

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**8111** *Resolución de 3 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Zucchetti Software Spain, SLU, para sus centros de trabajo en Derio, Donostia, Logroño y Ermua.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Zucchetti Software Spain, S.L.U. para sus centros de trabajo en Derio (Vizcaya), Donostia (Guipúzcoa), Logroño (La Rioja) y Ermua (Vizcaya) –código de convenio n.º 90104071012022–, que fue suscrito, con fecha 23 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal de los centros de trabajo antecitados, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE ZUCCHETTI SOFTWARE SPAIN, S.L.U. 2022-2025

- Artículo 1. Partes que lo conciertan.
- Artículo 2. Ámbito personal y funcional.
- Artículo 3. Ámbito territorial y temporal.
- Artículo 4. Jornada laboral.
- Artículo 5. Distribución del tiempo de trabajo y horarios.
- Artículo 6. Teletrabajo.
- Artículo 7. Vacaciones.
- Artículo 8. Salarios.
- Artículo 9. Pluses salariales.
- Artículo 10. Bolsa de horas: Dedicación extraordinaria y flexibilización de la carga de trabajo.
- Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 12. Complementos de Seguridad Social.
- Artículo 13. Ayuda para estudios.
- Artículo 14. Alojamiento, dietas y kilometraje, en desplazamientos profesionales.
- Artículo 15. Traslado temporal.
- Artículo 16. Permisos.
- Artículo 17. Excedencias.
- Artículo 18. Régimen disciplinario.
- Artículo 19. Derechos sindicales.
- Artículo 20. Comisión Paritaria.
- Artículo 21. Procedimiento de inaplicación de condiciones del Convenio.

- Artículo 22. Medidas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
- Artículo 23. Medidas de conciliación laboral y personal.
- Artículo 24. Plan para la igualdad de mujeres y hombres.
- Artículo 25. Confidencialidad.
- Artículo 26. Propiedad Intelectual.
- Artículo 27. Normativa interna de la empresa.
- Artículo 28. Derecho Supletorio.

## Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo de Empresa se concierta entre:

– La representación legal de las personas trabajadoras, todos ellos miembros del Comité de Empresa:

- Centro de trabajo de Derio: Agurtzane Elgezabal, Arantxa Polo, Asier Barato, Gerardo Santamaría y Jon Lebrero.
- Centro de trabajo de Donostia: Amaia González, Ander Genua, Antxon Tellería, Iker López y Pablo Álvarez,
- Centro de trabajo de Logroño: Gerardo Santamaría.
- Centro de trabajo de Ermua: Fernando Rodríguez.

– una representación de la Dirección de la misma: Justino Martínez Salinas (Dtor. General), Isabel Busto Pozuelo (Subdtora. General) y Martín Elgorriaga Urrutia (Dtor. Administración).

## Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para las personas trabajadoras de Zucchetti Software Spain, S.L.U. con CIF B48654628, y para todas las categorías establecidas en el mismo.

En todo caso, se excluye del ámbito de aplicación del presente Convenio, el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. *Ámbito territorial y temporal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de Zucchetti Software Spain, S.L.U. que se relacionan a continuación:

- Derio.
- Donostia.
- Logroño.
- Ermua.

y se extenderá desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2025.

Quedará automáticamente denunciado tres meses antes de la finalización de su vigencia, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo de Empresa.

Si, denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el contenido de este de forma indefinida.

## Artículo 4. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual será de 1.742 horas, que se distribuirán de acuerdo a los Calendarios establecidos anualmente por la empresa que se publicarán previo contraste con los representantes de las personas trabajadoras.

## Artículo 5. *Distribución del tiempo de trabajo y horarios.*

Al inicio de este convenio se definirán al menos dos tipos de calendario diferentes en cada centro de trabajo, uno con jornada continua en verano y otro con jornada partida todo el año. Cada centro de trabajo elegirá por votación el tipo de calendario que se mantendrá durante toda la vigencia de este convenio.

Ambos tipos de calendario seguirán una línea común:

- Jornada partida de lunes a jueves.
- Jornada continua los viernes.
- Puentes no laborables, en función de las horas sobrantes.
- Vacaciones de Navidad, en función de las horas sobrantes (desde el 24 al 31 de diciembre, ambos incluidos).

La distribución de las horas semanales, así como el disfrute de los puentes y vacaciones de navidad se concretarán anualmente en el calendario de cada centro. En todos los casos se establecen unos Servicios mínimos de Guardia de Mantenimiento para garantizar la atención a los Clientes, cuyo funcionamiento se establecerá en la Normativa Interna.

Los horarios de cada centro se ajustarán al calendario elegido, así como las circunstancias especiales de cada uno de ellos. En aplicación de las medidas de conciliación personal y laboral se establece un sistema de flexibilidad horaria, cuyo funcionamiento se detalla en la Normativa Interna. No todos los puestos de trabajo podrán beneficiarse de esta medida a causa de las características funcionales y organizativas de cada uno de ellos. Además, en ningún caso la flexibilidad horaria sustituirá o modificará el calendario establecido por la empresa para cada año y centro, el cual prevalecerá en caso de necesidades organizativas.

Las pausas para el café, fumar o similares no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, si bien la persona trabajadora podrá disfrutarlas cuando lo considere necesario, recuperando el tiempo durante la misma jornada. Se deberán fichar todas las salidas de la oficina.

## Artículo 6. *Teletrabajo.*

Entendemos el teletrabajo como una medida de flexibilidad para necesidades puntuales.

En esta línea, cada persona trabajadora dispondrá de un porcentaje de las horas de jornada anuales para realizar teletrabajo disfrutará según necesite, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- La implantación del teletrabajo será escalonada: 5% en 2022 (87 horas); 6% en 2023 (105 horas); 7% en 2024 (122 horas) y: 8% en 2025 (139 horas).
- La empresa se reserva el derecho de denegar el teletrabajo de forma individual a personas concretas en el caso de que se identifique un mal uso del mismo.
- Para poder acogerse a esta modalidad de teletrabajo, la persona trabajadora que lo solicite tiene que certificar que dispone de un puesto de trabajo adecuado, tanto en condiciones de espacio como de equipamiento (pantalla, teclado, ratón y conexión WIFI), así como no estar sujeto a interferencias familiares. Se trata de conseguir una productividad similar a la obtenida en la oficina.
- Los gastos necesarios para asegurar que se cumplen las condiciones de trabajo solicitadas correrán a cargo de la persona trabajadora.
- Será de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora la evaluación de riesgos siguiendo las indicaciones recogidas en la Ley de Prevención del Trabajo en Remoto.
- La persona trabajadora en teletrabajo realizará el correspondiente Registro de Jornada.

- Los días de teletrabajo se podrán acumular cómo máximo en una semana y una vez al año. El resto de días se disfrutarán a razón de 1-2 por semana.
- Los días de teletrabajo deberán ser notificados con una semana de antelación al inmediato superior (excepto en los casos de necesidad imprevista) y deberán indicarse claramente en la agenda pública para que se sepa que la persona está disponible en remoto.
- Si el teletrabajo se realiza a petición de la empresa no computará del saldo de horas anuales de teletrabajo del trabajador.

Personas trabajadoras contratadas en teletrabajo:

El teletrabajo será voluntario para ambas partes, y reversible, y ha de regularse tal y como establece la Ley 10/2021.

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios precisos para que pueda desarrollar el trabajo a distancia y definirá las condiciones de la relación en el Acuerdo de trabajo a distancia/teletrabajo.

Este acuerdo incluirá como mínimo los siguientes conceptos:

- La empresa dotará al trabajador de los medios, equipos y herramientas necesarios para su actividad profesional.
- Como compensación por los gastos incurridos al prestar los servicios a distancia, se abonarán mensualmente 45 euros que se ajustarán proporcionalmente al porcentaje de jornada laboral del trabajador.

#### Artículo 7. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se podrán distribuir en base a lo siguiente:

- Las vacaciones se calculan por horas.
- Al establecerse los calendarios anuales se definirán el número de horas de vacaciones correspondiente que será equivalente a veintidós días laborables.
- Las vacaciones deben cogerse por jornadas completas, necesitándose, en caso contrario, permiso expreso del responsable inmediato superior.
- Los períodos de vacaciones deberán ser:

- Un periodo mínimo obligatorio de quince días en agosto que deberá comprender la semana de fiestas patronales de la sede (si coinciden en agosto), y la semana anterior o posterior.

- Tres días de libre elección que se podrán disfrutar a lo largo de todo el año o su equivalente por horas (siempre con autorización del responsable). En los calendarios que contemplen vacaciones en Navidad, cómo máximo se podrá coger un día de vacaciones en diciembre. En los calendarios sin vacaciones en Navidad, como máximo se podrán coger los tres días de libre elección.

- El resto de las vacaciones se podrán coger hasta en dos períodos más, durante el resto del año, siempre y cuando no interfieran con la organización del trabajo ni supongan un retraso en el plazo de entrega de los proyectos ni cuando eso implique estar trabajando en otro periodo sin actividad.

- Los periodos de vacaciones se deberán solicitar con al menos 2 meses de antelación al responsable inmediato superior.

- Las vacaciones se concederán en base a la organización de cada área/ departamento, buscando que no se produzca un impacto negativo en el servicio al cliente, en los proyectos comprometidos y que la concesión de vacaciones en un determinado periodo no implique estar trabajando en otro periodo sin actividad.

- La persona trabajadora podrá solicitar a la empresa el disfrute de una parte de sus vacaciones fuera del periodo establecido por una causa debidamente justificada.

– Únicamente se regularizarán las vacaciones que no se hayan disfrutado durante el año con autorización escrita por parte de la empresa salvo en los casos de I.T y cuando el montante de vacaciones no disfrutadas sea inferior a un día.

#### Artículo 8. Salarios.

Las tablas salariales, durante la vigencia del presente Convenio, serán las descritas a continuación para cada grupo profesional, a excepción de:

- El equipo de dirección que tiene unas condiciones particulares en función de su nivel de responsabilidad.
- Los consultores comerciales que tienen unas condiciones particulares para cada uno de ellos en función de sus objetivos comerciales y mercados en los que trabajan. Estas condiciones están recogidas en un documento particularizado para cada uno de ellos.

Tras la aprobación de este convenio, la estructura salarial de todas las personas de la organización se traducirá, si procede, a las nuevas tablas, teniendo que estar cada una de ellas asociada a un grupo profesional y un nivel salarial.

#### Grupos profesionales

Niveles salariales	Técnico Admon.	Técnico Marketing	Asistente Comercial	Consultor(a)	Analista - Programador(a)	Programador(a)	Técnico Sistemas	Ant. (Quinq.)	P. Hora Bolsa
	Total Anual	Total Anual	Total Anual	Total Anual	Total Anual	Total Anual	Total Anual		
9				36.858 €				53,88 €	21,50 €
8				33.352 €	33.352 €			45,54 €	19,41 €
7				31.085 €	31.085 €			42,78 €	18,09 €
6				28.095 €	28.095 €	28.095 €		39,74 €	16,39 €
5	25.104 €	25.104 €	25.104 €	25.104 €	25.104 €	25.104 €	25.104 €	36,69 €	14,68 €
4	22.751 €	22.751 €	22.751 €	22.751 €	22.751 €	22.751 €	22.751 €	33,18 €	13,27 €
3	20.398 €	20.398 €	20.398 €	20.398 €	20.398 €	20.398 €	20.398 €	29,67 €	11,85 €
2	19.485 €	19.485 €	19.485 €		19.485 €	19.485 €	19.485 €	28,49 €	11,32 €
1	18.193 €	18.193 €	18.193 €			18.193 €	18.193 €	24,50 €	10,58 €

(\*) Estas tablas se actualizarán en enero de 2022 con el IPC ajustado correspondiente.

#### Retribución de los contratos en formación:

La retribución de los contratos de formación será el Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado.

#### Subidas salariales:

Durante la vigencia del presente Convenio las tablas de salario fijo, antigüedad y los precios de hora de bolsa, así como los salarios, tendrán un incremento consolidado del «IPC ajustado» siempre y cuando el Beneficio antes de Impuestos de Sociedades supere los 300.000€. Este incremento consolidado también se aplicará a los complementos.

IPC Ajustado: Con el fin de garantizar la sostenibilidad de la empresa y evitar los efectos de la inflación coyuntural, la aplicación del IPC a las tablas salariales y a los salarios quedará condicionada en función de las siguientes situaciones:

1. No hay incrementos pendientes de aplicar de IPC aplazados de años anteriores:
  - Si el IPC real es negativo, el IPC a aplicar será el 0%.
  - Si el IPC real supera el 2%, el IPC a aplicar será el 2%.
  - El diferencial entre el IPC real y el IPC ajustado quedará pendiente de regularizar a lo largo de los siguientes 5 años añadido al IPC real y limitado por el IPC ajustado (2%).
2. Hay incrementos pendientes de aplicar de IPC aplazados de años anteriores: Se priorizará siempre la aplicación del incremento de IPC aplazado de años anteriores al que se le sumará el IPC real correspondiente a ese año sin que la suma de ambos supere el 2% (IPC ajustado):
  - Si el IPC real es negativo, el IPC a aplicar será el incremento pendiente para ese año.
  - Si la suma del IPC real más el incremento pendiente para ese año no supera el 2%, se aplicará el IPC resultante.
  - Si la suma del IPC real más el incremento pendiente para ese año supera el 2%, el diferencial quedará pendiente de regularizar a lo largo de los siguientes 5 años añadido al IPC real y limitado por el IPC ajustado (2%).

#### Artículo 9. *Pluses salariales.*

##### Antigüedad:

Todos los empleados sin excepción de categoría disfrutarán, además de su sueldo, de una remuneración en concepto de antigüedad que se abonará de la manera siguiente:

1. Por los bienios trabajados hasta el 31 de diciembre de 1981, y los trienios trabajados desde el último bienio cumplido antes del uno de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1996, se les abonará la cantidad establecida en la tabla de antigüedad.
2. A partir del 1 de enero de 1997 se computará la antigüedad por quinquenios, que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla de antigüedad.
3. La fecha de inicio del cómputo de los trienios y quinquenios será el mes en el que se cumpla el trienio o quinquenio.

##### Pluses por responsabilidad.

Para el personal al que se le asigne una serie de responsabilidades adicionales a las propias de su puesto de trabajo se establecerá un plus específico para cada caso. Este plus se aplicará sobre el bruto anual sin antigüedad.

En el momento en que se deje de ejercer esta responsabilidad el plus correspondiente dejará de percibirse, con efecto del mismo día en que se fije en la comunicación escrita que se entregue a la persona afectada.

Es potestad de la empresa la decisión, tanto de asignación como de cese de esta responsabilidad.

##### Plus proyectos nacionales.

En desplazamientos para la realización de proyectos en el ámbito nacional por una duración igual o superior a 1 noche se pagará el siguiente plus (actualizable anualmente con el IPC ajustado):

- 20 euros por día natural de viaje.

Plus proyectos internacionales.

En desplazamientos al extranjero por una duración igual o superior a 1 noche se pagará el siguiente plus (actualizable anualmente con el IPC ajustado):

- En Europa: 20 euros por día natural de viaje.
- En resto del mundo: 30 euros día natural de viaje.

Artículo 10. *Bolsa de horas: Dedicación extraordinaria y flexibilización de cargas de trabajo.*

De cara a la optimización de la producción, y teniendo, además en cuenta las medidas de conciliación personal y laboral, se establece un sistema de compensación de horas que, a partir de ahora, denominaremos «bolsa de horas».

Este sistema pretende regular las necesidades personales y las fluctuaciones en la carga de trabajo y, como consecuencia, la falta o exceso de capacidad. Se trata de tener una herramienta potente de gestión y flexibilización de cargas de trabajo que aporte ventajas tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

El objetivo de este sistema es que, en última instancia, la persona trabajadora realice las horas que marque su calendario distribuidas en función de la carga de trabajo en cada momento.

Las dos situaciones que se pueden dar son las siguientes:

a) Exceso de carga de trabajo: Cuando un exceso de carga de trabajo requiera una dedicación extraordinaria por parte de la persona trabajadora estas horas deberán estar debidamente autorizadas por el responsable de cada Dpto. y quedarán acumuladas en su bolsa de horas para ser disfrutadas en momentos posteriores a voluntad de la persona trabajadora o empresa. Los criterios de aprobación de las horas realizadas adicionalmente que van a la bolsa de horas se detallarán en la Normativa Interna.

b) Falta de carga de trabajo: Cuando exista una falta de carga de trabajo la empresa podrá modificar el calendario, hasta un máximo del 10% de las horas anuales, siempre que la persona trabajadora sea preavisada con 5 días de antelación a la fecha y hora de modificación. En el caso de que esta modificación suponga un recorte en los días de trabajo o en la jornada diaria, las horas faltantes se acumularán en negativo en su bolsa de horas, para ser realizadas en momentos de carga.

Con carácter general, para el cómputo de las horas que se incorporan a dicha bolsa, se establecen diferentes baremos condicionados al momento en el que se realizan las horas de exceso:

a) Durante la semana, de lunes a viernes, cada hora de trabajo de exceso dará derecho a una hora en la bolsa de horas.

b) Cada hora de trabajo realizada en horario nocturno dará derecho a dos horas en la bolsa de horas. A estos efectos, se considerarán «horas nocturnas» las trabajadas de lunes a viernes, de las 22:00 a las 6:00.

c) Cada hora de trabajo realizada en sábados, domingos y festivos dará derecho a una hora y media en la bolsa de horas.

d) Cada hora de trabajo realizada en «días especiales» dará derecho a dos horas en la bolsa de horas. A estos efectos, se considerarán «días especiales» el 1 de enero, el 6 enero y el 25 de diciembre.

Las horas no aprobadas con anterioridad a su realización por el responsable y consideradas posteriormente como válidas, tendrán la consideración de «horas normales» (a) en su incorporación a la bolsa de horas.

Los criterios de aprobación de las horas que van a la bolsa de horas junto con la forma de funcionamiento de la misma se detallarán en la Normativa Interna correspondiente.

Adicionalmente y también en la Normativa Interna se detallarán las compensaciones para guardias y disponibilidades, así como el tratamiento de las horas nocturnas y festivas correspondientes a instalaciones de hardware o migraciones que se realicen los fines de semana desde nuestras instalaciones o en las de los Clientes.

En caso de acordar el pago de horas de la bolsa que no se compensen con tiempo libre se establece que su importe será el que se detalla en la tabla salarial.

#### Artículo 11. *Pago de nóminas.*

El salario se pagará en 12 pagas mensuales y 2 pagas extraordinarias: Verano y Navidad. El importe de estas será el equivalente al salario total dividido entre 14.

La paga de verano se pagará antes del 21 de Julio y la de Navidad antes del 21 de diciembre.

#### Artículo 12. *Complementos de Seguridad Social.*

Se aplicarán los siguientes Complementos de Seguridad Social:

##### 1. Bajas por accidente:

Cuando la duración de la baja sea superior a 20 días, se complementará al 100% del salario bruto desde el 5.º día inclusive hasta un máximo de 9 meses al año.

##### 2. Baja cuidado del menor:

Al estar comprendida en la Base de Cotización la prorrata de pagas extras, esta cantidad, anticipada en la nómina mensual, se deducirá en la correspondiente paga extra.

##### 3. Bajas por enfermedad:

Cuando la duración de la baja sea superior a 20 días, se complementará al 100% del salario bruto desde el 5.º día inclusive hasta un máximo de 9 meses al año.

Es requisito indispensable para poder acceder a dicho complemento, el que los partes de alta, baja y confirmación en ILT o maternidad, se presenten en tiempo y forma debidamente cumplimentados.

Así mismo, y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 20.4 del Estatuto de Trabajadores, «el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora».

#### Artículo 13. *Ayuda para estudios.*

La Empresa fomentará la formación continua de sus trabajadores, subvencionando parcial o totalmente, el coste de aquellos cursos de especialización, postgrados, carreras universitarias e idiomas, siempre que tengan relación directa con la actividad profesional del solicitante y la situación económica de la empresa lo permita.

Deberá acreditarse el aprovechamiento al final del curso que será evaluado por el responsable directo de la persona trabajadora.

La empresa podrá solicitar al trabajador la firma de un Compromiso de Permanencia en los casos en los que subvencione los cursos.

#### Artículo 14. *Alojamiento, dietas y kilometraje, en desplazamientos profesionales.*

La reserva de hotel y del billete de tren o de avión se realizará siempre por la Empresa, que asumirá los costes correspondientes.

La empresa abonará el importe de la factura adjunta a la nota de gastos en concepto de gastos de manutención y/o dietas, siendo la referencia los menús del día o similares.

El valor del kilometraje a pagar al personal que utilice su vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la Empresa, se fija en 0,39 €/Km, actualizable anualmente con el IPC ajustado.

Al efectuar un viaje por cuenta de la Empresa, si existiera posibilidad, se utilizará la Autopista de Peaje, abonando la Empresa el costo de utilización de la misma.

Asimismo, se abonarán los gastos de parking cuando se utilice.

Los desplazamientos al domicilio del cliente se realizarán, preferentemente, en el vehículo de la persona trabajadora (excepto en el caso en que la persona trabajadora disponga de vehículo de empresa).

En el caso en el que, por motivos personales, la persona trabajadora prefiera otro medio de desplazamiento o alojamiento al planteado por la empresa, esta se hará cargo solo de los costes equivalentes a su opción. La empresa a la hora de plantear el medio de desplazamiento y/o alojamiento garantizará al trabajador unas condiciones razonables de confort.

#### Artículo 15. *Traslado temporal.*

Se considera traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en Zucchetti Software Spain, S.L.U., con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.

Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible, Zucchetti Software Spain, S.L.U. tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Estabilidad y proximidad geográfica.
- Circunstancias personales o familiares.
- Criterios de equidad y rotación.

Al término del traslado, el empleado tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado nuevamente hasta transcurrir un periodo similar al periodo de traslado.

Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (Orientativamente, dos semanas para los traslados superiores a un mes y una semana, para los inferiores).

Desplazamientos al extranjero. La persona trabajadora que tenga que desplazarse al extranjero por motivos de trabajo estará cubierto, a cargo Zucchetti Software Spain, S.L.U., por un seguro médico privado equivalente a la cobertura que proporciona la Seguridad Social en España.

#### Artículo 16. *Permisos.*

Permisos retribuidos:

Las empresas concederán licencias retribuidas y a salario real, en los siguientes supuestos y en los previstos en la legislación general, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias deberán disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante y empezarán a contar desde el primer día hábil:

- a) Por matrimonio, veinte días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el período de vacaciones.
- b) Fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, cinco días de los cuales tres deberán ser hábiles a efectos oficiales. Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, distintos de los anteriores, tres días naturales.

- c) Enfermedad grave u hospitalización de:
- Cónyuge, cuatro días naturales u ocho medias jornadas.
  - Padres o hijos, tres días naturales o seis medias jornadas.
  - Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, distintos de los anteriores, dos días naturales o cuatro medias jornadas.

El cálculo de los días se realiza a la fecha del hecho causante y el disfrute se podrá distribuir mientras dure el mismo. Se requerirá la presentación del justificante.

- d) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:
- Cónyuge o padres o hijos, dos días naturales o cuatro medias jornadas.
  - Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, distintos de los anteriores, 1 día natural o dos medias jornadas.

El cálculo de los días se realiza a la fecha del hecho causante y el disfrute se podrá distribuir mientras dure el mismo. Se requerirá la presentación del justificante.

- e) Nacimiento de hijo, 3 días naturales de los que dos al menos serán laborables, que se ampliará en 4 días más en caso de parto con cesárea.

- f) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos un día natural.

- g) Lactancia. El derecho de las personas trabajadoras a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

La convivencia marital, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja), generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

Permisos no retribuidos:

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, siempre que las mismas no supongan un grave perjuicio para la Empresa. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 17. *Excedencias.*

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

Si la persona trabajadora no solicita el reintegro 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional de la persona trabajadora, la Empresa se lo comunicará.

La persona trabajadora que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

#### Artículo 18. Régimen disciplinario.

Faltas: Las faltas cometidas por las personas adscritas a este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

a) Faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo (presencial y/o teletrabajo) un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

b) Faltas graves:

- Faltar al trabajo (presencial y/o teletrabajo) sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

c) Faltas muy graves:

- Faltar al trabajo (presencial y/o teletrabajo) más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones: Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- d) Faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo un día.
- e) Faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
  - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.
- f) Faltas muy graves:
  - Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
  - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
  - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
  - Despido.

Aplicación de las sanciones: Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos

establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita del Director General y la designación del Instructor y del Secretario.
- b) Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.
- c) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- d) La resolución final se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. *Derechos sindicales.*

Además de los derechos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical los representantes de los trabajadores podrán sobrepasar el número de horas sindicales asignado en un mes si haciéndolo no sobrepasan el número de horas anuales asignadas.

#### Artículo 20. *Comisión Paritaria.*

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo compuesta por los delegados de personal y la representación legal de la empresa.

Son funciones de esta Comisión interpretar el contenido del presente Convenio, así como cuantas cuestiones le sean atribuidas por la Ley.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mutuo acuerdo.

#### Artículo 21. *Procedimiento de inaplicación de condiciones del Convenio.*

Mientras persista la vigencia del presente Convenio, la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se someterá al siguiente procedimiento:

– La empresa abrirá un período de consultas de 15 días con los representantes legales de las personas trabajadoras para tratar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

– Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los delegados de personal.

– De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser formalizado por escrito.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, o en el caso de que no se haya sometido la discrepancia a la misma, se someterá la discrepancia al arbitraje ante el órgano de resolución extrajudicial de conflictos competente.

Artículo 22. *Medidas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.*

Se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. *Medidas de conciliación laboral y personal.*

Zucchetti Software Spain, S.L.U. está totalmente sensibilizada con la conciliación personal y laboral, aplicando las medidas que se detallan en la Normativa Interna.

Artículo 24. *Plan para la igualdad de mujeres y hombres.*

Zucchetti Software Spain, S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y desarrollo de medidas para conseguir la igualdad en el seno de la empresa.

Este compromiso se ha plasmado en la elaboración de un diagnóstico y un Plan para la Igualdad 2021/2024; así como mediante la asignación de los recursos humanos y materiales, necesarios.

El plan de igualdad contempla la transversalidad de la igualdad, en todas las áreas de influencia de la Empresa, tanto a nivel interno (acceso al empleo, formación, promoción, condiciones laborales, política retributiva, prevención de riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, corresponsabilidad, etc...) como externo.

Se ha creado la Comisión de Igualdad paritaria entre representantes de la empresa y la representación sindical, como órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 25. *Confidencialidad.*

Los contratos de las personas trabajadoras estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Toda la información técnica, económica o de carácter personal, tanto de Zucchetti Software Spain, S.L.U. como de sus clientes o proveedores, a las cuales tenga acceso como consecuencia de su labor profesional, serán consideradas confidenciales y queda prohibido, tanto su divulgación como su explotación comercial.

A estos efectos, cada trabajador deberá firmar un Compromiso de Confidencialidad.

Artículo 26. *Propiedad Intelectual.*

Todos los derechos de Propiedad Intelectual son cedidos a Zucchetti Software Spain, S.L.U. ya que forman parte del contenido esencial de su contrato de trabajo, son remunerados por su salario laboral y no generan ninguna remuneración adicional y/o complementaria.

Artículo 27. *Normativa interna de la empresa.*

Las normas de régimen interno de la empresa podrán ser modificadas de forma unilateral según las atribuciones que permitan la legislación vigente, no obstante,

cualquier cambio en las mismas deberá ser consensuado entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 28. *Derecho Supletorio.*

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el vigente Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y Opinión, y en las normas de régimen interno de la empresa.

En prueba de conformidad se firma el presente Convenio Colectivo en Derio, a 23 de diciembre de 2021.—Representación Empresarial, Justino Martínez, Isabel Busto y Martín Elgorriaga.—Representación Sindical, Centro de trabajo de Derio, Jon Lebrero, Arantxa Polo, Asier Barato, Gonzalo Rodríguez y Agurtzane Elgezabal; Centro de trabajo de Donostia, Pablo Álvarez, Ander Genua, Iker López, Antxon Tellería, Amaia González; Centro de trabajo de Ermua, Fernando Rodríguez; Centro de trabajo de Logroño, Gerardo Santamaría.