

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Tuyper, SA enpresaren hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Tuyper, SA- enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01001862011991.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, ordezkari honetan, negozioaz batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuko 14.1.g artikulua –Lan eta Enplegu Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2021eko urtarrilaren 29ko EHAA)– dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboak, lan-akordio kolektiboak eta berdintasun-planak erregistratzea eta gordailutzea.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen erregistroa eta enpresa Tuyper, SA hitzarmen kolektiboa Arabako lurralde bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko ekainaren 20a

Arabako lurralde ordezkaria

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Tuyper SA enpresarentzako hitzarmen kolektiboa, 2024-2026rako**1. artikulua. Funtzio-eremua eta langile-eremua**

Hitzarmen honen barruan sartzen dira Tuyper, SA enpresaren kontura lan egiten duten langileak, haien lanbide-kategoria edozein dela ere.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, eta hiru urte iraungo du, hau da, 2026ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmen hau automatikoki denuntziatuko da 2026ko abenduaren 1ean. Egun horretatik aurrera, langileen ordezkariak hurrengo hitzarmena negoziatzeko errebindikazio-plataforma aurkeztu ahal izango dute, eta 2026ko KPla jakin bezain laster horri buruzko eztabaidari ekiteko konpromisoa hartzen du enpresak.

Aurreko hori gorabehera, hitzarmena amaitzen den egunetik tazituki luzatutzat joko da, harik eta ordezkatzeko duen akordioa sinatu arte.

3. artikulua. Arau osagarriak

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari dagokionez, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, 2022-2025ko Arabako industria siderometalurgikorako sektoreko hitzarmen kolektibo probintzian, estatuko metalgintza sektoreko akordioan eta unean-unean aplikatu daitezkeen gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

4. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetako kontzeptu ekonomikoak indarrean daudenean, irentsi eta konpentsatu egingo dituzte sektoreko guztiak, edozein izanik ere haien izena, izaera edo jatorria.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko lege-xedapenen eraginez, kontzeptu ekonomikoetan igoerak egiten badira edo edozein motatako kontzeptu berriak sortzen badira, orokorrean eta urteko zenbatekoa kontuan hartuta hemen itundutako kontzeptuak gainditzen badituzte bakarrik izango dute eragina hitzarmen honetan. Bestela, kontzeptu ekonomikoak ezertan aldatu gabe irentsiko eta konpentsatuko dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du indarrean.

5. artikulua. Eskuratutako eskubideak

Banan-banan edo taldeka itundu eta eskuratutako eskubide guztiak errespetatu egingo dira, hitzarmen honetan jaso zein ez, bana-banako ituna egon ezean.

6. artikulua. Batzorde misto paritario eta interpretatzailea eta gatazkak ebazteko prozedura

Hitzarmen hau interpretatzeko batzorde misto paritario bat eratu da, eta batzordekide honako hauek izango dira: langileen ordezkari bat enpresan presentzia duen sindikatu bakoitzeko; eta, enpresa ordezkatzeko, kide kopuru bera.

Funtzio hauek izango ditu batzorde paritarioak:

1) Hitzarmena interpretatzea hitzarmenaren interpretazioari buruzko gatazka kolektiboetan. Batzordeak gehienez ere hamabost eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkeztzen denetik hasita.

2) Hitzartutakoa modu kolektiboan betetzen dela zaintzea; era berean, proposatzen zaizkion gai eta eztabaidei buruz iritzia eman ahal izango du.

3) Kontsulta-epea adostasunik gabe amaitu denean, hitzarmenean ezarritako lan-baldintzen aplikaziorik ezari buruz iritzia ematea. Aldeetako edozeinek helaraz diezaioke desadostasuna batzorde paritarioari, eta batzordeak desadostasuna jaso eta gehienez ere zazpi eguneko epea izango du bere iritzia emateko.

Enpresak, langileek edo haien edozein ordezkari eska dezakete batzorde paritarioak iritzia emateko eskumenekoak dituen gaiei buruz.

Batzorde paritarioa biltzeko deia idatziz egin beharko da, biltzeko eguna baino gutxienez 7 egun lehenago, eta batzordea osatzen duten aldeetako edozeinek eskatu ahal izango du. Horretarako, argi eta garbi zehaztu beharko dira eguneko aztergai-zerrendan aztertu beharreko puntuak, bilera-eguna, tokia eta ordua. Alderdi biek egon behar dute bertan, ezinbestez.

Batzorde paritarioan hartutako akordioak lotesleak izango dira aldeentzat eta adostasunez hartuko dira.

Batzorde paritarioak goi-mailako akordioekin koordinatuko du bere jarduera, lan-gatazkak konpontzeko prozeduren inguruan dauden edo sortu daitezkeen akordioekin alegia. Batzorde paritarioaren barruan ez bada adostasunik lortzen, alde biak, kontu kolektiboetarako, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (PRECO) jasotako prozeduren artekaritzaren esku jarriko dira (EHAA, 66. zenbakia, 2000ko apirilaren 4koa).

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), eta langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozedura jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko adostasuna beharko da, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna (Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoa) ORPRICCEen edo (Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionala) CNNCC esku jartzeko.

7. artikulua. Lanaldia

Tailerretako langileen urteko lanaldia 1.723 benetako lanordukoa izango da 2024an, eta 1.720 ordukoa 2025ean eta 2026an. Bestalde, bulegoetako langileen urteko lanaldia 1.686 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldiko hiru urteetan.

Lanaldiaren banaketan, honako hauek kontuan hartu beharko dira:

— Lanik gabeko egunak hauek izango dira:

- Aste Santuaren ondoko lau egunak.

- Zubi guztiak.

- Abenduaren 24a eta 31.

- Abuztuaren 4a enpresako egutegian lanegun gisa agertzen den urteetan goizez bakarrik egingo da lan.

— Egutegian, erabakitako lanegunak ezingo dira izan 222 baino gehiago.

— 2025etik aurrera, tailerretako langileek aukeran 8 ordu hartzeko eskubidea izango dute urtean. Ordu horiek zatika hartu ahal izango dituzte, Tuypereen hitzarmenean adostutako urteko 1.720 orduko lanalditik abiatuta.

Langileek atseden-ordu gehigarri horiek hartzeko eskaera egin ahal izango dute, egokitzen jotzen dutenean (uztailean eta udako oporren, Aste Santuaren eta zubien aurreko egunetan izan ezik).

Ordu horiek hartu baino 2 aste lehenago egin beharko da eskaera, eta enpresak gehienez ere hiru laneguneko epean erantzun beharko du. Epe horretan erantzuten ez badu, baimena onartu den adierazle izango da.

Baimen hori hartzeko baldintza izango da antolaketaren aldetik eraginik ez izatea ekoizpenaren martxa onean. Beraz, errelebo eta makina berean ezin izango dute bi pertsona edo gehiagok baimena aldi berean hartu.

Eskaerei eskabide-ordenaren arabera erantzungo zaie, aparteko egoera pertsonalik aipatzen ez bada. Egoera pertsonalik aipatzean, modu egokian egiaztatu beharko dira, haztatuak izan daitezzen.

— Ogitartekorako denbora honela araututa gelditzen da:

a) Txandaka lan egiten duten langileek ogitartekoa jateko 15 minutuko baimena izango dute gehienez, lanaldiaren barruan, eta arrazoi horregatik ez da aldatuko makinaren funtzionamendua eta errendimendua, horiek lehentasuna izango baitute ogitartekoaren aurretik; horregatik, denbora hori ez da lanaldiaren kontura hartutako denboratzat hartuko.

b) Biltegian, txandaka lan egiten duten langileek 15 minutuko atsedenaldia izango dute lanaldiaren kontura ogitartekoa jateko, eta denbora hori goizeko hamarretatik hamaiketara bitartean edo arratsaldeko seietatik zazpitera bitartean izango da, txandaren arabera.

c) Horretaz gain, salbuespen gisa, Enderezadora Vascas makinan lan egiten duten langileek atsedenaldi hori hartzeko eskubidea izango dute, betiere makina horretako lanak egiten ari badira. Eskubide hori zerbitzua ematearen ondoriozko eskubidea da.

8. artikulua. Oporrak

Ordaindutako urteko oporren iraupena 30 egunekoa izango da.

9. artikulua. Soldatak. Antzinasuna

Hitzarmen honek eragindako enpresako langile guztiei honako igoera hauek aplikatuko zaizkie, ordaindutako kontzeptu guztiei, 2024-2026 aldian:

2024: 2023ko benetako KPIa.

2025: 2024ko benetako KPIa.

2026: 2025eko benetako KPIa.

Bermatutako gutxieneko soldatak ezartzen dira espezialista-kategoriarentzat, bai eta tarteko lanbide-garapeneko sistema bat ere, ekonomia- eta lanbide-hobekuntza garatzeko. Hurrenez hurrengo tarteak lanbide-gaitasunak lortzeari lotuta daude, eta gaitasun horiek esperientziaren, programatutako prestakuntza-ekintzen aprobetxamenduaren eta jardun-ebaluazioaren bitartez egiaztatzen dira, aurrerapen-maila bakoitzerako aurreikusitakoaren arabera.

Sistemaren funtzionamendua:

Langileek tarte batetik beste batera aurrera egiteko, honako baldintza hauek bete beharko dituzte, aurreko artikuluan deskribatutakoaren arabera:

a) A tartetik B tarterako aurrerapena.

6 hilabeteko esperientzia.

b) B tartetik C tarterako aurrerapena:

6 hilabeteko esperientzia eta sei hilabeteko prestakuntza-aldia makinista-postuan.

Ebaluazioa gainditzea prestakuntza-aldiaren ondoren:

Makinan izandako sei hilabeteko prestakuntzaren ondoren, zuzendaritza teknikoak ebaluazio egokia egingo du, eta C tarteraino aurreratzea izango da ebaluazioa gainditzearen ondorioa.

Ebaluazioa gainditu ezean, ez litzateke ondorio ekonomikorik izango, eta hurrengo ebaluazioa azkena egin eta sei hil igaro ondoren gauzatuko litzateke.

Honako hauek lirateke C tarteraino aurreratzeko ebaluatu beharko liratekeen parametroak:

Gaitasuna modu autonomoan egiteko litezkeen kalitate eta geometria guztien:

- a) prestakuntza,
- b) doiketa eta
- c) fabrikazioa, makina bakoitzean zaindu beharreko kalitate- eta fabrikazio-estandarrak betez.

Soldata-egitura egungo kontzeptuak finkatu hauetan ezartzen da:

Oinarrizko soldata
Antzinasuna
Lanbide-osagarria
Soldataz kanpoko plusa
Autobus-plusa
Osagarri pertsonala

Benetan lan egindako bosturteko bakoitzeko antzinasuna honako zenbateko hau izango da 2024rako:

38,59 euro espezialisten kategoriarako.

2025. eta 2026. urteetan, antzinasun-kontzeptua 2024ko eta 2025eko KPI errealekin handituko da, hurrenez hurren.

10. artikulua. Gaueko plusa

2024. urterako, 22:00ak eta 6:00ak bitartean lan egindako orduko 3,81 eurokoa izango da.

11. artikulua. Aparteko orduak

Egiturazko aparteko orduaren zenbatekoa, egiten badira, eta espezialista-kategoriari dago-kionez, honako balio hauetan zehazten da 2024. urterako:

- egun arrunteko aparteko ordua: 26,12 euro.
- larunbat, igande edo jaieguneko aparteko ordua: 31,01 euro.

12. artikulua. Gaixotasuna edo istripua

A) Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuna soldataren ehuneko 100erainoko osagarria bajaren lehen egunetik.

B) Aldi baterako ezintasuna gaixotasun arruntagatik eta lanekoa ez den istripuagatik soldataren ehuneko 100erainoko osagarria bajaren lehen egunetik.

13. artikulua. Istripu-poliza

Gorputz-istripuetarako banakako aseguru-poliza izenpetuta eduki behar du enpresak, honako estaldura hauekin:

- istripuzko heriotza: 18.030,36 euro.
- istripuzko ezintasun iraunkorra: 52.588,56 euro arte.

14. artikulua. Nahitaezko erretiroa

Kalitatezko enplegu-maila finkatzeko, belaunaldi-erreleboa sustatzeko eta plantillaren osae-ran genero-balantzea hobetzeko, nahitaezko erretiroa Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarrian aurreikusitako modalitateetan eta bertan jasotako baldintzekin aplikatzea aurreikusten da.

Artikulu hau hitzarmen kolektiboa ALHAOn argitaratuta jarriko da indarrean.

15. artikulua. Erretiro partziala

Enpresak errelebo-kontratu bidezko erretiro partziala erraztuko die langileei, abenduaren 7ko 20/2018 Errege Lege Dekretuaren araubide berezian xedatutako baldintzek indarrean jarraitzen duten bitartean.

Horren harira, erretiro partziala eskuratzeko erregimen horrek indarrean jarraitzen duen bitartean, gutxienez 33 urte kotizatu dituzten eta 6 urte edo gehiagoko antzintasuna duten 61 urteko edo gehiagoko langileek erretiro partziala hartu ahal izango dute. Horretarako baldintza da beren eginkizunek ahalegin fisikoa edo arreta-maila handia eskatzea, fabrikazio, elaborazio edo eraldaketako zereginetan; edo manufaktura-industria gisa sailkatutako enpresetako makinak eta industria-ekipoak muntatzeko, martxan jartzeko, mantentzeko eta konpontzeko lan espezializatuetan jardutea. Erretiro partziala hartzen dutenei lanaldia ehuneko 80 murriztuko zaie eta gainerako ehuneko 20an lan egingo dute. Aldi berean txanda-kontratu bat egingo zaie eta txanda-kontratuaren iraupen osoari dagokion lanaldi partziala pilotuko dute, nobazioarekin batera. Ezarritako baldintzak betetzen dituzten langileek mota horretako erretiro partzialarekin hasi nahi duten eguna baino hiru hilabete lehenago jakinarazi beharko diote beren asmoa giza baliabideen zuzendaritzari.

Txanda-kontratudun erretiro partzial aurreratuaren araubidean lege-aldaketak egiten badira, aipatutako manufaktura-industriarako, aldeek hitzematzen dute konpromiso horri eusteko baldintzak negoziatzeko eta, hala badagokio, adosteko, aplikatu beharreko legezko formularen arabera.

16. artikulua. Laneko arropa garbitzea

Enpresa arduratuko da laneko arroparen garbitegia kudeatzeaz. Kudeaketa-motaren erantzukizuna enpresarena bakarrik izango da, eta uniformetasuna eta kalitate-irizpideak bermatuko ditu, arropa industrialaren segurtasunari buruzko araudiaren arabera.

Enpresak langile eta aste bakoitzeko arropa-joko bakar baten (lohihartzekoa edo gal-tzak+alkandora edo txalekoa) kostua hartuko du bere gain. Salbuespen gisa, arropa gehiago garbitzea onartuko da arrazoi justifikatuak badira eta dagokion arduradunak oniritzia ematen badu.

Hitzarmen honen eraginpean dauden alderdiek adostasunez sinatu dute Vitoria-Gasteizen, 2024ko ekainaren 12an.

1. Eranskina. Espezialisten gutxieneko soldaten taulak 2024an (euro)

KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDATA	LANBIDE-OSAG.	SOLDATAZ KANPOKO PLUSA	URTEKO SOLDATA GORDINA
A tarteko espezialista	1.553,05	266,18	89,38	26.720,50
B tarteko espezialista	1.553,05	462,77	89,38	29.472,81
C tarteko espezialista	1.553,05	619,13	89,38	31.661,85

2025. eta 2026. urteetan, espezialistentzako gutxieneko soldaten tauletan adierazitako zenbatekoak 2024ko eta 2025eko KPI errealekin handituko dira, hurrenez hurren.