

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Kultura Garaikidearen Nazioarteko Zentrua, S.A. (KGNZ, S.A.) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101212012015 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko martxoaren 20an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2019ko martxoaren 25ean 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 2019ko apirilaren 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 Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *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 akordioak 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, 2019ko apirilaren 8a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (2355)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social 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 la empresa Centro Internacional de Cultura Contemporánea, S.A. (CICC, S.A.) (código 20101212012015).

ANTECEDENTES

Primero. El día 20 de marzo de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y los delegados de personal.

Segundo. El día 25 de marzo de 2019 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 abril de 2019.

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. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 abril de 2019.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2355)

Kultura Garaikidearen Nazioarteko Zentroko Hitzarmena.

1. artikulua. Aplikazio eremua eta arau orokorrak.

1. Hitzarmen kolektibo hau Donostiako Kultura Garaikidearen Nazioarteko Zentroko langile guztiei aplikatuko zaie, haien eingikizunak edo kategoria profesionalak direnak direla.

2. Hitzarmenak 2019ko apirilaren 1etik 2022ko martxoaren 31ra arte iraungo du. Hala eta guztiz ere, hitzarmena espresuki, aldi baterako eta behin-behineko luzatuztat hartuko da hurrengo hitzarmena indarrean jarri arte.

Aldeek hitzarmen hau salatu ahal izango dute, betiere enpresako zuzendaritzari, langileen legezko ordezkariaren ekimena denean, eta langileen legezko ordezkariari, enpresaren ekimena denean, gutxienez hilabeteko aurrerapenez hitzarmenaren indarraldia bukatu baino lehenago, 2022ko martxoaren 31a, idatzizko jakinarazpen bat bidaliz egiten bada.

Baldin eta, hurrengo hitzarmenaren negoziazioak hasi ondoren, bi urte baino gehiago igaro badira edo alde negoziatzaileek akordioa lortzea ezinezkoa dela egiaztatzen badute, bitarteko-zako prozedura baten mende geldituko dira aldeak; prozedura horiek Auzi Kolektiboak Erabakitzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Federazioen arteko Akordioan (Preco II) daude araututa.

3. Hitzarmena aldatzeko edo ez aplikatzeko, beharrezkoa izango da ordezkariak sindikalarekin adostea. Kontsulta aldia agortu, Batzorde paritarioak esku hartu eta artean akordiorik lortu ez bada, bi aldeak gatazkak ebazteko auzibidetik kanpoko prozedurara joko dute, betiere, nahitaezko arbitrajeak bazterreraz utziko direlarik.

Aplikazioari edo aplikazio ezari buruzko desadostasunak bi aldeek artean gehiengoz hartutako erabakiz soilik jarri ahaliko dira Aholku Batzorde Nazionalaren edota EAEn eragin horietarako sortutako organo baliokidearen pean.

4. Hitzarmen honetan zehaztuta ez dagoen guztiari dagokionez Bulegoen eta Despatxuen Gipuzkoako azken Hitzarmen Kolektiboko klausulak edo etorkizunean onar daitezkeenaren klausulak aplikatuko dira, indarrean egon edo ez.

2. artikulua. Bitariko batzorde paritarioa.

Bitariko Batzorde Paritario bat eratuko da hitzarmen hau interpretatzeko; langileen legezko ordezkariak kideek (gehinez hiru) zein enpresaren ordezkariak kide kopuru berak osatuta egongo da. Aholkulariak eraman ahal izango dituzte aldeek.

Hitzarmeneko klausulen aplikazioari edo interpretazioari dagokionez aldeek artean sor litezkeen zalantza eta desadostasun guztiak Batzorde horren nahitaezko irizpenaren mende geldituko dira, eta, akordiorik lortu ezean, Gatazkak Ebazteko Prozedurara joko dute.

Bitariko Batzorde Mistoak hitzarmenaren interpretazioari buruz idatziz egindako kontsultak eta erreklamazioak jasoko ditu langileen edo zuzendaritzaren ordezkari bitartez.

Nolanahi ere eta aurrekoaz gainera, legezko arauak edo Hitzarmen Kolektibo honen xedapenek zuzenean egotzitako ahalmenak izango dira Bitariko Batzorde Mistoaren eskumena.

3. artikulua. Lanaldia.

1. Egoitzetako langileen ohiko lanaldia.

2019rako urteko lanaldi osoa 1.655 ordu izango da. Hurrengo urteetarako, urteko lanaldi hau ezarri da:

Convenio Colectivo de la Empresa Centro Internacional de Cultura Contemporánea.

Artículo 1. Ámbito de aplicación y normas generales.

1. El presente Convenio Colectivo de aplicará todos los trabajadores y trabajadoras del Centro Internacional de Cultural Contemporánea en San Sebastián, cualesquiera que sean sus funciones o categorías profesionales.

2. El presente Convenio tendrá vigencia del 1 de abril de 2019 hasta el 31 de marzo 2022. No obstante lo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del próximo Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes, siempre que ello se haga mediante comunicación escrita, con al menos, un mes de antelación al término de su vigencia, el 31 de marzo de 2022, a la Dirección de la Empresa si la iniciativa parte de la Representación legal de las trabajadoras y a la Representación legal de las trabajadoras si la iniciativa es de la Empresa.

Si, iniciadas las negociaciones del siguiente Convenio, hubieran transcurridos más de dos años o las partes negociadoras hubieran constatado su imposibilidad de alcanzar un acuerdo, las partes se someterán a un procedimiento de Mediación, de los regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II).

3. La modificación o inaplicación del convenio exige el acuerdo con la representación sindical. Tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la Comisión paritaria sin acuerdo, las partes, se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, excluidos, en todo caso, el arbitraje con carácter obligatorio.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano equivalente creado al efecto en la CAPV únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

4. Para lo no especificado en el presente Convenio, se aplicarán las cláusulas del último Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa o del que se pueda aprobar en el futuro, con independencia de si mantiene o no su vigencia.

Artículo 2. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por los miembros de la representación legal de los trabajadores, con un máximo de tres miembros y por igual número de miembros de la representación empresarial. Ambas partes podrán ir acompañadas de asesores.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del Convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión que, de no alcanzarse un acuerdo, se someterán al Procedimiento de Resolución de Conflictos.

La Comisión Mixta Paritaria recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre la interpretación del Convenio, a través de los representantes de los trabajadores, o de la Dirección.

En todo caso y además de lo anterior, serán competencia de la Comisión Mixta Paritaria aquellas facultades que le sean atribuidas directamente por las normas legales o por las disposiciones del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3. Jornada laboral.

1. Jornada habitual de los trabajadores de las sedes.

La jornada anual total para el año 2019 será de 1.655 horas. Para los años consecutivos se determina la siguiente jornada laboral anual:

2020. urtea: 1.645 ordu.

2021. urtea: 1.635 ordu.

2022. urtea: 1.625 ordu.

Malgutasunez antolatu ahal izango da sozietatearen izaerara egokitu ahal izateko (lantalde osagarrien bilerak, asteburuko ekintzak etab.).

2. Grebarako eskubidea.

Greba batean parte hartzeko erabakia langileari berari dagokio beti, deialdiaren zergatia edozer dela ere. Greba-egunak eta -orduak ez dira ordainduko.

4. artikulua. Ordu-tegi malgutasuna.

1. Lan-zentroetako langileen asteko lanaldia, oro har, astelehenetik ostiralera bitartekoa izango da, esandako proiektu kulturalari euskarria eta bultzada ematen dioten pertsonen salbuespenak alde batera utzirik, langile horien ordutegia, malgutasunez, esandako proiektuaren garapenetik eta kudeaketatik eratorritako programaziora egokitu beharko baita.

Eguneroko lanaldietan ere (sarrera eta irteeretan) egongo da ordutegi-malgutasunik. Urteko egutegian jasoko da malguta-hori.

2. Gehiegizko orduak daudenean, ordu-banaketa ere malgua izango da. Ordu-tegiaren egokitze hori proiektu kulturalaren bultzadatik eta garapenetik eratorritako kultur programazioaren eta ekintzen arabera egin beharko da, eta ados jarri beharko dira, alde aurretik, langilea eta zuzendaritza.

Hartarako, ordutegi erregularretik kanpoko lan-orduak «ordu-poltsa» batean jasoko dira, denbora libre bidez konpentsatzeko.

«Poltsa» horretako orduak zenbatzeko orduan, hainbat baremo egongo dira, gehiegizko orduak asteburuan edo gaueko ordutegian egiten diren kontuan hartuta:

– Astegunetan, gehiegizko lan-ordu bakoitzak ordubete berreskuratzeko eskubidea emango du.

– Gaueko ordutegiko gehiegizko lan-ordu bakoitzak ordu bat eta erdi berreskuratzeko eskubidea emango du. Ondorio horietarako, «gaueko orduak» astelehenetik ostiralera, 22etatik 6ak arte lan egindakoak izango dira.

– Larunbatetan edo igande eta jaiegunetan egindako gehiegizko lan-ordu bakoitzak ordu bat eta erdi berreskuratzeko eskubidea emango du. «Egun berezietan» egindako gehiegizko lan-ordu bakoitzak bi ordu berreskuratzeko eskubidea emango du. Ondorio horietarako hauexek izango dira «egun bereziak»: urtarilak 1, maiatzak 1 eta abenduak 25.

Ahal bada, lan egin diren hilean bertan konpentsatuko dira gehiegizko orduak; konpentsazio hori zuzendaritzari egindako eta hark onartutako jakinarazpen-orrian adostuko da.

Larunbatetan, igande eta jaiegunetan lan egiten denean gutxienez 3 ordutako iraupena ezartzen da.

Orduz kanpoko lanetarako, 7 egunetako aurreikuspena ematea adosten da.

3. Ordu-tegi-malgutasunari buruz artikulua honetan adosten diren neurriek eratzen dute, aldean borondatearen osagarri gisa, Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan aurreikusitako lanaldiaren % 10aren banaketa irregularra eraginik gabe uzteko legeak eskatzen duen ituna.

5. artikulua. Baimenak eta lizentziak.

5.1. Amatasun/aitatasun baja.

Amatasun/aitatasun lizentzia hartu duen langileak eskubidea izango du, osagarri moduan, baimen ordaindu bat hartzeko, amatasun/aitatasunagatik, beste bi astekoa.

Año 2020: 1.645 horas.

Año 2021: 1.635 horas.

Año 2022: 1.625 horas.

Se podrá organizar con flexibilidad para poder adaptarla al carácter de la sociedad (reuniones de los grupos auxiliares de trabajo, acciones en fin de semana etc.).

2. Derecho de huelga.

La decisión de secundar una huelga compete siempre al propio trabajador, sea cual sea el motivo de la convocatoria. Los días y horas de huelga no se remunerarán.

Artículo 4. Flexibilidad horaria.

1. La jornada semanal de los/las trabajadoras en el/los distintos centros de trabajo se realizarán, con carácter general, de lunes a viernes, sin perjuicio de las excepciones dedicadas al personal que da soporte e impulso a dicho proyecto cultural cuyo horario y flexibilidad se adaptará al de la programación derivada del desarrollo y gestión del mismo.

También habrá una flexibilidad horaria para las jornadas laborales diarias (entradas y salidas). Dicha flexibilidad se recogerá en los respectivos calendarios anuales.

2. En los casos en que se genere un exceso de horas la distribución horaria pasará también a ser flexible. Esta adecuación horaria estará regida por la programación cultural y las acciones derivadas del impulso y desarrollo del proyecto cultural, debiendo aplicarse de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la Dirección.

A tal fin, las horas de trabajo fuera del horario regular quedarán recogidas en una «bolsa de horas» a fin de que sean compensadas mediante tiempo libre.

Para el cómputo de las horas que integran dicha «bolsa», se establecen diferentes baremos, condicionados a si las horas de exceso se realizan en fin de semana o en horario nocturno:

– Durante la semana, de lunes a viernes, cada hora de trabajo de exceso, dará derecho a recuperar a una hora.

– Cada hora de trabajo de exceso incurrida en horario nocturno, dará derecho a recuperar una hora y media. A estos efectos, se considerarán «horas nocturnas» las trabajadas, de lunes a viernes, desde las 22 horas hasta las 6 horas.

– Cada hora de trabajo de exceso incurrida en sábados, domingos, y festivos, dará derecho a recuperar una hora y media. Cada hora de trabajo de exceso incurrida en «días especiales», dará derecho a recuperar dos horas. A estos efectos, se considerarán «días especiales» el 1 enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre.

La compensación de las horas de exceso se realizará, prioritariamente durante el mismo mes en que se hayan trabajado, acordándose dicha compensación en la hoja notificación realizada a dirección y aprobada por ésta.

El trabajo durante sábados, domingos, y festivos, deberá contar con una duración mínima de 3 horas de trabajo.

Para el trabajo fuera de la jornada habitual se acuerda un preaviso de 7 días.

3. Las medidas que, sobre flexibilidad horaria, se acuerdan en este artículo constituyen el pacto legalmente exigido para sustituir y dejar sin efecto el 10 % de distribución irregular de la jornada previsto en el artículo 34.2 del ET de forma supletoria a la voluntad de las partes.

Artículo 5. Permisos y licencias.

5.1. Permiso por maternidad/paternidad.

La trabajadora o trabajador que disfrute de la licencia por maternidad/paternidad tendrá derecho a disfrutar de forma adicional de un permiso retribuido por maternidad/paternidad de 2 semanas.

5.2. Ezkontzogatiko lizentzia.

Ezkontzogatiko opor-egunak 21 egun natural dira, eta ezkondu osteko sei hilabeteko epearen barruan hartu ahal izango dira. Hitzarmen honen ondorioetarako, sexu bereko edo ezberdineko pertsonak osatutakoa hartuko da bikotetzat. Egun horiek edukitzeko onartzen diren egoerak ezin izango dira metatu.

Izatezko bikoteek, bikotekideen sexua edozein izanik ere, izatezko bikote direla erregistratuta daudela egiaztatzen bada, ezkontzogatiko lizentzia hartzeko eskubide bera izango dute.

Lizentzia hori bost urtean behin baino ezingo da hartu.

5.3. Ohiko etxebizitza aldatzeagatik lizentzia.

Langileak bi ordaindutako egun naturalerako eskubidea izango du ohiko etxea aldatzeagatik, eta, horretarako, agiri bat aurkeztu beharko du (errola agiria, etxebizitzako alokairu kontratua, hornidura-fakturak edo beste frogagiri egoki bat).

5.4. Mediku-konsultetarako lizentzia.

Langileak 10 ordu ordaindu izango ditu orduan, mediku-konsultetara joateko. Gainera, ordu-poltsa hori erabili ahal izango du lehen graduko senideei mediku konsultetara laguntzeko. Izatezko bikoteek, betiere elkarbizitza nahikoa egiaztatzen bada (errola-agiri komuna edo izatezko bikoteen erregistroa), lehen graduko senidetzat joko dira. Ordu horiek erabiltzeko, langileak dagokion arduradunari jakinarazi beharko dio, frogagiri bat aurkeztu eta ordu horiek egoki identifikatu, ordu-poltsa espezi-fiko horren segimendua egiteko.

5.5. Ezin saihestuzko betebeharrak publikoak edo pribatuak betetzeko baimena.

Iraupen nahikoko baimen baterako eskubidea izango du langileak ezin saihestuzko betebeharrak publikoak edo pribatuak betetzeko, betiere lan-ordutegitik kanpo ezin badira bete. Esate baterako:

- NANA, gidabaimena edo erregistro edo organismo ofizialen beste edozein ziurtagiri eskuratzea edo berritzea.
- Zitazio judizialak edo polizialak.
- Epaimahaikideko eginkizuna.
- Odola ematea.
- Hautetsiko eginkizunak: zinegotzia, diputatua, batzarkidea.

5.6. Azterketa akademikoak egiteko.

Azterketetan aurkezteko ezinbesteko denbora edukiko du langileak. Langileak lanaldia eta ordutegia aukeratu ahal izango ditu xedea titulazio akademiko profesionala eskuratzea denean. Urteko trebakuntza-planetan aurreikusiko dira urtero.

5.7. Libreki erabiltzeko egunak.

Langileek urtean ordaindutako 2 eguneko lizentzia hartu ahal izango dute kontu pertsonaletarako, gutxienez 7 egun lehenago eskatzen badira.

5.8. Ordaindu gabeko baimenak.

Langileek ordaindu gabeko baimenak eskatzeko aukera izango dute:

- Langileak 4 urteko antzintasuna eduki behar du enprean.
- Iraupena gutxienez hilabetekoa eta gehienez 4 hilabetekoa izango da.

5.2. Licencia por matrimonio.

Se cuenta con 21 días naturales de licencia retribuida por contraer matrimonio, que se podrán disfrutar en los seis meses siguientes a la fecha de la boda. A efectos del presente convenio, se tomará como pareja la formada por personas del mismo o de diferente sexo. No serán acumulables las diferentes situaciones que se aceptan para disfrutar estos días.

Las parejas de hecho indistintamente cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite registro de parejas de hecho, generarán el mismo derecho a disfrutar de la licencia de matrimonio.

Esta licencia podrá disfrutarse no más de una vez cada cinco años.

5.3. Licencia por traslado de domicilio habitual.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días naturales retribuidos por cambiar de domicilio habitual. Deberá presentar justificante (certificado de empadronamiento, contrato de arrendamiento de vivienda, facturas de suministros, u otro documento justificante) a tales efectos.

5.4. Licencia para consultas médicas.

El trabajador o trabajadora dispondrá de hasta 10 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas. Podrá asimismo utilizar esta bolsa de horas para acompañar a sus familiares de primer grado. Las parejas de hecho siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común o registro de parejas de hecho) tendrán también la consideración de familiares de primer grado a estos efectos. Para hacer uso de estas horas el trabajador o trabajadora deberá comunicárselo al responsable correspondiente, presentar un justificante e identificar estas horas de forma adecuada para el seguimiento de esta bolsa de horas específica.

5.5. Por cumplimiento de obligaciones inexcusables.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de duración suficiente para cumplir obligaciones públicas o privadas insoslayables, siempre que éstas no puedan ser cumplidas fuera del horario laboral. Por ejemplo:

- Obtener o renovar el DNI, el permiso de conducir o cualquier otro certificado de registros u organismos oficiales.
- Citaciones judiciales o policiales.
- Función como jurado.
- Donar sangre.
- Funciones como cargo electo: concejal, diputado, juntero.

5.6. Para la realización de exámenes académicos.

El trabajador dispondrá del tiempo indispensable para presentarse a los exámenes. Cuando el objeto sea obtener una titulación académica profesional, el trabajador podrá elegir la jornada y el horario. Se preverán en los planes de formación anuales de cada año.

5.7. Días de libre disponibilidad.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de hasta 2 días laborables por año de permiso remunerado para asuntos personales y previa solicitud con una antelación mínima de 7 días.

5.8. Permisos no remunerados.

Los trabajadores tendrán opción a solicitar permisos no retribuidos:

- El trabajador ha de tener una antigüedad de 4 años en la empresa.
- La duración mínima será de 1 mes y de un máximo de 4 meses.

– 3 urtean behin eskatzeko aukera egongo da.

Nolanahi ere, kasu bakoitzean, langilearen eta zuzendari-zuzendarien arteko neurri bereziak hartu ahal izango dira.

Eskatutako baimenen batek lan-jarduera oztopatzen edo desorekatzen badu, baimen horiek nola bideratu adostu beharko dute langileak eta bere arduradunak. Dena den, dagokion zuzendaritzak baimendu beharko ditu baimenok.

6. artikulua. Lanaldia murriztea.

Legean aurreikusitako legezko zaintzagatiko murrizketei kalterik egin gabe, langileek murrizketa boluntarioak eta bereziak eskatu ahal izango dituzte.

6.1. Borondatezko murrizketa.

– Langileak 2 urteko antzinasuna eduki behar du enpresan.

– Lanaldiaren % 50eko murrizketa eskatu ahal izango du gehienez.

– Murrizketak 4 urteko iraupena izango du gehienez.

– 5 urte igaro ostean, era horretako murrizketa bat eskatu ahal izango du langileak.

Eskaera idatziz egingo da, eta bi hileko aurrerapenez gutxienez; halaber, erantzuna ere idatzizkoa izango da.

Enpresak positiboki onartuko du borondatezko murrizpen eskaerari, beti ere honek dagokion arlo edo departamentuan antolaketa arazo bat sortzen ez badu, lanaldi murrizpenarekin edo eszedentziarekin dauden pertsonak haintzat hartuz eta betetzen diren funtzioak indartu edo ordezkatzeko aukerak baloratzuz.

6.2. Lanaldiaren murrizketa berezia.

Lanaldiaren murrizketa bereziak eskatzeko aukera izango dute langileek arrazoi hauengatik eta termino hauetan:

6.2.1. Seme-alabak zaintzea.

– Seme-alabarik gazteenak 12 urte egin arte.

– Kotizazioa % 100ekoa izango da lehen 4 urteetan.

– Eskaera idatziz egingo da, 15 eguneko aurrerapenez.

6.2.2. Senideak zaintzea (bigarren maila arte).

– Mendetasunak dirauen aldi osoan iraun ahal izango du murrizketak. Egiaztatu beharko da.

– Gehienez ere lanaldiaren % 50eko murrizketa eskatu ahal izango du.

– Kotizazioa % 100ekoa izango da lehen 4 urteetan.

– Eskaera idatziz egingo da, 15 eguneko aurrerapenez.

6.2.3. Ikasketak.

– 4 urteko iraupena izango du gehienez.

– Gehienez ere lanaldiaren % 50eko murrizketa eskatu ahal izango du.

– Langileak 2 urteko antzinasuna eduki behar du enpresan.

– Eskaera idatziz egingo da, 30 eguneko aurrerapenez.

Eskaera idatziz egingo da, eta bi hileko aurrerapenez gutxienez; halaber, erantzuna ere idatzizkoa izango da.

Enpresak positiboki onartuko du borondatezko murrizpen eskaerari, beti ere honek dagokion arlo edo departamentuan

– La solicitud podrá repetirse cada 3 años.

De todos modos, en cada caso, se podrán tomar medidas especiales entre el trabajador y la dirección.

En el caso en que alguno de los permisos pedidos obstaculice o desequilibre la actividad laboral, el trabajador y su responsable deberán acordar el ejercicio, en su caso, de estos permisos. En todo caso, dichos permisos deberán ser autorizados por la dirección correspondiente.

Artículo 6. Reducción de jornada.

Sin perjuicio de las reducciones por guarda legal previstas en la ley, los trabajadores tendrán opción a solicitar reducciones voluntarias y especiales.

6.1. Reducción de jornada voluntaria.

– El trabajador ha de tener una antigüedad de 2 años en la empresa.

– Podrá solicitar un máximo del 50 % de reducción de su jornada.

– La duración de la reducción será de un máximo de 4 años.

– Una vez transcurridos 5 años, el trabajador podrá solicitar de nuevo este tipo de reducción.

La solicitud se realizará por escrito y con una antelación mínima de dos meses, y deberá ser contestada igualmente por escrito.

La empresa accederá positivamente a la solicitud de reducción voluntaria, siempre y cuando la misma no genere un problema organizativo en el área o departamento en cuestión, y atendiendo al número de personas en situación de reducción de jornada, excedencias, y las posibilidades existentes para reforzar o sustituir las funciones desempeñadas.

6.2. Reducción de jornada especial.

Los trabajadores tendrán opción a solicitar reducciones especiales de jornada por los siguientes motivos y en los siguientes términos:

6.2.1. Por cuidado de hijos/as.

– Hasta que el hijo/a menor cumpla 12 años.

– Durante los primeros 4 años la cotización será del 100 %.

– La solicitud se hará por escrito con una antelación de 15 días.

6.2.2. Por cuidado de familiares (hasta segundo grado).

– La duración de la reducción se podrá mantener durante todo el periodo que dure la dependencia. Esta tendrá que acreditarse.

– Podrá solicitar un máximo del 50 % de reducción de su jornada.

– Durante los primeros 4 años la cotización será del 100 %.

– La solicitud se hará por escrito con una antelación de 15 días.

6.2.3. Estudios.

– Tendrá una duración máxima de 4 años.

– Podrá solicitar un máximo del 50 % de reducción de su jornada.

– El trabajador ha de tener una antigüedad de 2 años en la empresa.

– La solicitud se hará por escrito con una antelación de 30 días.

La solicitud se hará por escrito y con una antelación de dos meses, y será contestada igualmente por escrito.

La empresa accederá positivamente a la solicitud de reducción especial por estudios, siempre y cuando la misma no

antolaketa arazo bat sortzen ez badu, lanaldi murrizpenarekin edo eszedentziarekin dauden pertsonak haintzat hartuz eta betetzen diren funtzioak indartu edo ordezkatzeko aukerak baloratu.

Xede hauetarako enpresak dagokion matrikula eta asistentzia agiriak eskatuko ditu.

7. artikulua. Eszedentziak.

Legean aurreikusitako legezko zainzagatiko eszedentziei kalterik egin gabe, langileek eszedentzia nahitaezkoak, borondatezkoak eta bereziak eskatu ahal izango dituzte.

Motak:

- 7.1. Nahitaezkoa.
- 7.2. Borondatezkoa.
- 7.3. Berezia.

7.1. Nahitaezko eszedentzia.

Langilea lanera joatearekin bateraezina den kargu publiko baterako aukeratu edo izendatuz gero, plazari, soldatari eta antzinasunari eusteko eskubidea izango du, eta kasu hauetan emango da sozietateari idatziz jakinarazi ondoren.

Egoera horretan dagoen langileak lanpostura itzuli beharko du, edo berau berriro betetzea eskatu beharko du gutxienez, lana uztera behatu zuen arrazoia desagertu eta 30 eguneko epean.

7.2. Borondatezko eszedentzia.

Langileek, borondatezko eszedentzia eskatu ahaliko dute, Langileen Estatutuko 46.2 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Aurreko lehenengo atalean adierazitakoari uko egin gabe, enpresan «borondatezko eszedentzia berezi» bat ezartzen da, ondoren adierazten diren baldintzekin:

a) Kausak eta baldintzak: borondatezko eszedentzia langileak eskatutakoa da, eta ez da kontuan hartzen antzinasuna zenbatzeko. Hura eskatzeko ez da kausa zehatz bat aipatu behar. Baldintza hauek bete beharko ditu eskatzaileak:

– Bi urtetik gorako antzinasuna edukitzea sozietateko langile gisa.

– Eszedentzia aurretik eskatu zuenetik lau urte igaro izana.

b) Eskaera: erabakia ez dago langilearen esku bakarrik. Idatziz egingo da eta bi hilabeteko aurrerapenez, eta erantzuna ere idatzizkoa izango da.

c) Iraupena: Gutxienez lau hilabete eta bi urte gehienez (2 urteren ostean berriro aztertuko da, eta 5 urtera arte luzatu ahal izango da).

d) Lanera itzultzea: Borondatezko eszedentziako egoeran dagoen langileak idatziz egin beharko du lanera itzultzeko eskaera. Eszedentziaren epea amaitu baino hilabete lehenago egin beharko du gutxienez. Sozietateak idatziz erantzungo dio, eta zer lanpostutan sartu beharko duen jakinaraziko dio.

Eszedentziako lehen urtean bere lanpostura itzuli ahaliko da automatikoki. Epe hori gaindituta, antzeko talde profesional edo kategoria batera atxikiko da erreserba, eta langileak lehentasuna izango du hutsik gelditzen diren lanpostuak betetzeko.

7.3. Eszedentzia berezia.

Legezko zainzararako legean aurreikusita dagoenari kalterik egin gabe, langileak eszedentzia berezi bat eskatu ahal izango du.

7.3.1. Seme-alabak zaintzea: Seme-alabak zaintzeko eszedentzia baterako eskubidea izango du langileak, direla jaiok, adoptatuak edo harrera iraunkorrekoak. Aldi hori kontuan hartuko da antzinasuna zenbatzeko.

genere un problema organizativo en el área o departamento en cuestión, y atendiendo al número de personas en situación de reducción de jornada, excedencias, y las posibilidades existentes para reforzar o sustituir las funciones desempeñadas.

Se solicitarán por la empresa los justificantes pertinentes a estos efectos, relativos a matriculación y asistencia.

Artículo 7. Excedencias.

Sin perjuicio de las excedencias por guarda legal previstas en la ley, los trabajadores tendrán opción a solicitar excedencias forzosas, voluntarias y especiales.

Tipos:

- 7.1. Forzosa.
- 7.2. Voluntaria.
- 7.3. Especial.

7.1. Excedencia forzosa.

En caso de elección o designación del trabajador para desempeñar cargo público incompatible con la asistencia al trabajo. Conlleva derecho a conservar la plaza, salario y la antigüedad, y se concederá en los siguientes casos, previa comunicación por escrito a la Sociedad.

El trabajador que esté en tal situación deberá reincorporarse a su puesto, o por lo menos solicitar la reincorporación, en el plazo de 30 días contado desde que cese el motivo que le obligó a abandonar su trabajo.

7.2. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores podrán ejercer su derecho a la excedencia voluntaria en los términos dispuestos en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 anterior, se establece en la empresa una modalidad de «excedencia voluntaria especial», en los términos que se establecen a continuación:

a) Causas y condiciones: la excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador, y no computa para la antigüedad. No es necesario aducir una causa concreta para solicitarla. El solicitante deberá cumplir las siguientes condiciones:

– Tener una antigüedad superior a dos años como trabajador de la sociedad.

– Haber transcurrido cuatro años desde la anterior solicitud de excedencia.

b) Solicitud: la decisión no compete exclusivamente al trabajador. Se hará por escrito y con una antelación de dos meses, y será contestada igualmente por escrito.

c) Duración: cuatro meses como mínimo y dos años como máximo (revisable a los 2 años, y prorrogable hasta los 5 años).

d) Reincorporación: El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá cursar por escrito la solicitud de reincorporación. Deberá cursarla con un mínimo de un mes de antelación al final del plazo de excedencia. La Sociedad contestará por escrito y le comunicará a qué puesto se deberá incorporar.

Durante el primer año de excedencia podrá reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo. Superado dicho plazo, la reserva será adscrita a un grupo profesional o categoría similar, y el trabajador tendrá prioridad para cubrir las vacantes que se produzcan.

7.3. Excedencia especial.

Sin perjuicio a lo previsto en la ley para excedencias de guarda legal, el trabajador o trabajadora podrá solicitar una excedencia especial.

7.3.1. Por cuidado de hijos e hijas: El trabajador tendrá derecho a una excedencia para cuidado de sus hijos e hijas, sean nacidos, adoptados o acogidos permanentemente. Este periodo computará para la antigüedad.

Iraupena: Umeak 9 urte egin arte irauhan ahal izango du eszedentziak. Hurrengo seme-alabek eszedentziako epe berriak irekiko dituzte; anai-arreba zaharregatik aurretik zeudenak indargabetuko dituzte epeok. (Lehen lau urteetan edo hurrengoetan % 100 kotizatuko dute, lanaldiaren arabera).

Eskaera: erabakia ez dago langilearen esku bakarrik. Edonola ere, eskaera idatziz egingo da hamabost eguneko aurrerapenaz, eta erantzuna ere idatzizkoa izango da.

Erreserba eta berriro itzultzeko eskubidea: Eszedentziako lehen bi urteetan bere lanpostura itzuli ahal da automatikoki. Epe hori gaindituta, antzeko talde profesional edo kategoriatara atxikiko da erreserba, eta langileak lehentasuna izango du hutsik gelditzen diren lanpostuak betetzeko.

Bi gurasoek lan egiten dutenean, haietako batek baino ezin izango du eskubide hori eduki.

Nolanahi ere, kasu bakoitzean, langilearen eta zuzendariaren arteko neurri bereziak hartu ahal izango dira.

7.3.2. Senideak zaintzea: bigarren maila arteko senideak zaintzeko, betiere gaixotasunagatik edo adinagatik ezgaituak badira, beren burua zaintzeko gauza ez badira eta ordainpeko jarduerarik egiten ez badute.

Iraupena: gehienez bi urteko eszedentzia eduki ahal izango da kasu bakoitzean.

Erreserba eta berriro itzultzeko eskubidea: Eszedentziako aldiaren bere lanpostura itzuli ahal da automatikoki langilea.

Nolanahi ere, kasu bakoitzean, langilearen eta zuzendariaren arteko neurri bereziak hartu ahal izango dira.

8. artikulua. Ordainsariak eta ordainketak.

1. Ordainsariak.

Langileak eskuratuko duen soldata gordina urtean banatutako hamalau (14) ordainketa berdinetan zatituko da, hilean bat. Gainerako bi ordainketak ekainean eta abenduan jasoko dituzte.

Kategoria profesional bakoitzerako soldata soldata-tauletan jasotzen dena izango da, Hitzarmen Kolektibo honen eranskin moduan jasota dagoena, baita antzinasun-osagarriak ere, zerbitzu-urteen arabera.

2. Saileko Buruzagitzia Plusa (Ardura Plusa).

Saileko buru funtzioak betetzen dituztenek Saileko Buruzagitzia Plusa jaso ahal izango dute, beren urteroko soldata gordina 45.000 €-ra osatu arte. Zenbateko hori urtero eguneratuko da, urteroko soldata gordinekin aplikatzen zaien eguneratze irizpideari jarraituz.

Plus horri eustea Saileko buru funtzioak betetzen jarraitzeari lotuta dago, eta kobratzeko eskubidea bukatuko da funtzio horiek, osorik edo partzialki, betetzeari uzten badiu, modu iraunkorrean.

3. Joan-etorriko gastuak.

A) Langileek lana dela-eta motordun ibilgailu partikularrean egindako joan-etorrien ondorioz sortutako gastuak ordaindu egingo dira, betiere behar bezala justifikatu ondoren. Kontzeptu hauek hartuko dira horren barnean:

— Kilometrajea: dagokion egoitzan hasi eta amaituko da zenbaketa. KGNZko administrazio-kontseiluak onartuko du kilometro bakoitzeko tarifa urteko plan eta aurrekontuarekin batera.

— Autobidea: joan-etorriaren ordainagiria eta dokumentazioa aurkeztu ondoren.

— Aparkalekua: joan-etorriaren ordainagiria eta dokumentazioa aurkeztu ondoren.

Duración: Podrá disfrutarse de esta excedencia hasta que el niño o niña cumpla los 9 años. Los siguientes hijos e hijas abrirán nuevos plazos de excedencia, que inactivarán los que existieran con anterioridad por sus hermanos/as mayores. (Durante los cuatro primeros años cotizará el 100 %; o siguientes, en función de la jornada).

Solicitud: la decisión no compete exclusivamente al trabajador. En todo caso, la solicitud se hará por escrito y con una antelación de quince días, y será contestada igualmente por escrito.

Derecho de reserva y reincorporación: Durante los primeros dos años de excedencia podrá reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo. Superado dicho plazo, la reserva será adscrita a un grupo profesional o categoría similar, y el trabajador tendrá prioridad para cubrir las vacantes que se produzcan.

Cuando trabajen ambos progenitores, únicamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

De todos modos, en cada caso, se podrán tomar medidas especiales entre el trabajador y la dirección.

7.3.2. Por cuidado de familiares: está destinada al cuidado de familiares hasta el segundo grado que se hallen incapacitados por enfermedad o por edad, no sean capaces de cuidar de sí mismos y no desempeñen actividad remunerada alguna.

Duración: se podrá disponer como máximo de dos años de excedencia en cada caso.

Derecho de reserva y reincorporación: Durante el periodo de excedencia podrá reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo.

De todos modos, en cada caso, se podrán tomar medidas especiales entre el trabajador y la dirección.

Artículo 8. Retribuciones y pagos.

1. Remuneración.

El salario bruto anual que percibirá el trabajador se fraccionará en catorce (14) pagas iguales distribuidas durante el año, una por cada mensualidad. Las dos pagas restantes se percibirán, adicionalmente en los meses de junio y diciembre.

El salario para cada categoría profesional será el que se recoge en las tablas salariales como anexo a este Convenio Colectivo, así como los complementos de antigüedad según los años de servicio.

2. Plus de Jefatura de Área (Plus de Responsabilidad).

Las personas que ejerzan las funciones de Jefe de Área tendrán derecho a percibir un Plus de Jefatura de área, de forma que complemente su salario bruto anual hasta los 45.000 € brutos anuales. Esta cuantía se actualizará anualmente de acuerdo al mismo criterio de actualización que se aplique a los salarios brutos anuales.

El mantenimiento de este Plus estará ligado al mantenimiento del ejercicio de las funciones de Jefe de Área, cesando el derecho a su percibo si el trabajador cesara en la realización de dichas funciones, total o parcialmente, con carácter permanente.

3. Gastos de desplazamiento.

A) Se abonarán los gastos, debidamente justificados, derivados de los desplazamientos que por razón de trabajo realicen los trabajadores en su vehículo motorizado particular. Se contemplarán los conceptos siguientes:

— Kilometraje: el cómputo se iniciará y terminará en la sede que corresponda. La tarifa por kilómetro será aprobada por el Consejo de Administración del CICC con el Plan y Presupuesto anual.

— Autopista: previa presentación del recibo y documentación del desplazamiento.

— Aparcamiento: previa presentación del recibo y documentación del desplazamiento.

B) Joan-etorria garraio publikoan eginez gero, haren kostua ordainduko da ordainagiria eta dokumentazioa aurkeztu ondoren.

C) Enpresaren egoitzan aritzen diren langileen joan-etorriak zenbatzeko orduan, lantokia hartuko da abiapuntu eta xedetzat, joan-etorri horiek larunbat, igande edo jaiegunean egiten badira izan ezik; horrelakoetan langilearen etxe partikularra hartuko da abiapuntu eta xedetzat (egoitza xedetzat duten joan-etorriak salbuetsita).

4. Otorduengatik dietak.

Langileek ez dute dietarako eskubiderik izango ohiko lanaldian etxetik kanpo jateagatik.

Langileak ohiz kanpoko lan-arrazoia direla-eta etxetik kanpo egon behar badu, egonaldiak ekarritako gastuak ordaintzeko dieta bat jasotzeko eskubidea izango du. Gastuok ordaintzeko, dena den, haien egiaztagiria aurkeztu beharko dute.

9. artikulua. Soldata igoera.

1) Hitzarmen honetarako adostutako ezohiko ordainsarien egokitzapena egiteko, 2019ari dagozkion soldata-taulak, eranskin moduan jasotakoak, honela eguneratuko dira:

– 2019. urtea: ordainsarien handitzea Euskal Autonomia Erkidegoari dagokion KPlaren parekoa izango da, 2018ko abenduari dagokiona, dauden legezko aukeren esparruan.

– 2020. urtea: 2019ko abenduko Euskal Autonomia Erkidegoko KPlren % 2ko gehigarria.

– 2021. urtea: 2020ko abenduko Euskal Autonomia Erkidegoko KPlren % 1eko gehigarria.

– 2022. urtea: 2021eko abenduko Euskal Autonomia Erkidegoko KPlren % 1eko gehigarria.

2) 2023tik aurrera, unean-unean dauden legezko aukeren esparruan, urteroko ordainsarien handitzea Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPlaren parekoa izango da, izatekotan, alde zurretik, KGNZren Administrazio Batzordeak onetsita.

10. artikulua. Taldeko kontratazioak.

1. Barneko sustapenerako aukera lehentasunez eskainiko zaie KGNZko langileei kanpoko hautatze-prozesu bat ireki aurretik, betiere horren gaineko legezko aukeren barruan.

Nolanahi ere, postu berria betetzeko beharrezko tituluak, gaitasunak eta gainerako eskakizunak egiaztatu beharko dira prozedura horren bidez plaza behin betiko bete ahal izateko, eta, edonola ere, enpresako zuzendaritzaren azken onespina ere beharko da.

2. Langile batek, edozer arrazoiengatik, baja hartu behar badu (gaixotasuna, amatasuna/aitatasuna, istripua...), eta 15 egun baino gehiagokoa izango dela aurreikusten bada, ordezkatu egingo da, betiere ahal den neurrian eta zuzendaritzaren irizpideari jarraiki.

3. Kontratu-berritze kasuetan, barne prozesuak baliogabe-tzeaz dagoen kontratu amaiera baino 30 egun lehenago egingo dira.

4. Langile ordezkaritzak barneko edo kanpoko hautespen prozesuei buruzko informazioa txosten baten bidez jasoko dutela adostu da.

11. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko osagarria.

Aldi baterako ezintasun-prozesuetan, haien zergatia edozer dela ere, enpresak Gizarte Segurantzako prestazioak osatuko ditu soldataren % 100 egin arte.

B) Si el desplazamiento se realiza en transporte público, se satisfará su coste previa presentación del recibo y documentación del desplazamiento.

C) Para el cómputo de los desplazamientos de los trabajadores que trabajen en la sede de la empresa, se tomará como punto de partida y de destino el lugar de trabajo, salvo que dichos desplazamientos por motivos laborales se efectúen en sábado, domingo o festivo, en cuyo caso tendrán como punto de partida y de destino el domicilio particular del trabajador (se excluyen los desplazamientos cuyo destino sea la sede).

4. Dietas por comidas.

Los trabajadores no tendrán derecho a dieta por comer fuera de casa en la jornada laboral habitual.

Si el trabajador debe permanecer fuera de su casa por motivos laborales no habituales, tendrá derecho a percibir una dieta para cubrir los gastos derivados de la estancia. Requerirán para su abono, en todo caso, la presentación de un documento justificativo.

Artículo 9. Subida salarial.

1) A efectos de llevar a cabo la adecuación retributiva excepcional acordada para el presente Convenio, los salarios recogidos en las tablas salariales correspondientes al año 2019 como Anexo se actualizarán del siguiente modo:

– Año 2019: el incremento retributivo será el equivalente al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente a diciembre de 2018, dentro del marco de las posibilidades legales existentes.

– Año 2020: 2 % adicional al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente a diciembre de 2019.

– Año 2021: 1 % adicional al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente a diciembre de 2020.

– Año 2022: 1 % adicional al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente a diciembre de 2021.

2) A partir del año 2023 y en el marco de las posibilidades legales que existan en cada momento, el incremento retributivo anual será equivalente al del IPC de la Comunidad Autónoma Vasca del año anterior, previa aprobación, en su caso, del Consejo de Administración del CICC.

Artículo 10. Contrataciones del grupo.

1. Con anterioridad a la apertura de un proceso de selección externo y dentro de las posibilidades legales al respecto, se ofrecerá a los trabajadores del CICC, con carácter preferente, la posibilidad de promoción interna.

En cualquier caso, para la cobertura definitiva de la plaza por este procedimiento, se deberán acreditar los títulos, aptitudes y demás requisitos necesarios para acceder al nuevo puesto debiendo contar, en todo caso, con la aprobación final de la dirección de la empresa.

2. Si, por la razón que fuere, un trabajador debiera acogerse a una baja (de enfermedad, maternidad/paternidad, accidente...) y se presume que durará más de 15 días, se procederá a sustituirlo, en la medida de lo posible y bajo criterio de dirección.

3. En los casos de renovación de contratos los procesos internos se llevarán a cabo con una antelación mínima de 30 días al cese del contrato a renovar.

4. Se acuerda que la representación de los trabajadores recibirá información escrita de los procesos de selección, internos y externos, mediante un informe.

Artículo 11. Complemento de incapacidad temporal.

Durante los procesos de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta completar el 100 % del salario.

12. artikulua. Erretiroa.

Erretiro aurreratua.

Erretiro partzialerako eta errelebo-kontraturako eskubidea aitortzen zaie erretiroa hartzeko baldintzak biltzen dituzte langileei; baita legez aurreikusten den lanaldi-murrizketa handiena izateko eskubidea ere, eta urte bakoitzeko denbora partzialeko kontratuko orduen metaketa hitzartzekoa, erabateko erretiroa iritsi arte.

1. Erretiro-adina indarrean dauden lege-xedapenek ezarzen dutena izango da.

2. Erretiro-saria. Hitzarmen hau indarrean den bitartean, borondatez erretiroa hartzen duten langile finko jarraituek -erretiro aurreratua hartzen dutenak barne-, enpresatik sari bat jasotzeko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez, 10 urteko antzinateasuna baldin badute; sari hori batez besteko soldatako 30 eguneko ia izango da, gehi antzinateasuna.

Langile finko etendunen kasuan, gutxienez 15 urteko antzinateasuna eduki beharko dute enpresan sari horretarako eskubidea izateko.

13. artikulua. Gizarte hobekuntzak.

1. Segurtasuna eta higiena. Legerian eta gainerako lan arloko araudi orokorrean xedatutakoa beteko da.

Orobat, sozietatearen konturako osasun-azterketa baterako eskubidea izango dute langileek (azterketa ginekologikoak eta urologikoak barne).

2. Aseguruaren polizak. Enpresak aseguru-poliza bat kontratatuko du langileen heriotzaren eta istripuen gertakariak estaltzeko. Kalte-ordain hauek bermatuko ditu polizak:

Artículo 12. Jubilación.

Jubilación anticipada.

Se reconoce el derecho a jubilación parcial y contrato de relevo a las trabajadoras y trabajadores que reúnan las condiciones de jubilación y por otra parte el derecho a que la reducción de jornada sea el máximo legal previsto, y a pactar la acumulación de horas del contrato a tiempo parcial en cada anualidad hasta alcanzar la jubilación total.

1. Se establece que la edad de jubilación será la que se establezca en las disposiciones legales en vigor.

2. Premio de jubilación. El personal fijo de trabajo continuo con una antigüedad mínima en la empresa de por lo menos 10 años que, durante la vigencia del presente convenio, cese voluntariamente para acceder a la jubilación, incluso si esta es anticipada, tendrá derecho a percibir de la empresa un premio, por importe de 30 días de salario promedio anual más antigüedad.

Cuando se trate de trabajadores fijos de carácter discontinuo, se requerirá para tener derecho a dicho premio, una antigüedad mínima en la empresa de al menos 15 años.

Artículo 13. Mejoras sociales.

1. Seguridad e higiene. Se estará a lo dispuesto sobre Seguridad e Higiene en la legislación y demás normativa laboral general.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica (incluidas revisiones ginecológicas y urológicas), por cuenta de la Sociedad.

2. Póliza de seguros. La empresa contratará una póliza de seguros que cubrirá las contingencias de muerte y accidentes de los trabajadores. La póliza garantizará las siguientes indemnizaciones:

Estaldurak Coberturas	Hiriburuak € Capitales €
Edozer kausagatiko heriotza Fallecimiento cualquier causa	30.050,61
Istripuagatiko heriotza Fallecimiento por accidente	30.050,61
Zirkulazioko istripuagatiko heriotza Fallecimiento por acc. circulación	30.050,61
Edozer kausagatiko baliaezintasun erabateko eta iraunkorra Invalidez abs. y pmte. cualquier causa	30.050,61
Istripuagatiko baliaezintasun erabateko eta iraunkorra Inv. abs. y pmte. por accidente	30.050,61
Zirkulazioko istripuagatiko baliaezintasun erabateko eta iraunkorra Inv. abs. y pmte. por acc. circulación	30.050,61

14. artikulua. Trebakuntza.

1. Etengabeko lanbide-trebakuntza.

Sozietateak eta langileek hitzartu dute langileek etengabeko trebakuntza jaso behar dutela eta haiek guztiek horretara jotzeko baliabideak eduki behar dituztela.

Sozietateak langileekin aztertuko du trebakuntzaren arloan zer behar dauden eta, beharrezkoa denean, bere jardueretarako zer trebakuntza-ekintza izan litezkeen interesgarri eta egoki xedatuko du. Bi bide egongo dira trebakuntza garatzeko:

a) Plana aurkeztu aurretik, etengabeko trebakuntzaren urteko deialdian jasoko diren trebakuntza-planeko osagai guztien berri emango die langileei.

Artículo 14. Formación.

1. Formación profesional continua.

La Sociedad y los trabajadores convienen en que los trabajadores deben recibir formación continua y en que todos ellos deben disponer de los medios para acceder a la misma.

La sociedad estudiará con los trabajadores las necesidades existentes en el ámbito de la formación y, cuando sea necesario, establecerá qué acciones formativas podrían resultar de interés y adecuadas para sus actividades. La formación podrá desarrollarse por dos vías:

a) Antes de presentar el plan, comunicará a los trabajadores todos los componentes del plan de formación que quedarán recogidos en la convocatoria anual de formación continua.

b) Trebakuntzako jarduera jakin batzuk egitea eskatu ahal dute langileek beren ekimenez. Enpresako zuzendaritzari dagokio horren gaineko erabakia hartzea.

2. Trebakuntzako gastuak.

Sozietateak kostua bere gain hartuko du, eta lan-ordutegian egiteko aukera eskainiko du, bere zerbitzua hobetzeko trebakuntza-ekintza guztiei dagokienez. Urteko plan eta aurrekontuan ezarritako irizpideak jarraituko dira.

Trebakuntzak sozietatearen jarduerarekin zuzeneko loturirik ez badu edo ez bada harentzat onuragarri, trebakuntzako ekintza egiteko erraztasuna emango du, baina ez du hura egitearen kostua bere gain hartuko. Lan-ordutegian egiteko eskatuz gero, lan egin gabeko orduak berreskuratzeko konpromisoa hartuko du langileak.

15. artikulua. Lanpostuen eta kategoria profesionalen katalogoa.

1. Lanpostuen katalogoa.

Sozietateak eta langileek adostu dute komenigarria dela sozietatean dauden lanpostu bakoitzaren izendapena, funtzioak eta ardurak jasotzen dituen lanpostuen katalogo bat izatea. Sozietateak katalogo hori 2020ko lehen sehilabetearen aurretik prestatuko duela adostu da.

2. Kategoria profesionalak.

Beste izendapen bat proposatzen da kategoriak parekatzeko taulan, eranskin moduan, jasota dauden kategoria profesionalentzat.

16. artikulua. Eranskinak.

Hitzarmen honen amaierako eranskinetan arautzen dira kategoria profesionalen baliokidetasuna eta soldata-taula, kategoria profesionalaren arabera.

Eta esandako guztiarekin ados daudela adierazteko, aldeek honako enpresa-hitzarmen hau sinatu dute, goiburuan zehaztutako lekuan eta egunean.

b) Los trabajadores pueden pedir por su propia iniciativa la celebración de actividades de formación concretas. Corresponde a la Dirección de la empresa tomar la decisión al respecto.

2. Gastos de formación.

En todas las acciones formativas destinadas a mejorar el servicio de la Sociedad, ésta asumirá el coste y ofrecerá la posibilidad de realizarlas en horario laboral. Se seguirán los criterios establecidos en el Plan y Presupuesto Anual.

Cuando la formación no tenga relación directa o beneficie a la actividad de la Sociedad, ésta facilitará la realización de la acción formativa, pero no asumirá los costes de su realización. En caso de que pida se realice en horario laboral, el trabajador se comprometerá a recuperar las horas no trabajadas.

Artículo 15. Catálogo de puestos y categorías profesionales.

1. Catálogo de puestos.

La Sociedad y los trabajadores acuerdan la conveniencia de contar con un catálogo de puestos que recoja la denominación, funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos existentes en la sociedad. Se acuerda la elaboración de dicho catálogo por parte de la Sociedad antes del primer semestre de 2020.

2. Categorías profesionales.

Se acuerda una nueva denominación para las categorías profesionales existentes que se recogen en la tabla de equiparación de categorías como anexo.

16. Anexos.

Al final de este convenio se adjuntan los siguientes anexos, los cuales recogen la equivalencia de categorías profesionales y la tabla salarial por categoría profesional.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman y ratifican el presente convenio de empresa, en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

1 - LAN-KATEGORIEN BALIOKIDETASUNEN TAULA / 1 - TABLA DE EQUIVALENCIAS DE CATEGORÍAS LABORALES

Lehengo izendapena / Denominación anterior	Oraingo izendapena / Denominación actual
-	Adjunto Dirección / Zuzendaritza Ondokoa
Responsable de área / Eremuko arduraduna / Saileko Burua	Arduraduna / Responsable
Koordinatzaile Burua / Coordinador Jefe	Koordinatzailea / Coordinador
Teknikari Burua / Técnico Jefe	
1. mailako koordinatzailea / Coordinador 1ª	Teknikaria / Técnico
1. mailako teknikaria / Técnico 1ª	
2. mailako koordinatzailea / Coordinador 2ª	-
2. mailako teknikaria / Técnico 2ª	
Administrari burua / Administrativo Jefe	Administraria / Administrativo
1. mailako administraria / Administrativo 1ª	

2 - LANEKO KATEGORIEN ETA ORDAINSARIEN ZERRENDA / 2 - LISTADO DE LAS CATEGORÍAS LABORALES Y REMUNERACIONES / KGNZ-KO HITZARMENEN SOLDATA TAULAK (2019 urteko datuak) / TABLAS SALARIALES CONVENIO CICC (datos para el año 2019)

Kategoria / Categoría	Urteko soldata / Salario bruto anual (2019)	Bosturtekoa / Quinquenio
Zuzendaritza / Dirección	52.000 €	65,00 €
Zuzendaritza Ondokoa / Adjunto Dirección	38.000 €	47,50 €
Arduraduna / Responsable	38.000 €	47,50 €

<i>Kategoria</i> <i>Categoría</i>	<i>Urteko soldata</i> <i>Salario bruto anual (2019)</i>	<i>Bosurtekoa</i> <i>Quinquenio</i>
Koordinatzailea / Coordinador	33.000 €	41,25 €
Teknikaria / Técnico	29.000 €	36,25 €
Administraria / Administrativo	27.000 €	33,75 €
Arlo Buru Plusa / Plus de Jefatura de Área: Hasta remuneración bruta anual de 45.000 € Arlo Buru bosurtekoa / Quinquenio Jefatura de Área: 56,25€		