

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Eman, S.A. Industrias Gráficas enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20102032012018 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko otsailaren 26an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko martxoaren 2an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko martxoaren 5ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko martxoaren 8a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (1730)

Eman, SA enpresaren Hitzarmen Kolektiboa

1. artikulua. Langile- eta lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Eman, SA enpresako langile guztiei ezarriko zaie, eta halaber, langile guztiengan izango du eragina.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Eman, S.A. Industrias Gráficas (código 20102032012018).

ANTECEDENTES

Primero. El día 26 de febrero de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 2 de marzo de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 5 de marzo de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 8 de marzo de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (1730)

Convenio Colectivo de la empresa Eman S.A.

Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación, y afectará a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores de la empresa Eman S.A. de Gipuzkoa.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen kolektibo honek 4 urteko iraupena izango du. Hau da, 2021eko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra arteko indarraldia izango du.

Hitzarmen hau salatuta geldituko da, automatikoki, bere indarraldia bukatu baino hilabete lehenago. Alderdiek hilabeteke epea izango dute hitzarmen berriaren negoziatioari ekiteko, alderdietako batek hitzarmen berriaren plataforma aurkeztzen duenetik kontatzen hasita.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikulua esandakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, indarrean jarraituko du, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Hitzarmen hau indarrean jartzean, langile guztiei errespetatuko zaizkie onartuak litzuketen baldintza ekonomiko hobeak: nori bereak. Baldintza horiek, berriz, ezin izango dira, ez konpentsatu, ez xurgatu. Salbu eta Gipuzkoako arte grafikoen arloko hitzarmeneko taulak 20-12-31n aplikatuzetik ondorioztatzen direnak.

4. artikulua. Soldata eta berrikusteko klausula.

2021. urterako, behin parekatuta Eman SAko taulak Gipuzkoako arte grafikoen hitzarmeneko 20-12-31ko taulekin, (eguneratze horrek ez dakar soldata-igoerarik), haiek +0,75 puntuz eguneratuko dira.

2022., 2023. eta 2024. urteetarako, Estatuko aurreko urteko KPIa aplikatuko da tauletako kontzeptuetan, eta diferentzial hauek gehituko zaizkio:

2022. urtea: KPIa + 0,6.

2023. urtea: KPIa + 0,6.

2024. urtea: KPIa + 0,6.

Tauletatik kanpoko kontzeptu guztietan, Estatuko aurreko urteko KPIa aplikatuko da.

Urteren batean KPI negatiboa suertatzen bada eta urte horretarako ez badago hitzartuta diferentzial positiborik, honela egingo da: KPI negatiboa = 0. (Ez dira murriztuko soldata-taulak).

Urte horretarako KPIaz gorako diferentzial positiboa hitzartuta badago eta eragiketa matematikoaren emaitza negatiboa bada, aurreko paragrafoan bezala 0 aplikatuko da (ez dira murriztuko soldata taulak); emaitza positiboa bada, KPIa + diferentziala eragiketa matematikoaren emaitza hartuko da indizetzat.

Ia inoiz ez dugu ikusi KPI negatiborik, baina bizi dugun pandemiaren eraginez sekula ez bezalako egoerak gerta daitezke. Ekitaldiren batean KPI oso negatiboa, hau da, prezioen beherakada handia suertatuko balitz, ezinbestekoa litzateke ados jartzea kontzeptu horien aplikazioaren inguruan, enpresaren eta enplegu mailaren iraupenari begira.

Ordainsari aldakorra:

2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetarako, plantilla osoarentzat ordainsari-sistema aldakor, urteko, lineal eta ez finkagarria ezarri da. Hitzarmen hau indarrean jartzen den datan, ezin du banakako ordainsari-sistema aldakorra edo xedeen araberakoa izan. Beraz, ordainsari-sistema honetatik kanpo daude kudeatzaileak, komertzialak eta beste edozein pertsona, beste era bateko ordainsari-sistema aldakorra duena.

a) 2021., 2022., 2023. eta 2024. urteetarako ez kalitatearen urteko kostuen indizea enpresako salmenta-kopuruaren % 0,85etik beherakoa bada, enpresak ukitutako pertsonen batez bestekoaren soldata gordinaren % 0,33ko igoera lineala ordainduko du. Ez dira soldata gordina kalkulatzeko kontuan hartuko garraio-plusak edo/eta Gizarte Segurantzaren eskutik jasotako zenbatekoak edo en-

Artículo 2. Vigencia y duración.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 4 años. Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero 2021, hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente convenio colectivo se verá denunciado automáticamente un mes antes de que finalice su vigencia. La negociación del próximo convenio se iniciará en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la plataforma por cualquiera de ambas partes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones más beneficiosas que tuviera reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor de este convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso ni compensables ni absorbibles. Salvo las derivadas de la aplicación a 31/12/20 de las tablas del convenio de artes gráficas de Gipuzkoa.

Artículo 4. Salarios, cláusula de revisión.

Para el año 2021, una vez equiparadas las tablas de Eman a las del convenio de Artes gráficas de Gipuzkoa a 31/12/20. (Esta actualización no supone un incremento Salarial), se actualizarán las mismas en un +0,75.

Para los años 2022, 2023, 2024 se aplicará el IPC estatal del año anterior en los conceptos de tablas, más los siguientes diferenciales:

Año 2022: IPC + 0,6.

Año 2023: IPC + 0,6.

Año 2024: IPC + 0,6.

En todos los conceptos no de tablas, se aplicará el IPC estatal del año anterior.

En los casos de IPC negativo, si el año de aplicación no lleva acordado un diferencial positivo, se tomará IPC Negativo = 0. (No se reducen Tablas Salariales).

Si el año de aplicación lleva acordado un diferencial positivo sobre el IPC, si el resultado de la operación matemática es negativo, se aplicará como en el párrafo anterior 0, (no se reducen tablas salariales), si el resultado es positivo, se tomará como índice el resultado matemático arrojado por la operación, IPC + diferencial.

Prácticamente nunca hemos conocido IPC negativos, y con la Pandemia que vivimos se abren situaciones, antes no imaginadas. En el caso de que en algún ejercicio se dieran IPC muy negativos, es decir una gran devaluación de precios, sería imprescindible ponerse de acuerdo en la aplicación de estos conceptos, de cara a la supervivencia de la empresa y del nivel empleo.

Remuneración Variable:

Se establece un sistema de remuneración variable anual, lineal y no consolidable para los años 2021-2022-2023-2024, para toda la plantilla, que a la fecha de entrada en vigor de este convenio no tenga establecido individualmente un sistema de remuneración variable o por objetivos; Quedan excluidos por tanto de este sistema de retribución a modo enunciativo, Gerencia, Comerciales y cualquier otra persona con otro tipo de sistema de remuneración variable.

a) Si el índice de costes de no calidad anual para los años 2021-2022-2023-2024 es inferior a un 0,85 % de la cifra de ventas de la empresa, la empresa pagará una subida lineal del 0,33 % del salario bruto de la media de los afectados. No entran en el cálculo del salario bruto, plusones de transporte y/o, percepciones recibidas de la seguridad social o complementos de la

presak aipatu zenbatekoetan aplikatutako osagarriak. Ez kalitatearen indizea kalkulatzeko: zatikizuna = ez kalitatearen kostuak; zatizaila = enpresako salmenten zenbatekoa.

Halaber, ordainsari-sistema horren osagarri, baldin eta ez kalitatearen indizearen emaitza kasuan kasuko ekitaldirako ezarritako xedea baino baxuagoa bada, sortutako aurrezkiaren % 50 zati berdinetan banatuko da ordainsari-sistema aldakor honen pean dauden langileen artean. Aurrezpenaren zenbatekoa, enpresak egindako salmenten gainean kalkulatu, ordainsari-sistema honi atxikitako langileen kopuruaz zatituta.

b) 2021, 2022, 2023 eta 2024ko ekitaldi bakoitzean sortutako Ebitda salmenten % 10 baino altuagoa bada (Ebitda/Salmentak > 0,10), ukitutako pertsonen batez bestekoaren soldata gordinaren % 0,34ko igoera lineala ordainduko du enpresak. % 10etik gorakoa izanda ere jarraian zehaztutakoa baino altuagoa bada, enpresak adierazitako ehunekoen arabera ordainduko du.

Ebitda/Salmentak:

- 0,10etik 0,14ra: enpresak % 0,36 ordainduko du.
- 0,14tik 0,18ra: enpresak % 0,7 ordainduko du.
- 0,18tik 0,20ra: enpresak % 0,8 ordainduko du.
- 0,2tik aurrera: enpresak % 1 ordainduko du.

c) Enpresak langile bakoitzeko gehienez ere 4 egun izango ditu lan-poltsa bezalako batean, lana falta denean, matxurak daudenean edo plantillan bestelako ezustekorik dagoenean aplikatzeko. Partzialki erabiltzen denean, txandakako irizpideak aplikatuko dira eta ukitutako ataleko kideen artean modu parekidean banatuko dira.

Enpresak, ahal dela, 15 egun aurretik ohartaraziko du, aplikatutako lanaldi horiek itzultzeko.

Erabilgarritasun horren zioz, erabili nahiz ez, enpresak ukitutako pertsonen batez bestekoaren soldata gordinaren % 0,33ko igoera lineala ordainduko du. Ez dira soldata gordina kalkulatzeko kontuan hartuko garraio-plusak edo/eta Gizarte Segurantzaren eskutik jasotako zenbatekoak edo enpresak aipatu zenbatekoetan aplikatutako osagarriak.

Lan-poltsan parte hartzeari uko eginez gero, soldata aldakorra osorik galdu ahalko da, gutxienez, dagokion urtean.

Langileak ordainsari-sistema aldakorrean sartuko dira enpresaren nominan hirugarren urte naturala egiten hasten diren ekitaldian; ordainsari-sistema aldakorrean sartzearen ondorioetarako ez dira aplikatuko ABLEtan egindako epealdiak.

Ordainsari aldakor hori martxoan ordainduko da, kontuak onartuta daudenean.

5. artikulua. *Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea, gordetzea eta argitaratzea.*

Enpresako ordezkariak dute hitzarmen kolektibo hau erregistratzeko, gordetzeko eta argitaratzeko ardura, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN.

6. artikulua. *Batzorde mistoa.*

Batzorde paritario bat eratuko da. Hitzarmena sinatzen duten alderdiek osatuko dute, 10 kidek gehienez: 5 langileak ordezkatzeko, eta 5 enpresa ordezkatzeko.

Batzorde horretako bi alderdietako edozeinek deialdia egiten duenean, gehienez ere hamabost eguneko epean bildu beharko dute.

Honako eskumen hauek izango ditu:

- A) Hitzarmen kolektibo honetako edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

empresa a las citadas percepciones. Cálculo del índice de no calidad, dividiendo costes de no calidad, divisor cifra de ventas producidas por la empresa.

A su vez como complemento a este sistema de remuneración si el resultado de índice de No calidad es inferior al objetivo marcado para el ejercicio, el 50 % del ahorro generado, se repartirá a partes iguales entre la plantilla afectada a este sistema de remuneración variable. Importe calculado de ahorro sobre ventas producidas por la empresa, dividido por número de empleados afecto a este sistema de remuneración.

b) Si el Ebitda, generado en cada ejercicio de 2021-2022-2023-2024, es superior al 10 % de las ventas, Ebitda/Ventas > 0,10, la empresa pagará una subida lineal del 0,34 % del salario bruto de la media de los afectados. Si siendo superior al 10 % también es superior a lo especificado a continuación, la empresa abonará según los porcentajes indicados:

Ebitda/Ventas:

- De 0,10 hasta 0,14: la empresa pagará un 0,36 %.
- De 0,14 hasta 0,18: la empresa pagará un 0,7 %.
- De 0,18 hasta 0,20: la empresa pagará un 0,8 %.
- De 0,20 en adelante: la empresa pagará un 1 %.

c) La empresa dispondrá de hasta 4 jornadas por persona, como bolsa de trabajo, para aplicar en situaciones de falta de trabajo, averías y/u otro tipo de imprevistos a toda la plantilla. Cuando se utilice parcialmente, se efectuará aplicando criterios rotativos y repartiendo su uso entre los componentes de la sección afectada de manera equitativa.

La empresa preavisará, preferiblemente con 15 días de antelación para devolver esas jornadas aplicadas.

Por esta disponibilidad e independientemente de que se use o no la empresa pagará una subida lineal del 0,33 % del salario bruto de la media de los afectados. No entran en el cálculo del salario bruto, pluses de transporte y/o, percepciones recibidas de la seguridad social o complementos de la empresa a las citadas percepciones.

La negativa a la participación en la bolsa de trabajo, generará como mínimo, la pérdida del total del salario variable, en el año correspondiente.

El personal será incluido en el sistema de remuneración variable en el ejercicio en el que empiece su tercer año natural en nómina de la empresa, a efectos de inclusión en el sistema de remuneración variable no aplican periodos de tiempo realizados en ETT.

Esta remuneración variable se abonará en marzo con las cuentas aprobadas.

Artículo 5. *Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo.*

Los representantes de la empresa, quedan encargados del registro, depósito y publicación del presente Convenio Colectivo, en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 6. *Comisión mixta.*

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 10 miembros, 5 por la parte social y 5 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

Batzordea biltzeko deialdia bilera baino zazpi egun lehenago egin beharko da, gutxienez. Jakinarazpenarekin batera, beste idazki bat emango da, jorratu behar den gaia adieraziz.

Batzorde paritarioko sindikatuen ordezkariak bakoitzak eta enpresaren ordezkariak aholkulari baten laguntza izan dezakete, gehienez ere. Aholkulari horrek hitza izango du, baina ez botorik.

Batzorde paritarioaren akordioak baliozkoak izan daitezen, ordezkariak bakoitzeko botoen % 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) arautzen den adiskidetze- eta bitartekaritza-prozeduraren arabera ebaztuko dira «soilik» (2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetan, eta enpresak ordainduko ditu lan hori egitean sortzen diren gastuak.

7. artikulua. *Mutualitateak.*

Enpresak langileen legezko ordezkariekin adostuko du laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen zer mutualitate arduratuko den enpresako langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako kontingentziak estaltzeaz.

Enpresa sistema publikoaren bidez arduratuko da kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntak eta lanekoak ez diren istripuak) eragiten duten aldi baterako ezintasunaren ondoriozko diru-prestazioa estaltzeaz, bai eta kontingentzia horien ondoriozko alta eta bajen osasun-kontrolaz ere; hau da, ezin izango du Gizarte Segurantzako erakunde laguntzaileen esku utzi.

Enpresak, lanbide-gaixotasun eta lan-istripuetarako mutualitatearekin duen elkarte-hitzarmena amaitzean, uko egingo dio kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen) ondoriozko aldi baterako ezintasunen estaldurari lotutako prestazio ekonomikoaren estaldura ekonomikoari, bai eta kontingentzia horientatik izandako alta eta bajen osasun-kontrolari ere, hitzarmen horren urteko mugaeguna baino gutxienez hilabete lehenago, eta ez da luzapenik egongo.

8. artikulua. *Aldi baterako ezintasuna.*

Artikulu hau hitzarmena sinatu eta hurrengo egunetik aurrera aplikatuko da.

Laneko istripuen ondorioz aldi baterako ezinduta dauden langileek, baita «in itinere» istripuen ondorioz ezinduta daudene ere, enpresaren kargura jasoko dute, hala badagokio, eta gehienez 18 hilabeteko epean, bajaren lehenengo egunetik aurrera, aseguru-erakundearen prestazioen eta benetako soldataren % 100 gehi antzintasunaren arteko aldea estaltzen duen osagarria.

Gaixotasun arrunten edo lanekoak ez diren istripuen ondorioz aldi baterako ezinduta dauden langileek, hala badagokio, honako osagarri hauek jasoko dituzte, enpresaren kargura, eta gehienez 18 hilabeteko epean, bajaren lehenengo egunetik aurrera.

— Hitzarmeneko oinarritzko soldataren % 100 gehi antzintasuna gehi borondatezkoa, urteko lehen bajaren lehenengo hiru egunetan.

— Gizarte Segurantzaren prestazioen eta benetako soldataren % 100 gehi antzintasunaren arteko aldea, baja hartu eta lagarren egunetik aurrera.

Aipatutako osagarriak emateko, langile guztien absentismo kolektiboa, aurre-aurreko hamabi hilabeteetan, % 6koa edo baxuagoa izan beharko da. Artikulu honen ondoretarako, absentismo kolektiboaren barruan sartuko dira gaixotasun arrunten

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 1 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos «única-mente» de conciliación y de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Artículo 7. *Mutuas.*

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Matep) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

La empresa, a la finalización del Convenio de asociación vigente con la Matep, renunciará a la cobertura económica de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y del control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, con la antelación reglamentaria mínima de un mes a la fecha de vencimiento anual de dicho Convenio, sin dar lugar a prórroga alguna.

Artículo 8. *Incapacidad temporal.*

La aplicación de este artículo será a partir del día posterior a la firma del mismo.

El personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, incluido el «in itinere», percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento que cubra la diferencia entre las prestaciones de la entidad aseguradora y el 100 % del salario real más antigüedad.

El personal en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, los siguientes complementos.

— El 100 % del Salario Base de Convenio más antigüedad más voluntaria, durante los tres primeros días de la primera baja anual.

— La diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % del Salario de real más antigüedad, desde el cuarto día de la baja.

Para que los complementos que se refieren tengan lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla, durante los doce meses inmediatamente anteriores, deberá ser igual o inferior al 6 %. A los efectos de este artículo se entenderá como ab-

eta lanekoak ez diren istripuen ondoriozko bajak; bi kasu horietan, absentismotik kanpo geratuko dira ospitaleratzeen ziozko egunak, 3 hilabetetik gorako bajak, justifikatu gabeko hutsak, eta puntualtasun-faltak.

Halaber, gaixotasun arruntaren zioz bajaran dauden langileei enpresak beren benetako soldataren % 100era arte (gehi antzinatasuna) osatuko die, bajaran 30. egunetik aurrera.

Kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntak edo lanekoak ez diren istripuak) eragindako aldi baterako ezintasunarengatik lanera ez agertzea, behar bezala justifikatuta baldin badago, ez da kontuan hartuko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan - 3/2012 Errege Lege Dekretuak emandako idazkeran- xedatutakoaren ondoretarako.

9. artikulua. Borondatezko erretiro aurreratuko sariak.

Borondatezko erretiro aurreratua aukeratzen duten langileentzat (gaur egun, erretirorako legezko dataren aurreko bi urtetan, gehienez).

Baldintza honekin: borondatezko erretiro aurreratua hartzeko asmoa eta erretiroa hartzeko data enpresari jakinaraztea, idatziz, 6 hilabete lehenago, gutxienez.

Borondatez.

Erretiro aurreratuko sariaren zenbatekoa (baldin eta erretirorako legezko data baino 2 urte lehenago hartzen bada erretiroa).

Antzinatasuna enpresan:

> 30 urte: % 100 (erretiroa hartzen den urteko soldata gordina - GSk onartutako erretiro-pentsioaren urteko zenbateko gordina = Erretiro aurreratuko sariaren zenbatekoa).

> 25 urte: % 80 (erretiroa hartzen den urteko soldata gordina - GSk onartutako erretiro-pentsioaren urteko zenbateko gordina = Erretiro aurreratuko sariaren zenbatekoa).

> 20 urte: % 70 (erretiroa hartzen den urteko soldata gordina - GSk onartutako erretiro-pentsioaren urteko zenbateko gordina = Erretiro aurreratuko sariaren zenbatekoa).

> 10 urte: % 50 (erretiroa hartzen den urteko soldata gordina - GSk onartutako erretiro-pentsioaren urteko zenbateko gordina = Erretiro aurreratuko sariaren zenbatekoa).

Urteko soldata gordina: hitzarmeneko soldata gehi antzinatasuna gehi borondatezkoa. Ez ditu barruan hartzen pizgarri aldakorak. Garraioa, dietak eta beste kontzeptu batzuk.

Erretiro aurreratuko sariaren zenbatekoa, baldin eta erretirorako legezko datarako 2 urte baino gutxiago falta direnean hartzen bada erretiroa.

% 4,17ko murrizketa aplikatuko da igarotako hilabete bakoitzeko.

Koefiziente zuzentzaileak:

Urteko soldata gordinaren eta urteko pensio gordinaren arteko aldea handia den kasuetarako, faktore zuzentzaile hauek aplikatuko dira:

Urteko soldata gordina/Urteko prestazio gordina > 2, aplikatu beharreko koefiziente biderkatzailea = 2.

Urteko soldata gordina/Urteko prestazio gordina ≤ 2, aplikatu beharreko koefiziente biderkatzailea = 1,30.

Urteko soldata gordina/Urteko prestazio gordina ≤ 1,5, aplikatu beharreko koefiziente biderkatzailea = 1,20.

Urteko soldata gordina/Urteko prestazio gordina < 1,25, aplikatu beharreko koefiziente biderkatzailea = 1.

Koefiziente biderkatzailea aplikatuko zaio erretiro aurreratuko sari gisa kalkulaturako zenbatekoari, eta biderkadura hori izanen da interesdunak jaso beharreko zenbatekoa.

sentismo colectivo las bajas por enfermedad común y accidente no laboral; en los dos supuestos quedan excluidos los días de hospitalización, las bajas superiores a 3 meses, las ausencias injustificadas y faltas de puntualidad.

Asimismo, los trabajadores que caigan de baja por Enfermedad Común, la empresa complementará hasta el 100 % de su salario real más antigüedad, a partir del día 30 desde la baja.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Artículo 9. Primas por jubilación anticipada voluntaria.

Para Personal que decida optar por la jubilación anticipada voluntaria, actualmente hasta dos años antes de la fecha legal de jubilación.

Con la Condición, comunicar la intención de acogerse a la jubilación anticipada voluntaria y fecha de jubilación con al menos 6 meses de antelación por escrito a la empresa.

Con Carácter Voluntario.

Cuantía del Premio de jubilación anticipada, (si la jubilación se produce 2 años antes de Fecha Jubilación Legal).

Si antigüedad en la empresa:

> 30 años: 100 % (salario bruto anual año jubilación - bruto anual pensión jubilación aprobada por S.S. = Importe premio por jubilación anticipada).

> 25 años: 80 % (Salario bruto anual año jubilación - bruto anual pensión jubilación aprobada por S.S. = Importe premio por jubilación anticipada).

> 20 años: 70 % (Salario bruto anual año jubilación - bruto anual pensión jubilación aprobada por S.S. = Importe premio por jubilación anticipada).

> 10 años: 50 % (Salario bruto anual año jubilación - bruto anual pensión jubilación aprobada por S.S. = Importe premio por jubilación anticipada).

Salario bruto anual: Salario Convenio más antigüedad más voluntaria. No incluye incentivos variables. Transporte, dietas y otros conceptos.

Cuantía del premio de jubilación anticipada, si salida menor a 2 años antes de fecha jubilación legal.

Se aplica una reducción del 4,17 % por cada mes transcurrido.

Coeficientes correctores:

Para los casos donde existe una diferencia importante entre salario bruto anual y la pensión bruta anual se aplicarán los siguientes factores correctores:

Salario bruto anual/prestación bruta anual > 2, coeficiente multiplicador a aplicar 2.

Salario bruto anual/prestación bruta anual ≤ 2, coeficiente multiplicador a aplicar 1,30.

Salario bruto anual/prestación bruta anual ≤ 1,5, coeficiente multiplicador a aplicar 1,20.

Salario bruto anual/prestación bruta anual < 1,25, coeficiente multiplicador a aplicar 1.

El coeficiente multiplicador se aplicará al importe calculado como Cuantía del Premio Por Jubilación Anticipada, arrojando este producto el importe a percibir por el interesado.

10. artikulua. *Malgutasuna.*

Langileen Estatutuko 34.2. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela adosten da; beraz, ezingo da banaketa irregularrik egin. Salbuespena izango da urteko egutegiko banaketa irregularra, azken urteetan aplikatu ohi dena.

11. artikulua. *Eskubide osagarria.*

Enpresa-hitzarmen honetan xedaturik ez dauden alderdi guztietan, Gipuzkoako arte grafikoen hitzarmen kolektiboaren 2019-2021eko testuan (2020ko 4. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratua, urtarrilaren 8an), Langileen Estatutuan eta legeria osagarrian xedatutakoa aplikatuko da.

Etorkizunean probintzia-hitzarmen hori bertan behera geldituko balitz Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioz (uztailaren 6ko 3/2012 Legean emandako idazketan), betebeharren edukiak oso-osorik aplikagarri izaten jarraituko du, eta gainera, hitzarmen honen eranskin izango da probintzia-hitzarmena bertan behera geratu eta hurrengo egunetik aurrera.

12. artikulua. *Gutxieneko soldaten aplikazioa.*

Soldata-etaulak Gipuzkoako Arte Grafikoen 2021. urterako hitzarmen kolektiboak ezartzen dituen berak izango dira, gehi enpresa-hitzarmen kolektibo honetan adostutako igoerak. 2022., 2023. eta 2024. urteetarako, baliteke aldeak egotea aipatutako taula horrekin. Edonola ere, berraztertutako Gipuzkoako arte grafikoen hitzarmena aplikatuta ateratzen den gutxieneko ordainsaria.

Artículo 10. *Flexibilidad.*

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares, salvo la distribución irregular del calendario anual, aplicado de manera habitual en los últimos años.

Artículo 11. *Derecho supletorio.*

En todo lo no dispuesto en el presente convenio de empresa, será de aplicación lo dispuesto en el texto del año 2019-2021 del convenio colectivo de Artes Gráficas de Gipuzkoa publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 4, del 08/01/20, Estatuto de los trabajadores y legislación complementaria.

Si dicho convenio provincial perdiera su vigencia por lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación dada por Ley 3/2012 de 6 de julio, seguirá siendo plenamente aplicable el contenido obligacional, que además se entenderá incorporado como anexo a este convenio colectivo de empresa desde el día siguiente a que se produjera tal pérdida de vigencia.

Artículo 12. *Aplicación de salarios mínimos.*

Las tablas salariales serán las mismas que el Convenio Colectivo de Artes Gráficas de Gipuzkoa para el año 2021, más la aplicación de los incrementos acordados en este convenio colectivo de empresa. Para los años 2022-2023-2024, se asume que pueda haber diferencias con la citada tabla. En cualquier caso queda garantizada la remuneración mínima que pudiera corresponder por aplicación del Convenio de Artes Gráficas de Gipuzkoa.