emaile den aldetik sortutako zorren ondorioz.

Bazkide kontsumitzaile batek abalatutako 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.

33. artikulua. Ondare-kontabilitatea eta jarraipen-kontrola

Bat. Kooperatibak kontabilitatea egingo du, betiere Merkataritza-kodearekin eta aplikatzekoak diren gainerako arauekin bat etorriz, oro har onartutako balorazio- eta kontabilitate-printzipioak errespetatuz. Era berean, sozietatearen benetako ondare-egoera islatuko du uneoro.

Bi. Nolanahi ere, Pilotatze Taldeak kudeaketaren gaineko kontrol-eginkizunak betetzeko ezinbestekoak diren datu ekonomiko guztiak izan beharko ditu hilero, ekitaldiko eta hileko aurreikuspenak kontuan hartuta. Asmo horrekin, Kogereziak hileko Ustiapenaren Aurrekontua, hileko Diruzaintzako Aurrekontua eta hileko Egoera Balantzea emango dizkie hilero Pilotatze Taldeko kideei, xede horretarako beharrezkotzat jotzen diren txostenez gain, dela Pilotatze Taldeak berariaz eskatuta, dela Kogereziak bere ekimenez emanda.

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

V. KAPITULUA. LAN- ETA DIZIPLINA-ARAUBIDEA

34. artikulua. Araubidearen aplikazioa

V. Kapituluaren identifikatutako neurri, erabaki eta eskubideen gainetik, Barne Araudi honen eranskin gisa txertatutako Kontingentzia-Planeko neurriak aplikatzeko eskumena izango dute Pilotatzek eta Kogerentziak, horretarako definitutako adierazle eta irizpideak aintzat hartuta.

1. ATALA. JARDUEREN ANTOLAKETA

KONPROMISOA DA GOIENERREN LAN-ANTOLAKETAREN ARDATZ ETA BALIO NAGUSIA¹

35. artikulua. Egitura organikoa

Bat. Pilotatze Taldeari dagokio kooperatibaren egituraren organigrama orokorrak onestea, Kogerentziaren edo Pilotatze Taldearen beraren proposamenez.

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

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

Bat. Langileek eskakizun hauek bete behar dituzte:

- Kooperatibako bazkide 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 espezifikoak egiteko konpromisoa hartzea beren gain.

Bi. Bazkide langileen sozietate-harremana mugagabea izango da, eta lantaldeek ezartzen dituzten konpromisoak bete beharriari lotuko zaio. Aldiro baloratuko dute lantaldeek konpromiso horien betetze-maila.

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

¹ Pertsona kooperatibarekiko, eta alderantziz.

Lau. Langileek nahitaez egin beharko dute agintzen zaien lana, haien edukia eta lanbide-zeregina edozein izanda ere, beren gaitasunen esparruan, eta bat etorri beharko dute erakundearen misioarekin, ikuspegiarekin eta balioekin.

Eraginpeko langileen eta erakundearen arteko aurretiazko akordioaren bidez, kontratazioaren xede den esparrua aldatzen zaien pertsonen mugikortasun funtzionala eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa bezalako tresnak erabiltzea gaitzen zaie.

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

Sei. Kooperatiban 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 gaietan.
- b) Lan-giro on eta eraginkorra sustatzea.
- c) Laguntzaileei lanarekin zerikusia duten gaiei buruzko informazioa ematea.
- d) Sortzen diren gatazkak elkarriketaren eta negoziazioaren bidez konpontzen saiatzea.
- e) Beren lan-arloetan diharduten bazkide langileek eta soldatapekoek lan-betebeharrak bete ditzatela exijitzea.
- f) 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.

Kooperatibak 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, kooperatibak bide egokiak bilatu beharko ditu desadostasun horiek konpontzeko.

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

Bederatzi. Kooperatibak bere gain hartzen du gobernu-organoetan diharduten kideek Goiener Taldearen izenean zenbait ekitalditara joan eta kooperatiba ordezkatzeko beharrak eragindako gastuak ordaintzea. Horretarako, gastuak eta gehigarriak itzultzeko protokoloak garatu dira.

II. ERANSKINA – GASTUAK ITZULTZEKO PROTOKOLOA

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

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

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

37. artikulua. Soldatapeko langileek dagokien 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 kooperatibako 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 kontraesanen daudenean.

Lau. Lanean ari direnean, bazkide langile guztiek Estatutu Sozialek eta Barne-araudi honek eskatzen dien lankidetzaren eta diligentziarekin aritu beharko dira nahitaez, betiere Goienerr Taldearen misio, ikuspegi eta balioen esparruan beren zereginak koordinatzeko erantzukizuna duten pertsonen ohiko zereginen erabakitzen dutenaren arabera.

Bost. Soldatapeko langileei kooperatibako agintea ematen bazaie, 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 emanez, haien ardurapeko gaietan.
- b) Lan-giro on eta eraginkorra sustatzea.
- c) Laguntzaileei lanarekin zerikusia duten gaien 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 soldatapekoen lanbide-prestakuntza eta -garapena sustatzea, prestakuntza-plan pertsonalizatua aurkeztuz.

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

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

38. artikulua. Boluntarioek (bazkide izan edo ez) dagokien jarduera gauzatzea eta jarduera horiek gainbegiratzea

Bat. Goienerren misioa, ikuspegia eta balioak babestu nahi dituzten pertsonen parte-hartzeari ateak ireki nahian, Pilotatze Taldearen bidez sortutako lantaldeetan sartzeko bide emango zaie. Boluntarioak Goiener Elkarteko boluntarioen taldearen bidez arautuko da, Goienerrekin bat etorritik; azken honek ezarriko ditu boluntarioei ekarpenak egiten eta lantaldeetan integratuta sentitzen laguntzeko bide, iragazki eta metodologiak.

Bi. Lantaldeak dira boluntarioen eta langileen topaketa- eta lan-guneak, zein kooperatibaren ikuspegia aurrera eramateko helburuak lortzeko konpromisoaren bidez egituratzen baitira.

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 (bazkide izan edo ez) eskakizun hauek bete behar dituzte:

- Goiener Elkartean boluntario gisa izena ematea.
- Borondatez sartzea Goienerren, eta, ahal duten neurrian, lantaldeetan parte hartu, ezagutzak eskaini eta lan egiteko konpromisoa hartzea, integrazioa balioesteko asmoz ezarritako harrera- eta sartzeko-prozesuen bitartez.
- Eskubide eta betebeharrak aitortu zaizkie.

Bost. Boluntarioen harremana mugagabea izan daiteke, eta lantaldeek ezartzen dituzten konpromisoak bete beharri lotuko zaio. Aldiro baloratuko dute lantaldeek konpromiso horien betetze-maila.

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

2. ATALA. LAN-DENBORA

39. artikulua. Lanaldia

Bat. Lan-denboraren iraupena, urteko zenbaketan, kooperatibaren beharren arabera zehaztuko da, betiere indarrean dagoen kooperatiben alorreko legeria errespetatuz, eta urtero Pilotatze Taldeak urtero aurkeztuko duen Kudeaketa Planean definituko da.

40. artikulua. Lan-egutegiak

Bat. Pilotatze Taldeak ezarriko ditu lan-egutegiak osatzeko irizpide orokorrak. Kogerentziari dagokio lan-egutegiaren aplikazio praktikoa zehazteko eskumena.

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

Bi. Halaber, Pilotatze Taldeak eskumena izango du -kasu larrietan, eta Kogerentziak-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 lanorduak 1.519 dira. Lurralde bakoitzeko buletin arabera 13 jaiegun eta tokiko jaiegun bat daude. Tokiko jaieguna askatasun osoz mugitu ahal izango da egutegian.

41. artikulua. Konpromisorik gabeko pertsonen pilatutako lan-orduak

Bat. Soldatapeko langileei ez zaizkie, inola ere, pilatutako orduak ordainduko.

Bi. Soldatapeko langileek orduak metatzen dituztenean, baimen osagarriak edo horien baliokideak erabiliko dira, aldeztu aurretik dagozkion erregularizazio horri heltzeko moduari eta denborari buruzko akordio pertsonalak ezarri direlarik.

42. artikulua. Bazkide langileen lan-orduak eta boluntarioria-orduak

Bat. Lan-bazkideak kooperatibarekiko konpromisoarekin lotuta daude. Horietako bakoitzak dagokion lantaldearekin hitzartutako ordutegia izango du, urte bakoitzean ezarritako lan-egutegiaren arabera. Ordutegitik edo lan egutegitik kanpoko orduen konpentsazioa horretarako ezarritako markoak jasoko du.

43. artikulua. Boluntarioen lan-orduak eta boluntarioria-orduak

Bat. Boluntarioak kooperatibarekiko konpromisoarekin lotuta daude, eta beren ohiko jardueratik kanpo aritzen dira lan boluntarioan Goienarren.

Boluntarioei lan-orduak aitortzeko, jardun duten lantaldeek ordu horiek aitortu behar dizkiete, ordu horiek modu bateratuan egiteko beharra aitortzea, bai eta horrela egiteko erabaki unibokoa ere, ezinbestean eta beste aukerarik ez dagoelako, zuzendaritzaren berariazko baimenaren bidez, eta justifikatu egin beharko ditu galdutako lan-orduak eta galdutako kopurua.

Orduak aitortu eta estimatu ondoren, laguntzaile gisa ordainduko zaie, indarreko legerian ezarritako karga guztiekin.

44. artikulua. Txandakako lana

Bat. Kogerentziaren 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 praktikoak egoerak eragiten dien pertsonekin alde aurretik negoziatu beharra eskatzen du.

45. artikulua. Ordutegi malgua eta urrutiko lana

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

Bi. Kogerentziak lanaldi zehatz eta finko bat egitea ezarri ahal izango die zenbait langileri, lan-arrazoi objektiboengatik, gainerakoen ordutegi malgua alde batera utzi gabe.

Hiru. Telelanaren kasuan, akordio idatzi batean jasoko dira kooperatibaren eta bazkide langileen arteko lan-baldintzak.

Lau. Urrunetik lan egiteko eskubidea erabiltzeko ahal izango dute langileek haurdunaldiko azken 2 hilabeteetan, bai eta oporretan, gaixotaldian 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. Kogerentziaren eskumena izanen da aldi berean baimenak, murrizketak eta aldi baterako eszedentziak mugatzea, horiek kooperatibaren funtzionamendu onari eragiten badiote data jakin batzuetan.

46. artikulua. Atsedenaldia

Bat. Langileek astean egun eta erdiko atsedenaldi jarraitua hartzeko eskubidea izango dute. Atsedenaldi hori, oro har, larunbat arratsaldekoa izango da, edo astelehen goizekoa eta igande osokoa. Asteko atsedenaren ordez ezin izango da ordainsari ekonomikorik eman.

Bi. Langileek deskonexio digitala izateko eskubidea izango dute, legez edo hitzarmenez ezarritako lanalditik kanpo, atsedeen-denbora, baimenak eta oporrak errespetatzen direla bermatzeko, bai eta norberaren eta familiaren intimitatea ere. Eskubide hori kooperatibaren esparruan eta jarraibideetan ezarritakoaren arabera arautuko da.

47. 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 du:

- Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 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 Kogerentziarekin ados jarri ondoren.

Kogerentziaren eskumena izanen da aldi berean baimenak, murrizketak eta aldi baterako eszedentziak mugatzea, horiek kooperatibaren 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 odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 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.

48. artikulua. Baimenak

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

- a) Bazkide langilea ezkontzeagatik², hemezortzi egun natural, egun balioudun batean hasita, 4 hilabete geroago arte hartu ahal izango direnak.
- b) Ahaideen istripua, gaixotasun larria, ospitaleratzea edo ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikoa (odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 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) Bazkideak ohiko bizilekua aldatzeagatik, lanegun bat.
- d) Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako ahaideen heriotzagatik, **18** egun natural, heriotza ondoko lehen egun balioudunetik aurrera. Bigarren mailako ahaideen kasuan, artikuluko honetako b) atalean zehaztutako prozedurari jarraituko zaio.
- e) Gurasoak, seme-alabak edo neba-arrebak (odolekoak nahiz politikoak) ezkontzeagatik, egun natural bat; betiere ezkontza-data eta bazkide 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 bederatzi (9) hilabete betetzen direnetik aurrera.

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

- g) Norberarentzako edo senideren batentzat (odol edo ezkontza bidezko lehen gradura arteko ahaideentzako, izatezko bikoteak barne) mediku-kontsultetara joateko behar den denbora. Langileak kooperatibari 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.

² Baita izatezko bikotea eratzeagatik ere.

- h) Jaioberriaren ospitaleratzeagatik, lanaldiaren % 50era arteko absentsia ordaindua gurasoentzat, baldin eta bestelako baimenik ez badute.
- i) Kontuan hartu behar da b), d) eta k) kasuetan, egun-kopurua luzatzerik izango dela, oportetarik hartuta edo ordaindu gabeko baimen bidez, baldin eta langileak alde aurretik hala eskatzen badu, eta erakundearen antolaketa eta funtzionamendu egokiak ahalbidetzen 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 oosoko 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 saioetara joatea, dagokion agintaritza izendatuta.
 6. Nortasun agiri nazionala, atzerritarren nortasun zenbakia edo pasaportea 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 dagokion 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, kooperatibak 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 entitatean duen 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.

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

- a) Aurreko atalean aipatzen ez diren eginbehar publiko eta pertsonal saihestezinak betetzeko behar-beharrezkoa den denbora.
- b) Kooperatiba-mugimenduan ordezkari-taldea egiteko, aurrez koordinatzaileari eskaera eginda, aurrez koordinatzaileari eskaera eginda.

- 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. Lantaldeek eta Pilotatze Taldeak boluntariotza-denbora aitortua duten bazkide langileek eta soldatapeko langileek denbora hori trukatu ahal izango dute aurreko kasuetako edozeinetarako beharrezkoa dutenarekin, betiere kasu horietako bakoitza nahitaez justifikatu beharko dutelarik. Denbora-tarte trukaturik langileak urtean boluntario gisa egin duen denboratik kenduko da.

Lau. Baimen horien tramitazioa eta ukapena idatziz arrazoituko dira.

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

Sei. Kogerezaren eskumena izango da aldi berean baimenak, murrizketak eta aldi baterako eszedentziak mugatzea, horiek data jakin batzuetan kooperatibaren funtzionamendu onari eragiten badiote.

49. artikulua. Etenaldiak

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

- a) Aldeak ados jarri izana.
- b) Sozietate-kontratuan behar bezala jasota daudenak.
- c) Langilearen aldi baterako ezintasuna.
- b) Eskubide gisa, eta langileak aldeztu aurretik eskatuta, honako kasu hauetarako: jaiotza, adopzioa, zaintza adopzio edo harrerarako, Kode Zibilararekin edo hori arautzen duten autonomia-erkidegoetako lege zibilekin bat etorriz, 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 egiaztatutakoak.
- e) Haurdunaldiko arriskua eta bederatzi hilabetetik beherako baten edoskitze naturaleko arriskua.
- f) Ordezkaritzako 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 aipatutako etete-arrazoiak amaitzen direnean, langileak dagozkion eskubide eta betebeharrak guztiak berreskuratuko ditu, eta gordetako lanpostura itzultzeko eskubidea izango du.

Lau. Aldi baterako ezintasunaren kasuan, Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden legeen arabera, erabateko baliaezintasun iraunkorreko egoeran deklaritzen 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 bazkideetza mantendu daitekeen arren.

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

Sei. Ekonomia, teknologia, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak direla medio, Batzar Nagusiak kooperatiba osatzen duten bazkide guztiak edo batzuk, eta etenaldiak iraun behar duen denbora, aipatutako arrazoren batengatik, etenaldira igarotzeko beharra adierazi beharko du, baita etenaldian egongo diren lan-bazkide zehatzak izendatu ere.

Zazpi. Artikulu honen Bat zenbakian jasotako kasuetan sartutako lan-bazkideek, etenaldian ez dauden bitartean, kooperatibista gisa dituzten gainerako eskubide eta betebeharrak sozialak gordeko dituzte.

50. artikulua. Eszedentziak

Bat. 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 lanposturen 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. Kooperatiban gutxienez hiru urteko antzintasuna duten bazkide langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango diote Kontseilu Errektoreari, gehienez ere hiru urtekoa. Eskaerak arau eta baldintza hauek bete beharko dituzte:

a) Kooperatibari hiru hilabeteko aurreabisua emateko epea egongo da.

b) Eszedentzian dagoen bazkidearen egoera aldatzeko, lan-bazkide bihurtzeko eskaera egin beharko da. Eskabidea dagokien lantaldeek baloratuko dute, ondoren Kontseilu Errektorearekin kontrastatuko da, eta honek onarpenari oniritzia emango dio ala ez.

Hiru. Eszedentzia egoeran 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 bada, 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.

51. 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 kooperatibak bere gain hartutako konpromisoetatik eratorritako beharrak.
- b) Arau orokor gisa, ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko aldi hartuko dira.
- c) Kogerentziak oporraldiak finkatu ahal izango ditu, Pilotatze Taldeak alde aurretik hala adostuta, dela ondoz ondo antolatutako txandetan, dela gutxienerako 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) Kooperatiba hilabetez itxiko balitz oporrak hartzeko, bazkide 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, Kogerentziak oporren egutegia aldatzerik izango du, baldin eta Pilotatze Taldeak onartzen bada 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 kooperatibarekin adostuta ez den oporraldia hartzeko beste aldi bat zehazten.

52. 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 babes eta gizarte-laguntza integrala eraginkorra izan dadin, urrutiko lana egiteko, lanaldia murrizteko soldata proportzionalki murriztuta, edo lan-denbora berrantolatzeko, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo lan-denbora antolatzeko 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-indarkeriaren eragindako egoera fisikoak edo psikologikoak.

Bost. Urrutiko lana egiteko eskubidea.

53. artikulua. Lanaldia murriztea, kontratua etetea edo nahitaezko eszedentzia, arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolakuntzagatik edo ekoizpenagatik, edo ezinbesteko arrazoiengatik

Kontseilu Errektoreak, indarrean dagoen Kontingentzia Planarekin bat etorritik, arrazoi horietakoren batengatik kooperatiba osatzen duten bazkide guztien edo batzuen etenaldi, murrizketa edo nahitaezko eszedentziara igarotzeko beharra adierazi ahal izango du, baita hartutako erabakiak iraungo duen denbora adostekoa ere, eta egoera horretan geratuko diren bazkide langile zehatzak izendatu ahal izango ditu.

IV. ERANSKINA – KONTINGENTZIA PLANA – NEURRI ERREAKTIBOAK

3. ATALA. LANBIDE-SAILKAPENA

54. artikulua. Kontzeptu orokorra

Bat. Langile guztiak talde profesionalean sailkatuko dira, duten lanpostuaren arabera.

55. artikulua. Talde profesionala

Bat. Bazkide langileak, izaera hori lortzen duten unean, bakoitzari dagokion talde profesionalean kokatuko dira hautaketa-prozesuaren bidez.

Bi. Lan-bazkide guztiek soldata-ibilbide bat egiten dute Goienerrren sartzen direnetik aurrera. Soldata-ibilbidea proiektuaren egonkortasunari laguntzeko eta langileak epe luzera inplikatzeko pizgarria da.

- a. Soldata-ibilbideak 6 MAILA ditu (5. mailatik 0. mailaraino, igoera konstanteak batetik hurrengora), eta bakoitzari langileen hileko soldata jakin bat dagokio, 12 pagatan ordaintzekoa.
- b. Langile bakoitzak TALDE PROFESIONAL bat dauka esleituta.
- c. Langile berri oro 5. mailan sartuko da, eta urtero hurrengo mailara aldatuko da, bere talde profesionalari atxikitako mailara iritsi arte.

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

56. artikulua. Ahalegin sozial eta lanekoaren indizea

Bat. Ahalegin sozial eta lanekoaren indizea balorazio-arau batzuk aplikatuta lortzen da, zeinek, gutxienez, lanpostuan egiten den lana, errendimendua, eraginkortasuna eta parte-hartze boluntarioa baloratuko baitute. Kogerentziak eta lantaldeek Pilotatze Taldeari proposatuko dizkiote arau horiak, Pilotatze Taldeak onar ditzan. Balorazio-arau horiek zehazten eta Pilotatze Taldeak onesten ez dituen bitartean, indizearen balio 1 izango da.

Bi. Ahalegin sozial eta lanekoaren indizea honako hauek zehazteko balioko du:

- a) Alde batetik, diru-osagarri bat, lan-aurrerakin gisa, gehienez ere hileko soldata batekoa. Osagarri hori jasotzeko hiru baldintza bete behar dira:
 - Bazkide langileak bere soldata-ibilbidea dagokion mailan amaitu izatea. Halakorik gertatu ezean, urtean zehar guztira jasotakoaren hilabeteko batezbestekoa kalkulatu da.
 - Bazkide langileak bakoitzaren ahalegin sozial eta lanekoaren indizearen balioa Pilotatze Taldeak urtero ezartzen duen gutxienekoaren gainetik egotea.
 - Eraitzen kontuak balio positiboa izatea osagarri hau aplikatu aurretik.
- b) Bestetik, baliagarria izango da partaidetzak lansari-aurrerakinaren banaketan duen balioa zehazteko, gehieneko balio gisa hilabeteko soldata hartuta. Horretarako, balio positiboa duen galeren eta irabazien kontu bat aurkeztu behar da, zeinaren guztizko gehieneko zenbatekoa zenbaki positiboaren balioaren % 10ekoa izango baita.

Hiru. Lantaldeek urtean zehar jasoko dituzte indizeak, eta urte amaieran balorazio bateratua egingo du Pilotatze Taldeak, bazkide langile bakoitzarentzat. Horretarako, Pilotatze Taldeak prozedura ezarri eta onartuko du urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan.

57. artikulua. Talde profesionalak

Bat. Dagozkien ondorioetarako, kooperatibako langileen lanpostuak baloratzeko erabiliko diren talde profesionalak honakoak dira:

A talde profesionala: Zuzendaritza

B talde profesionala: Kogereentziako kideak

C talde profesionala: besteak

Bi. Langile guztiek Goienerrri Taldean C talde profesionalean hasiko dute ibilbidea, beren eginkizunak edozein direla ere. Ezarritako soldata ibilbide osoa egin beharko da.

Hiru. Talde bakoitzak izendatzen duen pertsona (bat) sartuko da «B» talde profesionalean (Kogereentzia), 3 urteko epean talde horretan 12 hilabete eman ondoren (etengabe zein aldizka). Behin «B» talde profesionalera iraganda, langileak talde horretan segiko du lan-bizitza osoan.

Lau. «A» taldean (Zuzendaritza) sartuko da, berehala, Pilotatzek horretarako izendatzen duen pertsona. Ordezkatua izatean, B talde profesionalera pasako da automatikoki. Hau da, A talde profesionala ez da finkatzen, haren izendapena eta ordezkapena zerbitzu bat emateko baita, ez da garapen profesional batetik abiatzen.

4. ATALA. LANEKO SUSTAPENA

58. artikulua. Kontzeptu orokorra

Bat. Kooperatibaren 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 kualifikazio handiagoko zereginak eta erantzukizunak beren gain hartzeko, betiere gainerako bazkide langileekin berdintasuneko baldintzetan.

59. artikulua. Prestakuntza

Bat. Emandako prestakuntzak kooperatibako bazkideen eta boluntarioen errealizazioa ahalbidetu beharko du, Goienerrri berari zein norberaren bizitza pertsonal eta profesionalari dagokienez. Horrez gain, aukera eman beharko du bazkide eta boluntarioak erabat integratzeko enpresaren zereginetan eta beren erantzukizun profesionalak gauzatzeko behar dituzten teknikak etengabe eguneratzeko.

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

Hiru. Zehazki, betebeharrak hauek izango ditu kooperatibak:

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

Lau. Pilotatze Taldeak, dagokion lantaldeak proposatuta, Prestakuntza Plan bat onartuko du, zeinak kooperatibaren beharrei erantzuteko lehentasunen oinarritzko irizpideari erantzunez, honako hauek arautuko baititu: 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. Bazkide 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.

60. artikulua. Sustapen profesionala

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

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

Hiru. Bazkide langilea beste lanpostu batera aldatzeko prozesua Pilotatze Taldeak erregulatuko du, Kogerentziak eta lantaldeek proposatuta.

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

- a) Jarraitu beharreko hautaketa-prozedurak.
- b) Lanposturen jakin bat eskuratzeko lehentasunak, lanpostuen izaeraren eta eskakizun profesionalen arabera.
- c) Lanpostu hutsak eskuratzeko eskubidearen berdintasunari ezarritako mugak, esaterako aldaketa teknikoak eta antolakuntzari lotutako ondorioz 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

61. artikulua. Ordainsarien taularen zehaztapena

Bat. 2019ra arte indarrean zegoen ordainsarien taulatik abiatuta taula berri bat osatu da, urtean % 1eko igoera erregularra aurreikusten duena, kooperatibaren emaitza ekonomikoa edozein delarik ere.

Bi. Ordainsarien taula aurrerakin mota desberdinen batezbesteko hilekoen arabera ezarriko da. Hemen kontsultatu daiteke: III. ERANSKINA – TALDE PROFESIONALAK.

Hiru. Urteko lan-aurrerakin gordinaren urtetik urterako igoera aurreko urteko kontsumoko prezioen indizearen bilakaeraren arabera izango da, urtarriletik abendura neurtuta. Nolanahi ere, aurreko ekitaldian galera larriak izan direlako lan-aurrerakinak murriztu eta doitu ahal izango dira, eta/edo erabakiak hartzeko proposamenengatik batzarrari, aurreko urteko urtarrileko kontsumorako prezioen indizearen bilakaeraren arabera izango da.

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

62. 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.

63. artikulua. Diru-osagarria (lansari-aurrerakinetan) eta garraio-plusa

Bat. Bazkide langileek diru-osagarri bat jasotzeko eskubidea izango dute, urteko lan-aurrerakin gisa. Osagarri hori proportzionala izango da, langileak urtean egin duen ordu-kopuruaren edo lanaldi-motaren arabera, eta hileko soldataren balioak zehaztuko eta mugatuko du; urteko ordainsariaren batuketa bat gehiago izango da, honela kalkulatu dena:

- Diru-osagarriaren zenbatekoa (lan-aurrerakinetan), guztira, hilabeteko soldataren zenbatekoaren adinakoa izango da gehienez.
 - a. Horretarako, urtean zehar jasotako guztizkoaren gaineko hileko batezbestekoa egingo da.
 - b. Emaitza-kontuak balio positiboa eman behar du, eta, behin gauzatuta, balio positiboa edo 0koa.

Bi. Aurreko osagarria gauzatu ondoren, eta galera-irabazien kontuan soberakin positiboa geratzen bada, langileek beste diru-osagarri bat jasotzeko eskubidea izango dute, lan-aurrerakin gisa. Osagarri horren gehieneko zenbatekoa, guztira, zenbaki positiboen balioaren % 10ekoa izango da. Proportzionala izango da, langile bakoitzaren ordu-kopuruarekiko eta lanaldi-motekiko, eta hileko soldataren balioaren arabera definitu eta zehaztuko da. Lan-aurrerakin hori aplikatzean, kalkuluaren oinarri gisa erabilitako galera-irabazien kontua ezin izango da, inolaz ere, zenbaki negatibotan egon.

Hiru. Joan-etorrietan eta dietetan gastua egiten dituzten bazkide langileek, soldatapeko langileek eta boluntarioek zehaztutako konpentsazioak jasoko dituzte: II. ERANSKINA – GASTUAK ITZULTZEKO PROTOKOLOA.

64. artikulua. Aldi baterako baja, ezintasunagatik

Langileak lehenbailehen jakinarazi behar dio erakundeari, jardueraren antolaketan aldaketa bat eragin dezakeelako eta hori konpondu ahal izan behar delako.

Bat. Langileei dagokienez, kooperatibak Gizarte Segurantzaren arloan indarrean dagoen legeriak xedatutakoaren arabera jokatu du.

Kontingentzia profesional eta arruntengatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden 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 kooperatibaren ustiapen-kontuak xurga badezake eta Kontseilu Errektorearen iritziz horren kostua partida esanguratsua ez bada; baina esanguratsua bada, berrikusi eta kendu ahal izango da.

Osagarri hori behar bezala aplikatzeko, beharrezkoa da langileek berehala jakinaraztea benetako baja- edo alta-egoera Barne Prozesuak taldeari.

Bi. Kogerentziak eta lantaldeek proposatuta, eta alde zuzenetik azterlan bat propio eginda, Pilotatze Taldeak aseguru-polizak egin ahal izango ditu erakunde pribatuekin, bi helbururekin:

- Langileentzat estaldura hobea lortzea, baldin eta Pilotatze Taldeak egokitzen jotzen badu, behin kooperatibaren emaitzak ikusita; osagarri horiek kendu egin ahal izango dira, baldin eta Pilotatze Taldearen ustez kooperatibaren egoera finantzario-ekonomikoak hala gomendatzen badu.
- Boluntarioen zenbait alderdi estaltzea.

6. ATALA. DIZIPLINA-ARAUBIDEA, BAZKIDE LANGILEEN LAN-PRESTAZIOARI DAGOKIONEAN

65. artikulua. Kontzeptu orokorra

Estatutu Sozialetan ezarritakoaren arabera, bazkide langileen lan-araubideari buruzko gaiak Barne-araudian arautuko dira. Kogerentziaren eskumena da lanaren antolaketa eta diziplina egunero gauzatzea eta aplikatzea. Kontseilu Errektorearen eskumen eskusiboa da zehapen-espeditentea hastea.

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

66. artikulua. Hutsegite arinak

Estatutu Sozialetan jasotakoez gain, hutsegite arintzat joko dira honako hauek:

- a) Zabarkeria eta utzikeria, baldin eta horiek bazkide 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 pertsonetik lan-harremanetan behar den zuzentasun edo diligentziarekin ez aritzea.

67. artikulua. Hutsegite larriak

Estatutu Sozialetan jasotakoez gain, hutsegite larritzat joko dira honako hauek:

- a) Lanera ez joatea, hilabete bi egun baino gehiagoan justifikaziorik gabe, edo seihileko naturalean hamar egun natural baino gehiagoan. aurretiko baimenik edo justifikaziorik gabe.
- b) Lanaldi barruan lanarekin zerikusirik ez duten joko, entretenimendu edo irakurgetan 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 bazkide langile batzuk lanean ari diren itxurak egitea, haien ordeztuz edo erantzunez.
- f) Zuritu ezineko axolagabekeria edo arduragabekeriagatik lan-istripu arinak sortzea.
- g) Lanorduetan mozorkeria- edo toxikomania-zantzuekin agertzea.
- h) Lanean axolagabekeriak edo utzikeriak jokatzeko, kooperatibarentzat kalte garrantzitsuak sorrarazteko moduan.
- i) Lanaldian zehar lan partikularrak egitea, eta kooperatibaren tresnak, materialak eta ondasunak norberaren alde erabiltzea, horretarako baimenik gabe.
- j) Kooperatibatik 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) Agintea duten pertsonen neurri gain eta gehiegikeriaz erabiltzea boterea.
- o) Hutsegite arinengatik ezarritako zehapenak ez betetzea.
- p) Hiru hilabeteko epean hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, horiek zigortuak izan direnean.

68. artikulua. Hutsegite oso larriak

Estatutu Sozialetan jasotakoez gain, 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 zuzendaritza-lanean ematen dituztenak– desobeditzera eta ez betetzera eta, oro har, desobedientzia eta diziplinarik eza adierazten duten ekintza kolektiboak sortzea edo horietan parte hartzea.
- d) Kooperatibaren zerga-betebeharrei edo, hala badagokio, familia babesteko prestazioei eragin diezaieketen familia-datuak faltsutzea edo datu horiek asmo gaiztoz ezkutatzea.
- e) Zuritu ezineko axolagabekeria edo arduragabekeria barkaezinengatik lan-istripu larriak edo kooperatibarentzako kalte larriak sortzea.
- f) Lanorduetan mozorkeria- edo toxikomania-zantzuekin agertzea, ohiko jokabide gisa, lanari etengabe eragiten dionean.
- g) Kooperatibaren 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 gaituzten duenean.

- i) Kooperatibako korrespondentziako edo agiri erreserbatuetako datuen sekretua urratzea edo pertsona arrotzei nahitaez isilpean gorde beharreko datuak ematea eta, y, oro har, sekretu profesionala urratzea, kooperatibari 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 jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea; lankideei, kooperatibari edo edozein pertsonari lapurreta egitea, kooperatibaren instalazioetan edo zerbitzu-egintzetan beste edonon egin delarik ere.
- m) Kooperatibaren bezeroen edo, oro har, hirugarren pertsonen ordainketa, promesa, abantaila edo edozein motatako prerrogatibak zuzenean nahiz zeharka kudeatzea edo onartzea, kooperatibaren zerbitzu bat ematearen edo eman izatearen truke.
- n) Kooperatibatik kanpoko jarduera edo lanetan aritzea, baldin eta berriaz eskatu bazaio halakorik ez egiteko, errendimendu edo lankidetzat ezagatik, edota kooperatibari 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 pertsonak agintekeriaz jokatzeko, halakotzat joko delarik lanean egintza arbitrarioak egitea, lege-arauak edo kooperatibako indarreko arauak hautsiaz, eta bazkide langile bati kalte agerikoa eraginez, haren mende egon zein ez.
- r) Laneko errendimendua nahita eta etengabe murriztea, , alde aurretik 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.

69. 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 jaitea (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 jaitea (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. Bazkide langile bati epai bidez zigorrik ezarri izan bazaio kooperatibatik kanpo egindako lapurreta, iruzur, ebasketa, bidegabeko eralgitzea edo beste edozein delitu arruntengatik, eta horrek langilearekiko mesfidantza badakar kooperatiban betetzen duen eginkizunari dagokionez, bere lanarekin lotutako neurriak ezarri ahal izango zaizkio, esaterako lanpostuz aldatzea edo beste batzuk.

Zazpi. Kooperatibatik kanporatzen edo bajaran ematen den bazkideari laneko gailuen eta kontuen kooperatiba irteerako protokoloak definitutako neurriak aplikatuko zaizkio.

70. artikulua. Zehapen-prozedura

Bat. Edozein bazkidek eskatu ahal izango du, barne-prozesuen taldeko edozein pertsonaren aurrean, informatzeko eginbideak irekitzea (zehapen-prozedura posible baten aurreko jardueratzat hartuko dira eginbide horiek), bazkide batek Estatutuen edo Barne Araudi aplikagarriaren aurka egiten duen eta zehagarritzat jo daitekeen edozein portaeraren aurrean.

Bi. Informazio-eginbideak hasteko eskaera egiten denetik aurrera, eskaera jasotzen duten pertsonak lan-arriskuen prebentziorako taldearen eta zaintzak taldearen aurrean batzorde misto bat sortzeko eskatuko dute, eskaera horren bideragarritasuna baloratzeko.

- Jokabide desegoki baten zantzuak daudela uste badu, batzorde horrek txosten bat igorriko dio Kogerentziari, eta bertan bere iritzia azalduko du, eta bildutako dokumentazio guztia erantsiko du. Batzorde horrek, beharrezkotzat jotzen badu, ikertutako pertsonaren iritzia eskatu ahalko du.
- Jokabide desegokiaren zantzurik ez dagoela irizita, batzordeak txosten bat egingo du horri buruz, eta eskatzaileak errekurtoa aurkeztu ahal izango dio Kogerentziari.

Hiru. Kogerentziak txostena eskatu ondoren, organo horrek egoera aztertuko du, eta Kontseilu Errektoreari txostena bidaltzea erabaki dezake, zehapen-espedita bat abian jartzeko edo ez jartzeko.

Lau. Era berean, eta txosten hori ikusita, Kogerentziak berehala erabaki ahal izango du bazkidearen eskubide eta betebeharrak kautelaz etetea, akordioa betearaztekoa izan arte, eta etendura horren irismena zehaztu beharko da. Bazkideak batzar orokorrean botoa emateko eskubidea izango du akordioa betearazlea ez den bitartean.

Bost. Batzorde mistoaren eta kogerentziaren artean desadostasunik badago organo horren barruan interes-gatazka dagoelako, batzorde mistoak zuzenean helarazi ahal izango dio txosten hori Kontseilu Errektoreari.

Sei. Txostena jaso ondoren, Kontseilu Errektoreak diziplina-espedita bat hastea erabakitzen badu, instruktore bat izendatu beharko du, espeditatea izapidetzeko eta dagozkion ikerketak egiteko. Instrukzio-egileak kanpo-aholkularitza jaso ahal izango du, baldin eta, kasuaren arabera, beharrezkoa edo komenigarria bada.

Zazpi. Espeditatea hasi eta dagozkion egiaztapenak egin ondoren, instrukzio-egileak kargu-orri bat formulatuko du. Bertan, xehetasunez azalduko dira egitateak, ukitutako bazkideari egozten zaizkion faltak, behin-behineko kalifikazioa eta zehapen-proposamena, bai eta deskargu-epea ere. Epe hori ezingo da izan 10 egunetik beherakoa, zehapen-proposamena jakinarazten denetik kontatzen hasita. Bazkidearen aukerako deskargu-orria Kontseilu Errektoreari zuzenduko zaio, eta hark, interesatuari entzunaldia eman ondoren, hutsegitearen kalifikazioa eta zehapena ezarriko ditu.

Instruktoreak idazki honen kopia bat eman beharko dio dagokion bazkideari, baliabide fisiko edo telematikoak erabiliz.

Zortzi. Hutsegiteen espeditaek agiri guztietan beteko dira, bi aletan, eta horietako bat kooperatiban artxibatuko da.

Bederatzi. Estatutuetan edo Barne Araudian arau-hausteren bat egonez gero, arau-hauste arintzat jo badaitezke, Kogerentziari jakinaraziko zaio, eta hark zuzenean helaraziko dio Kontseilu Errektoreari zehapen-espedita irekitzeko eskaera.

Estatutuei eta/edo barne-erregimeneko erregelamenduei egindako arau-haustea larriak edo oso larriak izan badaitezke, 1etik 7rako puntuetan ezarritako prozedurari jarraituko zaio.

Hamar. Kontseilu Errektorearen zehapen-erabakiak, falta astunengatik eta oso astunengatik ezarritakoak, Helegiteen Batzordean errekurritu ahal izango dira, eta hori ezean, Batzar Nagusian, jakinarazi eta 30 eguneko epean. Ebazpenak Euskadiko Kooperatiben Legean aurreikusitako prozesu-izapidearen bidez aurkaratu ditzakete ukituek.

Hamaika. Arau-hauste arinak hilabetera preskribatuko dira; larriak, bi hilabetera; eta oso larriak, hiru hilabetera.

Arau-hausteen preskripzio-epea arau-haustea egin den egunetik hasiko da zenbatzen. Arau-hauste jarraitu edo etengabeen kasuan, jokaera arau-hauslea amaitu zen egunetik hasiko da epea kontatzen.

Preskripzioa geldiarazi egingo da zehapen-prozedura bat hasten denean, interesduna jakitun dela; preskripzio-epea berriz hasiko da zehapen-espeditentea geldirik badago, ustezko erantzuleari egotzi ezin zaion arrazoiren batengatik, eta lau hilabete baino gehiago emango edo jakinaraziko ez badu.

Hamabi. Zehapen guztiak betearaztekoak izango dira, errekurtsorako epea agortu eta hurrengo egunetik aurrera, errekurtsorik erabili gabe, edo dagokion epai zehatza eman ondoren.

71. artikulua. Preskripzioa

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

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

Hiru. Lantalde guztiei kontsulta egin ondoren, Kogerentziak proposatuko du kooperatibaz kanpoko arrazoiengatik greba egitea komeni den edo ez, eta Pilotatze Taldeak erabakiko du horren gainean.

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

VI. KAPITULUA AUZIAK ETA ARBITRAJE KOOPERATIBOA.

73. 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.

74. 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

- **GOIENER, S.COOPen ESTATUTU SOZIALAK**
- **4/1993 LEGEA, EKAINAREN 24KOA, EUSKADIKO KOOPERATIBENA (kanpo-esteka)**
- **REASen GUTUN SOZIALA (kanpo-esteka)**
- **RESCOOP.EUren PRINTZIPIO ETIKOAK (kanpo-esteka)**
- **GOIENER METODOLOGIA**
- **I. ERANSKINA – KONTRATAZIO PROTOKOLOA**
- **II. ERANSKINA – GASTUAK ITZULTZEKO PROTOKOLOA**
- **III. ERANSKINA – LAN-JARDUNA, ORDAINSARIAK ETA TALDE PROFESIONALAK**
- **IV. ERANSKINA – KONTINGENTZIA PLANA – NEURRI ERREAKTIBOAK**
- **V. ERANSKINA – PILOTATZEREN FUNTZIO ETA OSAERA**
- **VI. ERANSKINA – KONTSEILU ERREKTORE – PILOTATZEREN ARTEKO HARREMANA**
- **VII. ERANSKINA - IRTEERA PROTOKOLOA**