

III - BESTE ADMINISTRAZIO PUBLIKOAK

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

Atusa Empresarial, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa

Ebazpena, Ekonomia Lan eta Enplegu Saileko, Lan eta Gizarte Segurantzako Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da, Atusa Empresarial, SLU enpresarentzako hitzarmen kolektiboa erregistratuegin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01101542012026.

AURREKARIAK

Aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, aipatutako hitzarmen kolektiboko batzordearen negoziatzio enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, sinatu zutena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintzari honi dagokio, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua arabera.

EBATZI DUT

Lehenengoa. Euskadiko Lan Hitzarmen, Akordio Kolektibo eta Berdintasun-Planen Erregistro Arabako atalean inskribatzea.

Bigarrena. ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2026ko uztailaren 15a

Arabako lurralde ordezkaria
IBON LÓPEZ ALDAZ

2026-2029 enpresa-hitzarmena

Atusa Empresarial, SLU

Hitzaurrea

Apurka-apurka langileen artean ordainsariak parekatu daitezen, eta kontuan hartuta antzinasun-osagarria ezarri dela, hitzarmena indarrean dagoen bitartean soldatak mailaz maila igotzeko sistema bat ezarri da.

Hala, 2026. urtean ehuneko 1eko igoera orokorra aplikatuko zaie plantillako langile guztiei. Horrez gain, 2026ko urtarrilaren 1ean bosturtekorik sortu ez duten langileek ehuneko 1,9ko igoera osagarri bat jasoko dute. Ekitaldi horretan, beraz, igoera, guztira, ehuneko 2,9koa izango da.

Antzinasun-bosturtekoren bat finkatuta izateagatik igoera osagarri hori jasotzen ez duten langileen kasuan, bestalde, soldata-aldea apurka-apurka berreskuratuko da, 2028an ehuneko 0,9ko eta 2029an ehuneko 1eko igoera osagarriak aplikatuta.

Hartara, antzinatasuna berreskuratu eta aitortzeko eragiketa uztartu nahi da plantilla osoarentzat soldata-bilakaera orekatua sustatzearekin, zertarako eta, hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitzean, hasierako igoera osagarria jaso ez duten langileek osorik berreskuratu dezaten alde hori, soldata-igoerak mailaz maila aplikatuta.

Sistemak ez dio ezein kolektibori soldata-galerarik eragiten; aitzitik, igoerak denboran modu ezberdin batean banatzen ditu, eta, horren arabera, hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitu baino lehen berreskuratzen da metatutako aldea.

1. artikulua. Pertsonal-eremua

Hitzarmen honek Atusa Empresarial, SLU enpresako langile guztiei eragiten die.

2. artikulua. Indarraldia

Hitzarmen honek lau urteko indarraldia izango du: 2026ko urtarrilaren 1etik 2029ko abenduaren 31ra arte.

Hala ere, hitzarmena eraginkortasunez aplikatuko da dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen den datatik aurrera, espresuki 2026ko urtarrilaren 1etik aurrerako atzera-eragina duten ondore ekonomikoei edo bestelakoei kalterik egin gabe.

Hitzarmen hau automatikoki salatuta geratuko da indarraldia galtzen duenean, hots, 2029ko abenduaren 31n.

3. artikulua. Soldata-igoerak

Soldata-kontzeptu guztietarako soldata-igoera hauek adostu dira, ekonomaturako eta antzinatasunerako izan ezik.

- 2026: ehuneko 1eko igoera orokorra 2025eko soldaten gainean.
- 2027: aurreko urteko KPlaren igoera orokorra 2026ko soldaten gainean.
- 2028: aurreko urteko KPlaren igoera orokorra 2027ko soldaten gainean.
- 2029: aurreko urteko KPlaren igoera orokorra 2028ko soldaten gainean.

2026. urtean bosturtekoren bat sortuta ez duten langileek beste igoera osagarri bat izango dute urte horretan: ehuneko 1,9. Beraz, urte horretan igoera, guztira, ehuneko 2,9koa izango da.

2026an soldatan ehuneko 1eko igoera baino eduki ez duten langileek 2028an beste 0,9ko eta 2029an beste ehuneko 1eko igoera edukiko dute.

4. artikulua. Antzinatasuna

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera, antzinatasun-plusa ordaintzeko eskubidea ezarriko da (2026ko urtarrilaren 1a).

Bosturtekoak kalkulatzeko eta ordaintzeko egiteko, kontuan hartuko da Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboan ezarritakoa.

5. artikulua. Lanaldia

Hitzarmen hau indarrean den urteetarako, urtean 8 orduko igoera ezarri da. Beraz, urteko lanaldia, oro har, 1.623 ordukoa da, eta, mantentze-lanen kasuan, 1.703 ordukoa.

Hitzarmen honen indarraldia amaitutakoan, berriz ere berreskuratuko da 1.615 orduko lanaldi orokorra, eta, mantentze-lanen kasuan, 1.695 ordukoa. Lanaldia berreskuratzeko eragiketa hori (artikulu honetan aurreikusia) automatikoki egingo da hasieran itundutako indarraldia amaitzean, eta ez du aurreraeragin-klausularen eraginik jasango.

6. artikulua. Oporrak

Urtean, 30 egun natural izango dira.

Oporren ordainketa kalkulatzeko etorkizuneko eta behin betiko formula adostu da. Horren arabera, hasteko, lanpostuaren plusaren batezbestekoa atera behar da, gehi iraunkortasun-plusa, gehi taldeburuaren plusa, gehi plus xurgagarria, gehi soldataz kanpoko plusa, gehi jaiegunen zenbatekoak, gehi gaueko lanaren zenbatekoak orduko apirilean, maiatzean eta ekainean (hala sortuko da orduko eta euroko batezbestekoa). Ondoren, urteko lanorduak 11 hilabetetan zatituta (urteko hilabeteak) ateratzen den emaitza kalkulatu da, eta lehenengo eragiketan ateratako batezbestekoa azken emaitza horrekin biderkatuko da. Azken emaitzari eguneroko oinarritzko soldata gehituko zaio, gehi eguneko antzinatasuna, bider 30.

Langileei oporrak kontura ordainduko zaizkie (balioetsitako zenbateko osoaren ehuneko 75) enpresako egutegi orokorreko oporrak hasi baino gutxienez 2 lanegun lehenago.

7. artikulua. Aparteko ordainsariak

Aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileen aparteko ordainsariak unean uneko soldataren arabera ordainduko dira, nahiz eta baja hastean interesdunaren soldata txikiagoa izan.

8. artikulua. Gaueko lana

Gaueko lanaren osagarria kalkulatzeko, oinarritzko soldata, lanpostu-plusa, iraunkortasun-plusa eta plus xurgagarria kontuan hartuko dira, eta, batura horren gainean, ehuneko 25a aplikatuko da.

9. artikulua. Jaiegun bereziak

Jaiegun bereziak ezarri dira. Egun horietan, ordua 10,00 euro gordinetan ordainduko da. Hona hemen jaiegun bereziak:

- Abenduaren 25a.
- Urtarrilaren 1a.
- Urtarrilaren 6a.

10. artikulua. Soldata-garapena

Enpresak soldatak garatzeko sistema bat dauka, eta, beraz, langileek apurka-apurka hobetzen dute soldata, lau urteko aldian. Era berean, soldata-osagarriak (pizgarria eta hitzarmen-plusa) ezartzen dira, segun eta zein ataletan egiten duten lan. Osagarriak zehazteko, kontuan hartzen dira lanpostu bakoitzaren eginkizunak, erantzukizunak, lan-baldintzak eta gainerako ezaugarriak.

Soldatak garatzeko sistema horren barruan dauden langileek lehen urtean soldata handiagoa izango dute. Igoera hori pizgarrian eta hitzarmen-plusean ezarriko da. Plusaren zenbatekoa haxe izango da: akordio hau indarrean jarri arte jasotzen zen 2. urteko soldataren eta 1. urteko soldataren arteko aldearen ehuneko 50. Plusaren zenbatekoa aldatu egingo da segun eta zein ataletan egiten den lan eta zein zeregin betetzen diren, betiere lanpostuaren baldintzetan oinarrituta.

Adibidea (2026ko KPlaren igoera orokorra sartuta)

AR-FABRIKAZIOA. OSKOL-MOLDE BIDEZKO PROZESUA. 2 MAKINA	2025	2026	
1. urtea	21.292,00 euro	1. urtea	23.874,60 euro
2. urtea	25.111,49 euro	2. urtea	25.839,73 euro

11. artikulua. Gaixotasun arrunta

Gaixotasun arruntek edo lanetik kanpoko istripuek eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran, langileak bere oinarri arautzailearen ehuneko 60ra arteko osagarria jasoko du urteko lehen hiru egunetan.

Hogeita batgarren baja-egunetik aurrera, aldi baterako ezintasunaren ziozko prestazioa jasotzeko eskubidea duen langileak oinarri arautzailearen ehuneko 85 jasoko du (gizarte-segurantzatik ehuneko 75 eta enpresen eskutik gainerako ehuneko 10a), betiere lanean edukiko lukeen benetako soldataren mugarekin.

Istripu edo gaixotasunen ziozko baxarik sortzen bada eta langilea gutxienez 2 egunez ospitaleratuta egon behar bada, lanean benetan izango lukeen soldataren ehuneko 100era arte osatuko da ospitalean emandako aldian eta errekuperatzeko behar den aldian, halakorik behar bada, eta gehienez ere ospitaleratuta egondako aldiaren erdiaren pareko denboraz eta kotizazio-oinarriaren ehuneko 85era arte, bajaren gainerakoan. Edonola ere, gutxienez muga izango da probintzia-hitzarmenak ospitaleratzeen kasu espezifikorako ezartzen duena, eta gehieneko muga, berriz, lanean edukiko lukeen benetako soldata.

Ehuneko horiek gaur egun indarrean den Gizarte Segurantzako araubide orokorreko prestazioen oinarriaren gainean itundu dira. Baldin eta prestazio horiek aldatzen badira, akordio honen ondorioz ehuneko berberak osatuko dira, betiere aipatu mugekin. Inguruabar arrunten ziozko bajetan prestazioa jasotzeko gabealdia gaingitu ez duten langileen kasuan, enpresak gainerako langileei dagokien osagarri-ehuneko bera ordainduko die.

12. artikulua. Baimen ordainduak

Arabako industria siderometalurgikoaren sektoreko hitzarmen kolektiboak baimen ordainduetarako adierazi dituen egunak handitzeko, irizpide hauek jarraituko dira, probintziari buruzko alderdia kanpo, eta, betiere, erreferentzia gisa enpresaren egoitza hartuta.

Lekualdatutako kilometroak: egunen igoera

- 100 km-tik behera: 0 egun.
- 100-350 km artean: 1 egun.
- 351-550 km artean: 2 egun.
- 551 km-tik aurrera: 3 egun.

Artikulu honetan, kasu espezifikoetarako baimen ordainduak aurreikusten dira, baina horiek ez du esan nahi, inola ere, probintzia-hitzarmenean aurreikusitako beste baimen ordaindu batzuk ezabatzen direnik.

12.1 artikulua. Baimen-egun ordaindu bat emango da odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko ahaide bati lagun egiteko ospitaleratu beharrik ez dakarren ebakuntza kirurgikoan, baldin eta dagokion medikuak zehazten badu pazienteak laguntza behar duela. Lizentzia horri, gainera, aipatu lekualdaketa zioz egunak gehitu ahalko zaizkio

12.2 artikulua. Alabak, errainak, ahizpa edo arrebak, koinatuak edo neba-arreben koinatuak erditze naturala izan behar badu, 2 laneguneko baimena sortuko da

12.3 artikulua. Seme-alaben, neba-arreben, ezkontzako neba-arreben, gurasoen, aita-amagi-narreben eta biloben ezkontzagarik, egun natural bateko baimena sortuko da. Izatezko bikoteek ere baimen hori baliatzeko eskubidea izango dute

12.4 artikulua. Guraso naturalen neba-arrebak, neba-arreben seme-alabak edo neba-arreben koinatuak hiltzen badira, ehun natural bateko baimena sortuko da. Kasu horretan, ez dira lekualdaketen ziozko egunak handituko, baina enpresak, kasu horietan, baimena emango du behar den denbora beste data batzuetan berreskuratzeko

12.5 artikulua. Mediku-kontsulta. Langileak, aurrerapen nahikoarekin abisatuta, eskubidea izango du Osakidetza – Euskal Osasun Zerbitzuko espezialisten mediku-kontsultara joateko behar adinako denborarako baimen ordaindua baliatzeko, baldin eta kontsulta-ordua eta laneko ordutegia bat badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko du. Gainerako mediku-kontsultetarako, gehienez 16 ordu har daitezke urtean. 16 orduko muga horretan sartuta egongo da mendetasunak dituzten pertsonen (ezkontidea, gurasoak eta seme-alabak) lagun egitea

13. artikulua. Bizi-aseguruaren poliza

2026, 2027, 2028 eta 2029an gertatutako ezbeharretarako, enpresak jarraian aipatzen diren zenbatekoak bermatuko dizkiete langileei, aipatzen diren inguruabarren arabera.

- Heriotza naturala: 7.000,00 euro.
- Lan-istripuaren ziozko heriotza: 21.000,00 euro.
- Ezintasun osoa edo absolutua, 55 urtetik gorakoen kasuan: 23.000,00 euro.
- Lan-istripuaren ziozko ezintasun osoa edo absolutua, 55 urtetik gorakoen kasuan: 5.000,00 euro (osagarri).
- Ezintasun osoa edo absolutua, 55 urtetik beherakoen kasuan: 45.000,00 euro.

14. artikulua. Mugikortasuna

Lanpostuak mugitzen badira, mugikortasun hori dagokien langileen lanpostu-pizgarria zehazteko, sistema hau aplikatuko da:

Printzipioz, langilearen lanpostuari dagokion pizgarria ordainduko da. Hala ere, urtea hasten den bakoitzean zehaztuko da zein izan den langile bakoitzak aurreko urtean luzaroen bete duen lanpostua, eta, horren arabera, dagokion pizgarria ezarriko da. Pizgarri hori ez da murriztuko, nahiz eta langileak pizgarri txikiagoa duen lanpostu bat bete.

Onorioz, langileak aurreko urteko lanaldiaren ehuneko 50 baino gehiago egin badu ordura arte kobratzen zuena baino pizgarri altuagoa duen lanpostu batean, pizgarri hori jasoko du, betetzen duen lanpostua gorabehera.

Sistema hori aplikatzeak sekula ez du eragingo pertsona batek 2019ko azaroaren 19an zuena baino pizgarri baxuagoa izaterik. Data horretan, mugikortasun-kasuetarako ordainketa-sistema hau ezarri zen, eta, beraz, berau izango da gutxienezko banakako pizgarria.

15. artikulua. Aldi batez lana falta izatea

Enplegu-erregulazioko neurriak saihesteko, lanik ez badago langileek enpresak adierazten dizkien egutegiko egunak hartuko dituzte; akordioa indarrean den urte bakoitzean, gehienez 2 egun. Enpresak soldata ordainduko du, eta egun horiek lana dagoenean berreskuratuko dira, lanegunetan, betiere.

Langileek, hala eskatzen badute, aukera izango dute egun horiek baimen ez-ordaindu gisa hartzeko; hala eginez gero, ez dituzte berreskuratu beharko.

16. artikulua. Ingurumena eta laneko segurtasun eta osasuna

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ingurumena eta laneko segurtasun eta osasuna hobetzeko jarduketak egiten jarraituko du.

Artikulu honetan ingurumenari eta segurtasunari buruzko zenbait gai aurreikusteak ez du esan nahi, inola ere, probintzia-hitzarmenean gai horiei buruz adostutako beste alderdi batzuk ezabatzen direnik.

17. artikulua. Prestakuntza

Langileen kualifikazioa hobetu eta barne-sustapena bultzatzeko, enpresak prestakuntza-ekintzak egin daitezzen sustatuko du, bai zuzenean barne-prestakuntza bidez, bai kanpoko irakasle bidez.

Era berean, enpresak, baliabideen antolaketan kalterik sortuko ez dela uste badu, langileei erraztasunak jarriko dizkie prestakuntza-ikastaroetara joateko. Horretarako, sektoreko eta sektore arteko prestakuntza-planetan parte hartuko da, eta banakako prestakuntza-baimenak eskuratzeko eskaerak artatuko dira.

Artikulu honetan prestakuntzari buruzko zenbait gai aurreikusteak ez du esan nahi, inola ere, probintzia-hitzarmenean gai horiei buruz adostutako beste alderdi batzuk ezabatzen direnik.

18. artikulua. Tratu- eta aukera-berdintasuna

Alderdiek adierazten dute emakume eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa beteko dutela, eta ezabatu egingo dutela lan-arloko edozein diskriminazio.

Enpresak berdintasun-plan bat dauka indarrean, bai eta berdintasun-batzorde bat ere, hitzarmenean aurreikusitako neurrien jarraipenaz, ebaluazioaz eta garapenaz arduratzen dena. Berdintasunaren arloko jarduketetan, kontuan hartuko da berdintasun-plan horretan eta unean-unean aplikagarria den araudian ezarritakoa.

19. artikulua. LGTBI pertsonen aniztasuna, inklusioa eta babesa

Enpresak bermatuko du aniztasuna errespetatzen dela eta ez dagoela diskriminaziorik sexu-orientazioa, sexu-identitatea, genero-adierazpena edo sexu-ezaugarriak direla-eta.

Enpresak neurriak ditu LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminaziorik eza bermatzeko, bai eta protokolo espezifikoak ere jazarpen diskriminatzailea, sexuala edo sexu-orientazioak, sexu-identitateak, genero-adierazpenak edo sexu-ezaugarriek eragindakoa prebenitzeko eta haren aurrean jarduteko.

Neurri eta protokolo horiek aplikatzeko, jarraipena egiteko eta eguneratzeko, indarreko araudia eta enpresak ezarritako barne-prozedurak beteko dira.

20. artikulua. Aurreraeragina

Akordio honen indarraldia amaitutakoan, efikaza izaten eta aplikatzen jarraituko du, harik eta alderdien artean sinatutako beste akordio batek guztiz edo partez ordezkatzeko duen arte. Aurreraragineko aldi horretan, indarrean jarraituko dute testu honetan erregulatutako baldintza guztiek, salbu eta akordioa klausula espezifikoren batean espresuki beste indarraldi, araubide edo ondore bat ezarrita dutenek.

21. artikulua. Ordezko xedapenak

Hitzarmen honetan jasotako arauak beti aplikatuko dira lehentasunez, multzoan eta oro har hartuta.

Horren ordeza, eta soilik hitzarmen honetan aurreikusi ez den horretan, unean-unean aplikagarriak diren xedapen orokorrak eta lan-arauak beteko dira, bai eta Arabako industria sidero-metalurgikoetarako hitzarmen kolektiboa ere.

22. artikulua. Ez aplikatzea

Enpresaren ustez beharrezkoa bada hitzarmen honetan erregulatutako baldintzaren bat ez aplikatzea, kontuan hartuko da zer xedatzen duen lan-arloko indarreko araudiak, eta, bereziki, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitako prozedurak.

Xedapen gehigarria

Hitzarmen hau interpretatzeko, batzorde misto bat osatu beharko da; langileen eta zuzendaritzaren aldetik hiruna kide izango ditu.

Alderdien artean hitzarmenaren klausulak interpretatu edo aplikatzeari buruz sor daitekeen zalantza edo desadostasun oro batzorde horren derrigorrezko irizpenaren menpe jarriko da.

Azken xedapena

Hitzarmen hau Atusa Empresarial, SLU enpresako zuzendaritzaren eta langileen legeko ordezkarien arteko akordio bidez onartu da, 2026ko uztailaren 13an.