III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10861 *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Eltec IT Services, SL.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Eltec IT Services, SL (código de convenio n.º 90102852012017), que fue suscrito con fecha 19 de marzo de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO y CCOO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 24 de abril de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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, 14 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE ELTEC IT SERVICES, SLU

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo» o «Convenio»), adoptado bajo las previsiones del título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se ha negociado y suscrito por la representación de Eltec IT Services, SLU (en lo sucesivo, «Empresa» o «Eltec») y por las Secciones Sindicales de USO y CCOO.

Ambas partes se reconocen mutuamente plena representatividad y capacidad legal para negociar y suscribir el convenio colectivo.

Como resultado y en consecuencia con todo lo anterior, las partes negociadoras adoptan el presente convenio colectivo estatutario, que viene a suceder al III Convenio colectivo de Eltec IT Services, SLU.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las relaciones laborales entre la empresa Eltec IT Services, SLU, y las personas trabajadoras de dicha sociedad incluidas en su ámbito personal y territorial.

El presente convenio colectivo se suscribe de una parte, por las Secciones Sindicales de USO y CCOO, y de otra, por la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo se aplicarán a todas las personas trabajadoras que presten servicios para Eltec en cualquier parte del territorio español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas que prestan sus servicios en la Empresa mediante una relación laboral común.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del convenio colectivo, las personas que se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, TRET).

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

A excepción de aquellas materias en las que se establezca una vigencia diferente en el texto del convenio colectivo, el presente convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2025. Sin perjuicio de lo anterior, iniciará sus efectos el día siguiente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5. *Denuncia.*

El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio colectivo, se constituirá la comisión negociadora de conformidad con lo previsto en los artículos 87 y 88 TRET.

Denunciado el presente convenio colectivo y hasta tanto no se haya acordado un nuevo convenio colectivo, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio colectivo. Permanecerán invariables todas las condiciones económicas en el presente convenio colectivo, sin que todo ello suponga la creación de condiciones más beneficiosas.

En caso de no mediar denuncia expresa de ninguna de las partes, el convenio colectivo se prorrogará de año en año en los términos previstos en el artículo 86.2 TRET.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio colectivo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción social competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

En el caso de que se produjera la anulación de alguno o varios de los artículos del presente convenio, y una vez constituida la Comisión Negociadora de ser necesario, esta

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

procurará en el plazo máximo de noventa días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente convenio.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Los acuerdos contenidos en este convenio, en conjunto y en cómputo anual, absorben y compensan cualesquiera condiciones laborales y mejoras de todo orden, que estén establecidas en el momento de la firma del convenio o que puedan establecerse en el futuro, por disposición legal, pacto de empresa, contrato individual o decisión empresarial, cualquiera que sea su origen. Todo ello en los términos establecidos en el artículo 26.5 TRET.

Artículo 8. *Condiciones ad personam.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones individuales que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones colectivas en vigor o que deriven de pactos colectivos que mantengan su vigencia y que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, los conceptos y cuantías de los anexos III y IV no constituyen condición más beneficiosa ni derecho adquirido, ni personales ni colectivos, por lo que las cuantías reflejadas en dichos anexos serán de aplicación para toda la plantilla en los mismos términos, cuantías y condiciones que desde la mensualidad siguiente a la firma del III Convenio Colectivo.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

La prestación del trabajo entre la Empresa y sus empleados, se regirá por lo establecido en el presente convenio colectivo desde el momento de su entrada en vigor y, en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en el XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y de estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio número 99001355011983) que resulte aplicable o el que le sustituya y, en su defecto, a las disposiciones legales de ámbito general.

Artículo 10. *Comisión paritaria de aplicación, interpretación y vigilancia.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria como órgano encargado de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio, en el plazo de treinta días naturales desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por cinco miembros designados por la Empresa y de otra, por cinco miembros designados por la representación de las secciones sindicales que han firmado el presente convenio. Los votos de la parte social se ponderarán en función de la representatividad que cada sección sindical ostente en el momento de la constitución de la misma.

La Comisión podrá elegir de entre sus miembros, por mayoría, a un Presidente o Presidenta y a un Secretario o Secretaria, renovándose dichos cargos con carácter anual.

Asimismo, podrá dotarse de un Reglamento de funcionamiento para regular lo que no esté expresamente regulado en este artículo.

Para existir acuerdo, se requerirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de sus representaciones (empresarial y social).

El domicilio de la Comisión Paritaria será la calle Marie Curie, 19, de Rivas Vaciamadrid.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Las reuniones se celebrarán cada seis meses y, preferentemente, serán no presenciales salvo que los asuntos a tratar sean de especial importancia. Con carácter extraordinario y a petición de cualquiera de las dos partes, podrá convocarse una reunión extraordinaria de la Comisión cuando la importancia y urgencia del tema así lo requiera. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

– Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
– Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
– Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 TRET. En tal supuesto, tras el transcurso del plazo máximo de negociación previsto en el citado precepto, en los términos del artículo 41.4 del TRET, sin alcanzarse un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
– Establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la Comisión respecto al sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 TRET.

Cuando la Comisión no hubiera alcanzado un acuerdo en los aspectos referidos al presente párrafo o no se hubiera solicitado su intervención, se procederá de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 TRET. Es decir, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 TRET. De no ser aplicables los antedichos procedimientos o si estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes podrán someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo o lugar de prestación de servicios de la Empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La Comisión Paritaria dará traslado de las resoluciones dictadas a las partes afectadas por cada consulta, a la Dirección de la Empresa, así como a todas las secciones sindicales constituidas en la Empresa.

Los acuerdos de la Comisión de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este de conformidad con el artículo 91.4. TRET.

Serán admitidos un asesor por cada sección sindical con representación en la Comisión, y por parte de la Empresa el mismo número de asesores que la parte social. Estos asesores podrán actuar con voz, pero sin voto.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo y la asignación de funciones, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de Eltec, que, en cada caso, llevará a cabo y dictará las directrices y normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, eficacia y calidad en la Empresa.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 12. *Propiedad intelectual e industrial.*

La propiedad intelectual e industrial y todos los demás derechos derivados o relacionados con cualquier trabajo, investigación o descubrimiento en los que intervenga el personal afectado por este convenio directa o indirectamente en virtud de su contrato de trabajo con la Empresa, corresponderá a esta, sin necesidad de ningún tipo de cesión adicional.

De conformidad con el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1996 que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, se ceden a la Empresa en exclusiva, con el máximo alcance temporal y territorial, y para cualquier modalidad, todos los derechos de explotación de las creaciones desarrolladas por las personas trabajadoras en el contexto de la relación laboral objeto del presente convenio colectivo. En ningún caso podrá la Empresa utilizar la obra o disponer de ella para un sentido o fines diferentes de la actividad empresarial. Quedan a salvo los derechos irrenunciables e inalienables reconocidos al autor en el artículo 14 de la Ley de Propiedad Intelectual.

De acuerdo con el artículo 97.4 de la Ley de Propiedad Intelectual, corresponde a la Empresa la titularidad de los derechos de explotación de los programas de ordenador creados por las personas trabajadoras en el ejercicio de las funciones que les han sido confiadas o siguiendo las instrucciones de la Empresa.

Artículo 13. *Confidencialidad.*

En el ejercicio de sus funciones, todas las personas trabajadoras se regirán por los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, comprometiéndose a no facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros ajenos a la Empresa, la información a la que puedan tener acceso o conocimiento de la misma, directa o indirectamente, por su trabajo o por formar parte de la plantilla de la Empresa, absteniéndose de realizar cualquier tipo de acción encaminada a su difusión, revelación o cesión a persona jurídica o física ajena a la Empresa.

El incumplimiento de dicha obligación de confidencialidad por parte de las personas trabajadoras podrá dar lugar a que la Empresa adopte las decisiones pertinentes y ejercite las acciones legales oportunas.

De cualquier manera, este deber de confidencialidad no mermará de forma alguna los derechos que la ley reconoce a los miembros de la Representación de los Trabajadores en el ejercicio de las funciones que les son propias.

Artículo 14. *Preaviso.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo, como mínimo, un plazo de preaviso de quince días laborables. Dicho plazo se aplicará respecto a aquellas personas que cesen voluntariamente una vez superado el periodo de prueba.

En caso de no respetar el preaviso establecido, la Empresa podrá descontar del finiquito y liquidación final, en concepto de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, una cantidad equivalente al salario bruto de los días de preaviso incumplidos.

CAPÍTULO III

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral.*

15.1 Jornada anual.

La jornada completa de trabajo en cómputo anual será de 1.760 horas durante la vigencia del presente convenio.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Esta jornada máxima se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada y de lo dispuesto en el artículo 21 sobre la posibilidad de disfrutar parte de las vacaciones al año siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrán las jornadas anuales distintas que tengan reconocidas a día de la fecha las personas trabajadoras a título individual.

En su caso, la diferencia anual entre la jornada individual reconocida a cada persona trabajadora y las horas de trabajo efectivo, será el exceso de la jornada ordinaria anual y se denomina tiempo de libre disposición y se computa en horas, de acuerdo con la jornada horaria individual.

Este tiempo de libre disposición se determinará a final de cada año natural y se disfrutará en la forma (días u horas) acordadas con el responsable inmediato teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, Equipo, Área o Proyecto y antes del 31 de enero del año siguiente. Excepcionalmente y previo acuerdo con la Empresa, el tiempo de libre disposición podrá disfrutarse hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Este tiempo no se compensará económicamente en ningún caso.

15.2 Jornada diaria y semanal.

Con carácter general, la jornada ordinaria diaria de trabajo tendrá una duración máxima de 9,5 horas y podrá realizarse de lunes a sábados según el calendario y cuadrante establecido.

Sin perjuicio de lo anterior, se reconoce como derecho ad personam de aquellas Personas Trabajadoras que a la fecha de firma del III Convenio Colectivo prestan servicios efectivos ordinarios de lunes a viernes, que su jornada ordinaria no incluye los sábados. Si con posterioridad a la firma del presente convenio, fuera necesario modificar la jornada ordinaria de dichas personas trabajadoras para incluir los sábados en su jornada ordinaria, se convocará reunión de la Comisión Paritaria de Flexibilidad donde las partes deberán alcanzar un acuerdo relativo a la inclusión de los sábados como jornada ordinaria. Con posterioridad a dicho acuerdo, Eltec notificará a la/s persona/s trabajadora/s la decisión relativa a dicha modificación respetando lo previsto en la legislación laboral ordinaria.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

En el caso de puestos de trabajo móviles, no ubicados física y permanentemente en un centro de trabajo, que requieren desplazamientos para el desarrollo de la actividad laboral, dentro de las horas de trabajo efectivo diario se contemplarán los tiempos empleados en realizar los desplazamientos necesarios para el desarrollo de la misma.

La duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las personas trabajadoras que presten servicios a jornada completa partida tendrán, como mínimo, una hora para comer, teniendo en cuenta los horarios de prestación de servicios y el cumplimiento de la jornada semanal y anual. Dicho descanso no será retribuido ni tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Dentro del horario de trabajo, todo el personal dispondrá de una pausa continuada de veinte minutos. Dicho descanso tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16. *Calendario laboral.*

Al comienzo de cada año y como máximo el 28 de febrero, la Empresa elaborará los calendarios laborales, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo.

En el calendario laboral se indicarán los días laborables del centro de trabajo o lugar de prestación de servicios y también los días no laborables.

Los sábados tienen consideración de días laborables en el calendario laboral. Sin perjuicio de lo anterior, figurará en el calendario laboral el reconocimiento de la condición

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

ad personam regulada en el segundo párrafo del artículo 15.2, teniendo los sábados la consideración de días no laborables para dichas personas trabajadoras.

Con carácter general, las personas trabajadoras disfrutarán de los festivos autonómicos y locales que correspondan en función del lugar de prestación de servicios. Como excepción a lo anterior, las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo móviles o itinerantes en cuya provincia no haya centro de trabajo abierto, disfrutarán de los festivos locales que les correspondan según el domicilio de la persona trabajadora que conste a Eltec.

Dado que la actividad de la Empresa se desarrolla durante todos los días del año, se considerarán días no laborables de calendario, los siguientes:

– Festivos especiales: Navidad (25 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero), Reyes (6 de enero) y las noches del 24, 31 de diciembre y 5 de enero. Además, se establecerá en función de la Comunidad Autónoma en que esté ubicado el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, otro día como festivo especial. Los festivos especiales quedaran recogidos en el calendario laboral del centro de trabajo o lugar de prestación de servicios.

– Festivos: Son las fiestas locales, autonómicas y estatales indicadas en el calendario laboral, a excepción de las indicadas en el apartado anterior.

– Domingos: Si coinciden con un festivo o festivo especial, a efectos de compensación prevalece el tratamiento de festivo o festivo especial.

Para cada centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, se fijarán en el calendario laboral por año natural, de común acuerdo, 4 fechas anteriores a festivos en las cuales se podrá disfrutar de un horario laboral reducido de media jornada (víspera de festivo), que serán reflejadas en el calendario laboral del centro de trabajo o lugar de prestación de servicios. Cada persona trabajadora podrá disfrutar de 2 de estas vísperas que podrán ser acumuladas en una jornada completa. Tanto el disfrute como la acumulación se fijarán de mutuo acuerdo. Estas vísperas o la jornada acumulada en su defecto, tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Si por necesidades del servicio fuesen necesarios cambios en el calendario laboral, estos se harán de acuerdo con la Comisión Paritaria de Flexibilidad.

Artículo 17. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, y se regula por lo establecido en el artículo 36 TRET.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada diaria de trabajo, total o parcialmente, dentro del citado periodo nocturno percibirán el «Plus de Nocturnidad» por las horas trabajadas en horario nocturno.

Artículo 18. *Servicio de Guardia.*

18.1 Disposiciones generales.

Las personas trabajadoras que se encuentren adscritas a un determinado Servicio, Equipo, Área o Proyecto y cumplan el perfil técnico y de experiencia requerida para el servicio de guardia, podrán adscribirse voluntariamente al mismo.

Por razones organizativas, de planificación y de distribución homogénea de la actividad laboral, es interés de la Dirección de la Empresa, que todas las personas trabajadoras adscritas a un determinado Servicio, Equipo, Área o Proyecto, en donde sea necesario implementar un servicio de guardias, puedan realizar dicho servicio de forma que se evite su concentración en solo unos pocos empleados. Las guardias serán localizadas o presenciales, y en todo caso fuera del horario habitual y jornada ordinaria de las personas trabajadoras.

En la realización del servicio de guardias se respetarán siempre los periodos de descanso diario y semanal legalmente establecidos.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Sin detrimento del Servicio, Equipo, Área o Proyecto y con la autorización del responsable inmediato, las personas trabajadoras que se encuentren adscritas a un mismo servicio de guardia podrán voluntariamente intercambiar su guardia.

Para cada servicio de guardia se pactará un calendario de guardias de 3 meses, procurando distribuir de forma equitativa los fines de semana, festivos y festivos especiales entre las personas adscritas a dicho servicio.

En la elaboración del calendario de guardias se contará con el personal adscrito al servicio de guardia sin superar el límite máximo de 36 guardias anuales por persona trabajadora. No obstante, dicho límite no resultará de aplicación en caso de aceptación de la persona trabajadora.

Todas las guardias, sean o no último nivel de resolución técnica, tendrán definido un nivel de escalado jerárquico que será el responsable final de los servicios para los que se presta la guardia.

18.2 Estructura.

El servicio de guardia tiene dos componentes:

– Disponibilidad 24 horas: El personal afectado estará permanentemente localizable mediante medios de localización remota proporcionados por la Empresa, al objeto de atender las intervenciones que, en su caso, se originen en el Servicio, Equipo, Área o Proyecto. El tiempo de respuesta a la llamada será inferior a 15 minutos. La disponibilidad se contabiliza en días en función de la necesidad del Servicio, Equipo, Área o Proyecto.

– Intervención en guardia: Es el tiempo empleado en la resolución de una incidencia, ya sea de forma remota o presencial, si fuese necesario. Los tiempos de desplazamiento se incluyen en el cómputo del tiempo de resolución de la incidencia. En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, el personal se presentará en el puesto de trabajo/lugar de la incidencia en un período de tiempo no superior al pactado según Servicio, Equipo, Área o Proyecto (contando a partir del momento en que se llegue a la conclusión de no ser posible la solución remota del problema).

Los tiempos de intervención se contabilizarán por horas y minutos reportados en la aplicación de gestión de incidencias y se acumularán con una periodicidad mensual.

Artículo 19. *Intervenciones planificadas.*

Son todas aquellas actuaciones programadas previamente, que deben realizarse fuera del horario habitual de trabajo, y que tienen como objetivo realizar trabajos y tareas que, por imperativos técnicos, del servicio o del propio cliente, no pueden hacerse dentro del horario habitual indicado. Sería el caso por ejemplo de arranques de servicios, hardware o aplicaciones informáticas, el mantenimiento de infraestructuras o aplicaciones informáticas, etc.

Para una misma persona trabajadora no se puede planificar la realización simultánea del servicio de guardias y las intervenciones planificadas, dada la distinta finalidad que se persigue con ambos instrumentos de ordenación del trabajo.

En el caso excepcional de producirse una simultaneidad debido a la no posibilidad de hacerlo de forma separada, el responsable del Servicio, Equipo, Área o Proyecto asumirá la priorización de las acciones a realizar en caso de producirse algún tipo de conflicto operativo entre ambas actuaciones.

La realización de una intervención planificada será acordada individualmente con cada persona trabajadora susceptible de realizarla, dado su perfil técnico, experiencia profesional, y vinculación directa entre su trabajo y las tareas a realizar que constituyen la intervención planificada. Cualquier persona que cumpla los requisitos anteriores será susceptible de realizar intervenciones planificadas. Las personas trabajadoras podrán adscribirse voluntariamente a las intervenciones planificadas.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Las intervenciones planificadas se clasifican de la siguiente forma:

– Intervención por horas, planificada cualquier día fuera de la jornada ordinaria de la/s persona/s trabajadora/s de que se trate.

– Intervención ad hoc (por tipología de Servicio, Equipo, Área o Proyecto o cliente), planificada cualquier día fuera de la jornada ordinaria de la/s persona/s trabajadora/s de que se trate. En este caso, las condiciones de compensación se ajustarán, previo acuerdo con la persona trabajadora, en función de los servicios que la Empresa haya ofertado a su cliente y sólo con el objetivo de incrementar la competitividad de Eltec y la posibilidad de realizar estos trabajos fuera del horario laboral.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Para aquellos Servicios, Equipos, Áreas, Proyectos o departamentos donde no rige el sistema de guardias e intervenciones planificadas, las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en el supuesto de que sean necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o urgentes según lo previsto en el artículo 35.3 del TRET, respetando siempre el límite anual máximo en los términos establecidos en el citado precepto.

Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Las horas extraordinarias no se pueden realizar de forma unilateral por la persona trabajadora, sino que requieren la aprobación previa del responsable directo.

Con el fin de equilibrar las necesidades productivas y limitaciones financieras, la Empresa, previo acuerdo con la Persona Trabajadora, podrá compensar las horas extraordinarias de manera económica o acumulando las horas realizadas por tiempo de descanso, o incluso una combinación de ambas.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Cada persona trabajadora disfrutará de veinticuatro días laborables de vacaciones por año natural, que deberán ser disfrutados necesariamente dentro del mismo año natural al que correspondan.

En casos excepcionales y mediante acuerdo previo, se podrá prorrogar el disfrute hasta como máximo el 31 de marzo del año siguiente. Transcurrida esta fecha, las vacaciones no disfrutadas se perderán sin posibilidad de compensación económica alguna.

Las vacaciones deberán ser solicitadas antes del 31 de enero de cada año por cada persona trabajadora a su responsable directo, y éste, a su vez, dispondrá de un máximo de 2 meses para aprobarlas, denegarlas o para acordar con el trabajador el disfrute de las mismas. Si a la finalización del plazo de dos meses no se hubiera dado respuesta a la solicitud de vacaciones, la misma quedará aprobada en sus propios términos.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa en los casos de nuevo ingreso o extinción de la relación laboral. Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable para la persona trabajadora.

La persona trabajadora podrá fraccionar el periodo de vacaciones anuales en varios periodos, siendo obligatoriamente uno de ellos de al menos dos semanas laborables continuadas, y otros dos en períodos de una semana. Los días restantes de vacaciones podrán disfrutarse en períodos de uno o más días laborables. El período de dos semanas deberá disfrutarse preferentemente en periodo estival, durante los meses de junio a septiembre. Uno de los dos periodos de una semana de duración será disfrutado

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

dentro del primer semestre natural y el segundo de los períodos de una semana de duración será disfrutado a elección de la persona trabajadora.

Los posibles puentes se fijarán teniendo en cuenta el reparto equitativo de ellos entre el conjunto de personas trabajadoras asignadas al Servicio, Equipo, Área o Proyecto.

En el caso de que por necesidades organizativas o productivas del Servicio, Equipo, Área o Proyecto sea necesario modificar el periodo de disfrute de las vacaciones con menos de dos meses de antelación a la fecha de inicio previamente acordada, independientemente de que sea en período estival o no, si el trabajador está de acuerdo en la modificación del periodo de disfrute las vacaciones, se compensarán aquellos gastos no recuperables en los que haya incurrido la persona trabajadora previa presentación de justificantes de los mismos.

Si el periodo de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7, del TRET o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 38, apartado 3, TRET.

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación documental adecuada con la debida antelación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos previstos en el anexo V del presente convenio.

A estos efectos, se equipararán matrimonio y parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial u organismo equivalente y la persona interesada aporte la certificación acreditativa de las mismas.

Artículo 23. *Excedencias.*

Las excedencias se regirán de acuerdo con lo establecido por el TRET.

A los efectos de lo previsto en el artículo 46.3 las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En lo anterior, la pareja de hecho tendrá la misma consideración que el/la cónyuge, siempre que se acredite estar debidamente inscrito en el correspondiente registro oficial u organismo equivalente.

Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, se amplía el periodo máximo de excedencia previsto en el artículo 46.3 TRET, desde los 3 años a los 3.5 años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

CAPÍTULO IV

Sistema de clasificación profesional

Artículo 24. *Áreas de actividad, grupos profesionales y niveles.*

24.1 Áreas de Actividad:

Área 1. Actividades de gestión y administración de medios y procesos, y actividades de administración interna.

Actividades que se encuentran entre alguna de las siguientes:

Actividades de administración interna.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Se incluyen las actividades de administración que se prestan de manera interna colaborando con las áreas funcionales de la empresa.

Comprende, entre otras, las actividades de apoyo corporativo, en general, que sin limitación pudieran implicar, soporte de gestión, administración, administración de personal, recursos humanos, control de gestión, finanzas, compras, comunicación y marketing, y labores de mantenimiento del edificio, transporte y otras tareas auxiliares.

Se incluyen también todas las tareas administrativas de soporte al desarrollo de negocio, en concreto la elaboración de la documentación administrativa y/o presentación de certificados que requiere la presentación de la oferta.

Actividades de administración externa.

Actividades administrativas y/o de soporte administrativo necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones y/o procesos de negocio a favor de terceros.

En esta área se incluyen los servicios de BPO (Business Process Outsourcing) conocido en castellano como «Externalización de Procesos de Negocio» tales como: los servicios de contabilidad, administración, administración de personal, recursos humanos, servicios de back office y de atención al cliente, jurídicos, elaboración de la documentación administrativa para dar soporte al desarrollo de negocio, ventas, comunicación y marketing, envío, logística y aprovisionamiento.

Área 2. Actividades relacionadas con la atención al usuario, interno y externo.

Actividades que se encuentran entre alguna de las siguientes:

Esta área incluye las actividades de los centros de atención al usuario (CAU), entendiendo como tal, un servicio externo o interno prestado tanto de manera remota como presencial, en el que se centralizan las peticiones o incidencias, con el objetivo de resolverlas y llevar a cabo un seguimiento de las mismas.

Entre las principales funciones se encuentran, por ejemplo, la atención a las personas usuarias, el registro, categorización, priorización, seguimiento y resolución de incidencias.

Área 3. Desarrollo de software, Programación y Explotación de Sistemas.

Las actividades de esta área se encuentran entre alguna de las siguientes:

Desarrollo de software, programación: análisis técnico, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación, mantenimiento evolutivo y correctivo, tanto de nuevos desarrollos de software, como de actualizaciones de software existente y de soluciones, servicios y productos ya existentes desarrollados a medida.

Explotación de Sistemas: diseño, implantación y administración o gestión de infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones referidos a la integración de sistemas, así como el diseño, implantación y gestión de infraestructuras. Mantenimiento, reparación, resolución de problemas y supervisión de sistemas operativos, aplicaciones y servidores.

Área 4. Consultoría.

Las actividades de esta área se encuentran entre alguna de las siguientes:

Consultoría tecnológica y consultoría de negocio, relativas entre otras a la definición de modelos operativos, técnicos, de negocio o funcionales, la gestión del cambio, el desarrollo de negocio y el análisis o definición de procesos.

Asesoramiento a los clientes sobre soluciones técnicas o sobre su modelo de negocio en general, para mejorar su posicionamiento, crecimiento, rendimiento o su consolidación en el mercado en ámbitos tecnológicos.

Consultoría orientada a la mejora de los procesos internos, de la gestión de recursos humanos, las finanzas o estrategias de marketing.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Estudio, análisis y configuración de las soluciones tecnológicas o de negocio más adecuadas, y diseño de proyectos de integración e implantación de dichas soluciones.

Trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes de negocio, auditoría externa, productos y servicios.

Actividades de consultoría tecnológica como, sin carácter limitativo: la ciberseguridad, la administración de sistemas en la nube, la administración de bases de datos y la inteligencia artificial, blockchain y/o big data.

Definición de las soluciones técnicas y/o de transformación digital que se precisen y a las tecnologías disponibles o existentes que mejor se adapten a las necesidades, mediante alguna de las siguientes funciones:

– Diseño de la arquitectura para aplicaciones o servicios.
– Desarrollo de negocio, identificación de oportunidades y elaboración de ofertas técnicas.
– Dirección y seguimiento del servicio o proyecto al cliente.
– Planificación, análisis funcional de procesos o análisis de sistemas.

Dentro de esta área, como desarrollo vertical de la misma, se integrarán todas las nuevas evoluciones de servicios de tecnología.

24.2 Grupos profesionales y niveles:

Los grupos A, B, C, D y E se dividen en niveles cada uno en base a las funciones, aptitudes y experiencia dentro de cada grupo indicado.

Grupo A:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Grupo B:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea, área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Grupo C:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media.

Nivel 1.

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión. Puede impartir formación técnica. Es autónomo en la ejecución técnica de sus labores. Y requiere poca supervisión en los procesos. Proponen mejoras en los procesos que se le asignan. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas, que desarrolla con cierta iniciativa, pero bajo supervisión. Demuestra autonomía en la ejecución técnica de sus labores. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Grupo D:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media que tienen que ser supervisadas.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

Grupo E:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.
Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

CAPÍTULO V

Desarrollo profesional

Artículo 25. *Principios generales.*

Con el fin de identificar, retener y desarrollar todo el talento disponible en la Empresa, dentro de un marco que reconozca equitativamente la contribución de cada empleado y que propicie la mejora permanente de las capacidades profesionales, se establece que el desarrollo profesional partiendo de la experiencia y perfiles competenciales de las personas, estará fundamentado en:

– La Formación.
– La Promoción Profesional.

Artículo 26. *Formación.*

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en el marco de la Mesa de Diálogo Social (MDS) asumen el compromiso de potenciar la formación continuada, en base a la prevista evolución del negocio y de las tecnologías, procediendo a establecer, siempre y cuando la capacidad financiera de la Empresa lo permita, los adecuados planes de reciclaje y desarrollo para mejorar la cualificación técnica del personal, como medida imprescindible para asegurar la competitividad y el empleo.
Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa o de la función que desempeñan en la misma, acumulables por un periodo de hasta cinco años, en los términos previstos en el artículo 23.3 del TRET.

Artículo 27. *Promoción profesional.*

Conforme al artículo 24 del TRET, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del TRET.

Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo.

CAPÍTULO VI

Plantillas y movilidad de personal

Artículo 28. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso pasará un período de prueba cuya duración será de 6 meses para todas las áreas, grupos profesionales y niveles.

Durante dicho periodo de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato sin necesidad de preaviso o de justificar dicha decisión y sin derecho a percibir indemnización o compensación alguna.

El periodo de prueba se interrumpirá por las siguientes causas: incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Para que opere el período de prueba será necesario que se concierte por escrito dicho período de prueba en el correspondiente contrato de trabajo. Para que opere la interrupción del período de prueba por las causas indicadas en el párrafo anterior, será necesario que ello conste por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 29. *Contratación.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Con la finalidad de dotarse de un modelo de relaciones laborales estable que beneficie al personal, la competitividad de la Empresa, la mejora del empleo y con el fin de conseguir que la atención a los clientes sea de la mayor calidad posible, se establecen los siguientes principios generales:

– Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

– Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que las contratadas indefinidamente o a tiempo completo.

– Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

– Principio de no discriminación por razón de diversidad funcional. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas con diversidad funcional que sean contratadas, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que el resto de la plantilla. Este compromiso pretende, junto a otras medidas, promover y facilitar la integración social de las personas con discapacidad, así como garantizar y proteger el empleo de las mismas, y su conciliación de vida familiar y profesional.

Artículo 30. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, como instrumento de adaptación y flexibilidad interna, se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el TRET, y en especial lo referente al respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Se entiende por movilidad funcional el cambio de funciones que correspondan a distinto grupo profesional o nivel y podrá efectuarse por el tiempo imprescindible, tanto dentro de la misma área como entre distintas áreas.

La movilidad funcional puede realizarse a iniciativa de la Empresa, tanto por necesidades de servicio como por necesidades de organización, de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, o bien a petición de esta última.

En el caso de movilidad temporal descendente se mantendrá la retribución de origen. Como retribución de origen se entiende la que la persona trabajadora tiene previamente consolidada.

En el caso de que la persona trabajadora realice temporalmente tareas correspondientes a un grupo profesional o nivel superior, aquella percibirá mensualmente bajo el concepto de «plus de movilidad funcional» la diferencia salarial que se produjera respecto al salario correspondiente a dicho grupo profesional/nivel y durante el tiempo que dure esta movilidad. Este plus de movilidad funcional no es consolidable y tiene carácter temporal. Si la movilidad funcional ascendente continuase durante un periodo superior a 9 meses durante un año, la persona podrá reclamar el ascenso, conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del TRET. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

En el caso de movilidad definitiva ascendente, la retribución se adecuará a la nueva situación de forma consolidada, percibiendo la persona el salario correspondiente a dicho grupo profesional/nivel.

Si la movilidad definitiva es descendente, esta no implicará una reducción salarial respecto a la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 31. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica, temporal o definitiva, se llevará a cabo siguiendo las siguientes previsiones:

31.1 No tendrán la consideración de movilidad geográfica los desplazamientos in itinere, es decir, aquellos desplazamientos diarios de ida y vuelta desde el domicilio habitual de la persona trabajadora hasta el centro de trabajo o lugar habitual de prestación de servicios al que está asignada, y viceversa tras finalizar su jornada laboral. Estos desplazamientos no tienen ningún tipo de compensación.

31.2 La movilidad de carácter temporal tiene los siguientes tipos:

Movilidad sin necesidad de pernoctar:

Es aquella que se realiza a otro centro de trabajo o lugar de prestación de servicios (centro de cliente) distintos del centro al que está asignado la persona trabajadora, sin necesidad de pernoctar fuera del domicilio habitual.

Si la movilidad se realiza fuera del término municipal donde está ubicado el centro de origen, entonces se compensarán los gastos ocasionados, siempre partiendo de dichos centros y de acuerdo con la legislación vigente y lo acordado en el artículo 36 del presente convenio. Se tendrán también en cuenta para la compensación, aquellos gastos adicionales justificados en que se pudiera incurrir.

Movilidad con necesidad de pernoctar:

Es aquella que se realiza a otro centro de trabajo o lugar de prestación de servicios (centro de cliente) ubicados en un término municipal distinto y distante del municipio donde se encuentra el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios al que está

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

asignada la persona trabajadora y que debido a la distancia y medios de transporte se hace necesario pernoctar fuera del domicilio habitual.

Se compensará económicamente según el artículo 36 los gastos del desplazamiento realizado desde el domicilio habitual al destino (centro no habitual de trabajo o del cliente) y la pernocta.

31.3 La movilidad de carácter indefinido no implica cambio de domicilio habitual de la persona trabajadora pero sí de centro de trabajo ubicado a más de 30 kilómetros del centro de origen. Este tipo de movilidad será compensada económicamente y el importe se determinará caso por caso, acordándolo con los interesados, sin perjuicio de la obligatoriedad del movimiento.

31.4 Los desplazamientos tienen siempre carácter temporal, con los límites de temporalidad establecidos legalmente, e implican necesariamente un cambio de la residencia habitual de la persona trabajadora. Estos desplazamientos se llevarán a cabo siguiendo las previsiones establecidas en el artículo 40 del TRET.

31.5 Los traslados, tienen siempre carácter indefinido e implican necesariamente un cambio del domicilio habitual y del centro de trabajo o lugar de prestación de servicios. Se compensará económicamente y el importe se determinará caso por caso, acordándolo con las personas afectadas por la medida, sin perjuicio de la obligatoriedad del movimiento. Estos traslados se llevarán a cabo siguiendo las previsiones establecidas en el artículo 40 del TRET.

Si debido a un traslado, uno de los cónyuges o pareja de hecho reconocida oficialmente cambia de domicilio habitual, el otro cónyuge o pareja de hecho, si fuera persona trabajadora de la Empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge/pareja de hecho, siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 32. *Estructura salarial.*

La estructura salarial del personal afectado por el presente convenio está integrada por los conceptos retributivos siguientes:

a) Salario base, plus de convenio y nivel.
b) Complementos salariales.
c) Complementos extrasalariales.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en las tablas salariales anexas (anexos I, II y III) de este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

32.1 Salario base y plus de convenio.

Se entiende por salario base y plus de convenio el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a una de las áreas, grupos y niveles descritos en el presente convenio, y que figuran en el anexo I.

32.2 Tablas salariales correspondientes al año 2025, regularización y abono de diferencias salariales y atrasos.

El salario base y el plus convenio serán los establecidos en el anexo I con efectos del 1 de enero de 2025. Sin perjuicio de dicha fecha de entrada en vigor, la aplicación en nómina de dichas tablas salariales se realizará en la mensualidad correspondiente al mes de julio de 2025 siempre que el presente convenio colectivo se haya publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con anterioridad al 1 de julio de 2025. Para el caso de que el

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

presente convenio colectivo no se hubiera publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con anterioridad a dicha fecha, la aplicación de dichas tablas salariales se retrasará hasta la mensualidad siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Eltec dispondrá de hasta el 31 de diciembre de 2027 para la regularización y abono de las diferencias y cualesquiera atrasos a que hubiere lugar por aplicación de la reclasificación o de las tablas salariales incluidas en el anexo I. Dicha regularización y abono se realizará como sigue:

(i) Eltec calculará la totalidad de las diferencias y cualesquiera atrasos devengados por cada persona trabajadora hasta el 30 de junio de 2025 y enviará comunicación individualizada a cada persona trabajadora en la que se incluirá la cuantía y el período de devengo a lo largo del mes de julio de 2025.

(ii) Dicha cantidad será abonada en treinta mensualidades de igual cuantía comprendidas entre julio de 2025 y diciembre de 2027, ambos inclusive.

(iii) Si a fecha 30 de junio de 2025 el presente convenio colectivo no se hubiera publicado en el «Boletín Oficial del Estado», Eltec procederá conforme a lo prevenido en el apartado (i) en la mensualidad siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio colectivo y se procederá al pago de dicha cantidad en mensualidades de igual cuantía entre la precitada mensualidad y diciembre de 2027, ambas inclusive.

32.3 Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades de naturaleza salarial que, en su caso, deban adicionarse al salario que resulte del artículo 32.1.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades, percibiéndose siempre que exista y se mantenga la condición laboral que se pretende retribuir:

– Complemento de aplicación base: durante el proceso de reclasificación y de adaptación a las tablas salariales resultantes del III Convenio Colectivo, este complemento tenía naturaleza compensable y absorbible en su totalidad. Una vez finalizado el proceso anterior, este complemento tiene naturaleza no compensable ni absorbible y tiene la misma naturaleza y tratamiento que el salario base y no puede detraerse de complemento alguno. El complemento de aplicación base integra todos los complementos salariales percibidos por las personas trabajadoras que tengan la naturaleza anterior y, en particular, los siguientes complementos salariales percibidos, en su caso, por las personas trabajadoras a fecha de la firma del II Convenio Colectivo: complemento de aplicación base y complemento de aplicación anterior.

– Complemento personal: Es la retribución acordada individualmente con la persona trabajadora que exceda del salario que resulte del artículo 32.1 del convenio y del complemento de aplicación base, y que deriva de las condiciones personales y profesionales de la persona. Dicho complemento tendrá carácter de compensable y absorbible, salvo en el supuesto de incrementos retributivos que sean como consecuencia del cumplimiento de complemento de antigüedad, en cuyo caso no se detraerá cantidad de complemento personal. Integra todos los complementos salariales percibidos por las personas trabajadoras que tengan la naturaleza anterior y, en particular y en su caso, los siguientes complementos salariales percibidos por las personas trabajadoras a la firma del II Convenio Colectivo: complemento personal anterior y complemento personal convenio.

– Complemento de antigüedad: Es una cantidad que se abona a la persona trabajadora por el tiempo de vinculación laboral con la Empresa en los términos establecidos en el artículo 34. Dicho complemento no será compensable ni absorbible, ni podrá detraerse de complemento alguno.

– Pluses salariales de puesto de trabajo: Este tipo de complementos no son consolidables, ni compensables ni absorbibles, ni indefinidos, y con ellos se pretende

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

compensar económicamente determinadas circunstancias temporales en las que se debe desarrollar la prestación laboral. Los pluses contemplados en el presente convenio son los siguientes:

- Plus nocturnidad.
- Plus de movilidad funcional.

32.4 Complementos extrasalariales.

Son complementos extrasalariales las cantidades que perciba la persona trabajadora en concepto de suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Los gastos contemplados en el presente convenio son los siguientes:

– Dietas.
– Kilometraje.

Artículo 33. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias (Paga de Verano y Paga de Navidad) al año.

El importe de cada paga extraordinaria será el resultado de dividir entre 14 el salario anual bruto correspondiente al último mes del devengo (junio o diciembre, según la paga extraordinaria que corresponda) y que contempla los siguientes conceptos: Salario convenio (artículo 32.1) y todos los complementos salariales (artículo 32.3) a excepción de los pluses salariales de complemento de puesto de trabajo.

La paga de verano se devengará de 1 de enero a 30 de junio y se abonará, con carácter general, junto a la nómina del mes de junio.

La paga de Navidad se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre y se abonará, con carácter general, entre el 24 y el 31 de diciembre.

En caso de que excepcionalmente no se pudieran cumplir dichas fechas, la Empresa lo comunicará con antelación suficiente a la comisión de seguimiento e interpretación del convenio.

Aquellas personas trabajadoras que perciban actualmente las pagas extraordinarias de forma prorrateada en 12 mensualidades mantendrán esta situación.

El personal que se incorpore o que cese en la Empresa durante el año de que se trate, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre natural de que se trate.

Artículo 34. *Antigüedad.*

Se establece una retribución bruta por trienio desde el 1 de enero de 2025 que se fija en 700 euros anuales por trienio, distribuidos entre 12 o 14 pagas anuales, según retribución individual del empleado.

Se establece un límite de 9 trienios para cada Persona Trabajadora. A partir del noveno cumplimiento y siempre que a la fecha de firma del III Convenio Colectivo la persona trabajadora no tuviera devengados más de los 9 trienios indicados, la Persona Trabajadora comenzará a devengar un único bienio de cierre que se fija en 400 euros anuales.

La retribución a la que se refieren los párrafos anteriores y cualquier complemento de antigüedad devengado por las personas trabajadoras con anterioridad a la firma del III Convenio Colectivo (complemento de antigüedad anterior, complemento de antigüedad convenio anterior, complemento de antigüedad armonización, trienio de armonización o antigüedad convenio Eltec), haya sido integrada o no en el complemento de aplicación base y con independencia de cuál sea el concepto en el que haya sido abonada, continuará percibiéndose bajo el nombre de «Complemento de antigüedad».

Los trienios que se devenguen a partir del 1 de enero de 2025 se abonarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan los trienios.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, al cumplimiento del primer trienio que se devengue para cada persona trabajadora desde el inicio de la relación laboral, la jornada anual de la misma se reducirá en un día de trabajo efectivo, con la consideración de un día de vacaciones. Las personas trabajadoras que a la firma del convenio colectivo vengan disfrutando de algún día adicional de vacaciones en virtud de convenios colectivos precedentes, no generarán ningún día adicional.

Artículo 35. *Trabajo nocturno.*

El trabajo nocturno será compensado mediante un «Plus de nocturnidad», cuyo importe por hora trabajada en horario nocturno se establece en el anexo II del presente convenio.

Artículo 36. *Dietas y kilometraje.*

36.1 Dietas.

Para el personal no itinerante, se abonarán dietas de manutención en aquellos supuestos en los que el desplazamiento por motivos de trabajo se produzca fuera del término municipal en el que se encuentra el centro de trabajo, salvo para desplazamientos entre centros de trabajo de la Empresa sitos en la misma provincia con un entorno de medios suficiente para comer.

Se deberá presentar justificante del gasto de manutención realizado. Las franjas horarias para la percepción de las dietas serían:

– Desayuno: La persona trabajadora parte de su puesto de trabajo o domicilio antes de las 8:00 h.

– Comida: La persona trabajadora no puede volver a su puesto de trabajo antes de las 13:00 h.

– Cena: La persona trabajadora no puede volver a su domicilio antes de las 21:00 h.

El desayuno, tanto en el territorio del Estado como en desplazamientos al extranjero, se compensará con justificante de gastos, en caso de no estar incluido en el alojamiento.

La compensación por dietas para los años de vigencia del presente convenio será la prevista en el anexo IV del presente convenio.

El personal itinerante, mientras no se le aplique el modelo de dietas, no percibirá las mismas, salvo que excepcionalmente su horario se vea afectado o desplazado por necesidades del Servicio, Equipo, Área o Proyecto, en cuyo caso deberá presentar justificante del gasto realizado.

En casos excepcionales se podrán presentar hojas de gastos que deberán ser aprobadas por la Empresa.

36.2 Kilometraje.

Los desplazamientos realizados por la persona trabajadora utilizando un vehículo aportado por ella y siempre que previamente hubiese sido autorizado para ello por la Empresa, serán compensados económicamente por la Empresa (kilómetros realizados).

La compensación por kilómetro realizado para los años de vigencia del presente convenio será la prevista en el anexo IV del mismo.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 37. *Trabajo fuera de la jornada habitual.*

El trabajo fuera de la jornada ordinaria (servicio de guardias, intervenciones planificadas y horas extraordinarias) se compensará económicamente de la siguiente forma:

37.1 Servicio de guardias.

– La guardia 24 horas (disponibilidad e intervención) detallada en el artículo 18 se compensa según lo previsto en el anexo III.

Por su parte, las intervenciones se compensarán en los términos previstos en el anexo III del presente convenio.

37.2 Intervenciones planificadas.

Las intervenciones planificadas se compensarán bajo dos supuestos:

– Según lo previsto en el anexo III del presente convenio.
– Ad hoc por tipología de Servicio, Equipo, Área o Proyecto o cliente, a definir en cada caso entre la Empresa y la persona trabajadora sin sujeción a lo indicado en el anexo III.

37.3 Horas extraordinarias.

La Empresa compensará la realización de horas extraordinarias de las siguientes posibles formas:

– Compensación económica:

• Horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes: 1,75 veces salario de una hora ordinaria.
• Horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos: 1,9 veces salario de una hora ordinaria.
• Horas extraordinarias realizadas en festivos especiales: 2,5 veces salario de una hora ordinaria.

– Compensación con tiempo de descanso:

• Horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes: 1,75 horas de una hora ordinaria.
• Horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos: 1,9 horas de una hora ordinaria.
• Horas extraordinarias realizadas en festivos especiales: 2,5 horas de una hora ordinaria.

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 38. *Fondo social.*

Las Secciones Sindicales firmantes del presente convenio, tendrán representación en la Comisión de Asuntos Sociales que gestionará un único Fondo Social. Dicho Fondo contará con una dotación económica anual de 4.000 euros para cada uno de los años 2025, 2026 y 2027.

La aportación anual por la Empresa se efectuará de acuerdo con lo que pacten la Empresa y la Comisión de Asuntos Sociales.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

El Fondo Social tiene la finalidad de cubrir ayudas por eventualidades varias que se puedan presentar tanto para las personas trabajadoras de Eltec como para su cónyuge o pareja de hecho y descendientes de primer grado en determinadas circunstancias.

La parte empresarial auditará anualmente la gestión del Fondo Social.

Artículo 39. *Revisión médica.*

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello se estará al cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en toda su extensión.

La periodicidad de los controles vendrá establecida por el Servicio de Prevención Ajeno que establecerá los protocolos médicos que crea oportuno aplicar en base a los riesgos a los que esté sometida la persona trabajadora y de acuerdo con la normativa vigente.

Aquellas personas que rechacen el derecho a realizarse el reconocimiento médico, y que no estén en los casos indicados en el punto 1 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, deberán comunicar por escrito a la Empresa su renuncia a la realización del reconocimiento.

Toda la información relativa al estado de la salud de las personas trabajadoras será confidencial en los términos establecidos en la ley.

Artículo 40. *Complemento de incapacidad temporal.*

Sin perjuicio de la tramitación de los partes de incapacidad temporal en los términos legalmente prevenidos, la persona trabajadora se obliga a avisar telefónicamente y con carácter inmediato de su ausencia a la Empresa.

En caso de cumplir con dicho requisito, la Empresa complementará desde el primer día la prestación económica por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad grave hasta el 100 % de la suma de los conceptos: Salario base, plus de convenio, Complemento aplicación base, Complemento Personal y Complemento de antigüedad. Dicho complemento tendrá los siguientes límites:

(i) Duración. 18 meses o extinción de la relación laboral (lo que antes tenga lugar).

(ii) Cuantía. En caso de que la suma de los conceptos arriba indicados supere la base máxima de cotización vigente al momento del inicio de la incapacidad temporal, el complemento de incapacidad temporal se calculará hasta dicha base de cotización.

A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

En el caso de enfermedad diferente a las incluidas en dicho anexo, se aplicarán las reglas arriba indicadas con la salvedad de que el límite máximo del complemento de la prestación de incapacidad temporal será de 12 meses o extinción de la relación laboral (lo que antes tenga lugar).

Artículo 41. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La Empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida y otro de accidentes a favor de las personas en plantilla.

Las pólizas cubrirán las siguientes contingencias:

– En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez de la persona trabajadora por causa natural, abono a sus beneficiarios o a la persona trabajadora de un capital igual a 1,5 veces el salario bruto anual (SBA).

– Si el fallecimiento, la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez de la persona trabajadora se producen como consecuencia de un accidente, abono a sus

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

beneficiarios o a la persona trabajadora de un capital igual a 3 veces el salario bruto anual (SBA).

– En ambos casos, la cantidad mínima a percibir en caso de siniestro es de 51.000 euros por persona trabajadora.

CAPÍTULO IX

Igualdad en el trabajo

Artículo 42. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 43. *Igualdad de trato, condiciones y oportunidades.*

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de trato, condiciones y oportunidades y no discriminación directa o indirecta por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, discapacidad, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato y a sus acuerdos, así como por razones de lengua, origen, incluido el racial o étnico, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa, dentro del Estado español.

La Empresa se obliga a respetar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y que esta sea real y efectiva. Con esta finalidad se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre las personas trabajadoras.

Artículo 44. *Integración laboral de las personas con diversidad funcional.*

44.1 Principios generales.

En este convenio colectivo se utiliza el término «diversidad funcional» para referirnos a las personas a las que se refiere la legislación española en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el Real Decreto 364/2005 y TRET, que es el concepto que recoge la Organización Mundial de la Salud en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud y que la legislación internacional y las asociaciones representantes de personas con diversidad funcional emplean de forma mayoritaria.

La Empresa, dentro de su firme apuesta por mantener un modelo empresarial socialmente responsable, apuesta decididamente por la incorporación y la plena integración de las personas que tienen algún tipo de diversidad funcional. Es por ello que, dentro de las políticas de contratación, de mantenimiento del empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar, este convenio colectivo contempla medidas especialmente encaminadas a conseguir este fin y que se van desarrollando a lo largo de su articulado.

44.2 Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con diversidad funcional.

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad el Real Decreto Legislativo 1/2013, que establece la reserva de un 2 % para empresas de más de 50 trabajadores/as, y el

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Real Decreto 364/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un esfuerzo mutuo para alcanzar la citada cuota de reserva en la Empresa y mantenerla, con la firme intención de incrementar el mínimo del 2 % establecido en la normativa.

44.3 Adecuación de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % reconocido oficialmente por la Administración pública, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán los derechos laborales recogidos en el artículo 37.8 del TRET respecto a la reducción de jornada y la reordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 45. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona reconocidos constitucionalmente, la Empresa, firme en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de las personas trabajadoras, manifiestan su rotundo compromiso a: 1) seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso sexual, 2) prevenir las conductas y comportamientos de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, y 3) actuar ante las quejas o reclamaciones que pudieran producirse.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y considerando el acoso como un riesgo emergente en el ámbito laboral, la Empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente en su caso a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Artículo 46. *Movilidad en caso de violencia de género.*

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición judicialmente, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la Empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la persona interesada las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Artículo 47. *Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Las partes se remiten a lo dispuesto en el XIX Convenio Colectivo de Consultoría.

CAPÍTULO X

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 48. *Principios generales.*

La Empresa se atendrá a lo regulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Desde la dirección de la Empresa se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, posibilitando acuerdos que, salvando las necesidades del Servicio, Equipo, Área o Proyecto, adapten la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

A tal fin, y siempre que la prestación de los servicios a clientes o las responsabilidades de cada persona trabajadora no se vean afectadas, se promoverá la utilización del horario flexible u otros modos de organización flexible del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en la Empresa.

Artículo 49. *Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por una enfermedad grave.*

La reducción de jornada de trabajo por cuidado de menores afectados por una enfermedad grave a la que la persona trabajadora tiene derecho en los términos establecidos en el artículo 37.6 del TRET, podrá acumularse en jornadas completas cuando las condiciones de la hospitalización o tratamiento requieran el cuidado y atención del menor durante determinados días completos dentro del periodo de enfermedad.

Artículo 50. *Flexibilidad en casos especiales de atención familiar.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 34.8 del TRET, cualquier persona trabajadora podrá pactar con la Empresa una flexibilidad horaria o distribución de la jornada de trabajo cuando dicha solicitud tenga como causa el atender necesidades derivadas de la asistencia a cónyuge, descendientes o ascendientes a su cargo con necesidades especiales que así lo justifiquen (asistencia a centros de educación especial, asistencia a centros médicos, etc.), o bien poder cumplir el régimen de visitas o el de guarda y custodia en casos de separación legal o divorcio. En caso de negativa de la Empresa, la petición se derivará a la Comisión Paritaria de Aplicación, Interpretación y Vigilancia del Convenio.

En el caso de enfermedad muy grave de un familiar de hasta segundo grado, la persona trabajadora podrá solicitar a la Empresa, a través de la Comisión de Aplicación, Interpretación y Vigilancia del Convenio, la concesión de un permiso especial retribuido para el cuidado y atención de dicho familiar con una duración máxima de un mes. La Comisión podrá requerir a la persona solicitante las justificaciones documentales necesarias que acrediten la situación causante del permiso.

La concesión de dicho permiso se articulará formalmente mediante un documento.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 51. *Mesa de Diálogo Social (MDS).*

La Mesa de Diálogo Social, en adelante MDS, es el órgano ordinario de interlocución, negociación y adopción de acuerdos entre la Empresa y la representación de los trabajadores, en aquellos temas de carácter general, sin perjuicio de las competencias que la ley establece para la representación unitaria de los trabajadores.

La composición, competencias y funcionamiento de la MDS está prevista en el acuerdo del Protocolo firmado con ocasión del II Convenio Colectivo de Eltec IT Services, SLU.

Artículo 52. *Unidades Electorales.*

En las provincias en las que presten servicios un número igual o superior a seis personas trabajadoras, «*el pudo*» (punto de servicio) será considerado como centro de trabajo a efectos del proceso electoral, siempre que no exista otro centro de trabajo en la provincia dado de alta como tal ante la autoridad laboral.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Dichas personas trabajadoras no se tendrán en cuenta a la hora de elaborar el censo electoral del centro de trabajo al que administrativamente figuren adscritos.

El proceso electoral se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 53. *Régimen disciplinario.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresarios.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones previstas en el «Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y de estudios de mercado y de la opinión pública» que se encuentre vigente en cada momento, y en su defecto el XIXI Convenio referido, convenio número 99001355011983 publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de abril de 2025. En lo no dispuesto en este convenio, se aplicará lo establecido en el TRET.

Disposición adicional primera. *Adhesión al VI A.S.A.C.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al VI Acuerdo Tripartito Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial), de 10 de diciembre de 2020, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de diciembre de 2020, o el acuerdo que haya en vigor, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio colectivo.

Disposición adicional segunda.

En ocasiones, en el texto del presente convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición transitoria primera.

En el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio, se reunirá la comisión paritaria al objeto de actualizar las tablas salariales incluidas como anexo I para los años 2026 y 2027.

Disposición transitoria segunda.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio colectivo, las partes firmantes constituirán la comisión paritaria de flexibilidad.

Cláusula derogatoria.

Desde la entrada en vigor del presente convenio queda expresamente derogado y sustituido por lo aquí previsto, el III Convenio Colectivo de Eltec IT Services, SLU.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

ANEXOS

Los anexos I a VI quedan incorporados al presente convenio colectivo, formando parte inseparable del mismo.

ANEXO I

Tablas salariales

Tabla salarial 2025

Desde 1 de enero de 2025

	Grupo	Nivel	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Total – Euros
Área 1	A	1	19.414,89	2.485,37	21.900,26
	B	1	18.015,39	2.018,91	20.034,30
	B	2	16.165,29	1.950,17	18.115,46
	C	1	14.872,06	2.263,94	17.136,00
	C	2	14.566,64	2.489,36	17.056,00
	C	3	14.359,99	2.616,01	16.976,00
	D	1	14.390,51	2.505,49	16.896,00
	D	2	14.319,47	2.496,53	16.816,00
	D	3	14.140,06	2.595,94	16.736,00
	E	1	13.629,86	3.026,14	16.656,00
	E	2	13.536,86	3.039,14	16.576,00
Área 2	A	1	19.587,84	2.658,32	22.246,16
	B	1	18.187,10	2.190,62	20.377,72
	B	2	16.350,52	2.135,39	18.485,91
	C	1	14.890,95	2.455,92	17.346,87
	C	2	14.422,51	2.633,49	17.056,00
	C	3	14.226,26	2.749,74	16.976,00
	D	1	14.272,60	2.623,40	16.896,00
	D	2	14.218,92	2.597,08	16.816,00
	D	3	14.060,01	2.675,99	16.736,00
	E	1	13.585,05	3.070,95	16.656,00
	E	2	13.525,30	3.050,70	16.576,00

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

	Grupo	Nivel	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Total – Euros
Área 3	A	1	27.602,20	2.402,04	30.004,24
	B	1	26.776,65	2.328,41	29.105,06
	B	2	25.974,36	2.258,64	28.233,00
	C	1	25.398,71	2.196,77	27.595,48
	C	2	23.748,95	2.053,59	25.802,54
	C	3	21.492,13	1.911,15	23.403,28
	D	1	18.212,55	1.628,23	19.840,78
	D	2	16.896,93	1.469,29	18.366,22
	D	3	16.568,01	1.434,26	18.002,27
	E	1	16.316,21	1.446,59	17.762,80
	E	2	15.935,03	1.364,97	17.300,00
Área 4	A	1	27.656,57	2.461,14	30.117,71
	B	1	26.958,95	2.995,44	29.954,39
	B	2	26.169,75	2.907,76	29.077,51
	C	1	25.314,45	2.812,71	28.127,16
	C	2	23.659,47	2.628,82	26.288,29
	C	3	21.328,53	2.369,84	23.698,37
	D	1	18.075,68	2.008,42	20.084,10
	D	2	17.020,87	1.891,21	18.912,08
	D	3	16.541,00	1.837,89	18.378,89
	E	1	16.111,79	1.759,46	17.871,25
	E	2	15.912,00	1.768,00	17.680,00

ANEXO II

Tablas salariales: pluses salariales

Plus nocturnidad: 1,68 euros/hora.
Plus de movilidad funcional: cuantía resultante según articulado.

ANEXO III

Tablas salariales: Guardias e Intervenciones planificadas

Disponibilidad 24 horas:

Día laborable: 17,00 euros/día.
Día festivo: 61,00 euros/día.
Día festivo especial: 100 euros/día.
Día de fin de semana no laborable: 32,50 euros/día.

Intervenciones en guardias e intervenciones planificadas:

Día laborable: 1,75 veces el salario hora.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Día festivo o día de fin de semana no laborable: 1,90 veces el salario hora.
Día festivo especial: 2,50 veces el salario hora.

Las compensaciones por intervención en guardia o intervención planificada, sean del tipo que sean, excluyen la percepción de cualquier otro complemento o plus salarial.

A las intervenciones planificadas ad hoc no se aplicarán los valores precitados. Se compensarán conforme al acuerdo que se alcance con la persona trabajadora.

ANEXO IV

Tablas salariales: Complementos extrasalariales

Dietas y kilometrajes:

a. Dietas:

– Desplazamientos en territorio del estado: Comida 14,50 euros y cena 21,00 euros, tanto en festivos como en laborables.
– Desplazamientos al extranjero: Comida 27,00 euros y cenas 27,00 euros, sin diferenciar países.

El desayuno, tanto en el territorio del estado como en desplazamientos al extranjero, se compensará con justificante de gastos, en el caso de no estar incluido en el alojamiento.

b. Kilometraje:

Se fija el precio del kilómetro en 28 céntimos de euro por kilómetro.

ANEXO V

Permisos retribuidos

Casos	Duración del permiso
Matrimonio o parejas de hecho inscritas como tal en el Ayuntamiento del distrito al que corresponda según domicilio.	15 días naturales, siendo el primero día laborable para el trabajador.
Matrimonio de familiares de 1.º o 2.º grado de consanguinidad o afinidad.	1 día natural.
Traslado domicilio.	1 día laborable.
Defunción de familiares de 1.º y 2.º grado de consanguinidad o afinidad.	1.er grado: Cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos 3 días laborables. En caso de desplazamiento, se ampliará en 1 día. 2.º grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos 2 días laborables (en el caso de que el empleado necesite hacer un desplazamiento a otra provincia distinta de donde resida, el permiso será de 4 días laborables).

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

Casos	Duración del permiso
Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días laborables.
Cirugía ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso (UCSI) a la persona trabajadora y familiares de 1.º y 2.º de consanguinidad o afinidad.	El día de la intervención.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	Por el tiempo indispensable.
Exámenes Académicos oficiales.	Por el tiempo indispensable.
Cumplimiento de deberes de carácter electoral por presencia en mesa electoral.	Por el tiempo indispensable establecido legalmente.
Nacimiento o Adopción de un nieto/a por parte de un descendiente.	1 día natural.
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable.
Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.	1 hora de ausencia al inicio, durante o final de la jornada hasta los nueve meses o la equivalente a 15 días laborables. Lo pueden disfrutar los progenitores, las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras.
Consultas médico de cabecera o familia de la S.S. o de fuera del sistema de S.S.	Por el tiempo indispensable, presentando justificante y, en todo caso, con un límite de 24 horas al año.
Consultas médicas a Especialistas de la S.S. o Privados.	Por el tiempo indispensable, presentando justificante y, en todo caso, con un límite de 24 horas al año.
Acompañar a visita médica a un familiar de 1.er grado.	16 horas al año.
Divorcio o separación.	2 días laborables.
Donaciones de Sangre en beneficio de familiares de 1.º o 2.º grado de consanguinidad o afinidad, u otro trabajador de la Empresa.	Por el tiempo Indispensable.
Por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.	Hasta 4 días. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO VI

Glosario

Equipo de trabajo: Grupo de personas organizado de una forma determinada para la realización de una tarea o el logro de un objetivo común.

Servicio: Conjunto de actividades coordinadas e interrelacionadas para satisfacer las necesidades del cliente, dentro del ámbito de las TIC.

Área: Conjunto de servicios y/o proyectos y/o equipos y/o funciones con una vinculación organizativa.

Proyecto: Conjunto de actividades coordinadas, planificadas e interrelacionadas que buscan cumplir un objetivo específico, respetando el nivel de calidad, plazo de tiempo y presupuesto determinados, dentro del ámbito de las TIC.

Personal residente: Es el trabajador que desarrolla su actividad laboral de forma habitual para un cliente determinado en las instalaciones del mismo. Implica en consecuencia una predisposición al cambio por cambio del lugar de prestación de los servicios al cliente o por cambio a prestación de servicios en campo/multicliente, sin que ello implique a priori un cambio del centro de trabajo al que está adscrito ni de su lugar de residencia.

cve: BOE-A-2025-10861
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17345 *Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales de 2026 y 2027 del IV Convenio colectivo de Eltec It Services, SL.*

Visto el texto del Acta por la cual se acuerda la actualización de tablas salariales de 2026 y 2027 del IV Convenio colectivo de Eltec It Services, SL (código de convenio núm. 90102852012017), publicado en el BOE de 31 de mayo de 2025, Acta que ha sido suscrita, con fecha 23 de junio de 2025, de una parte por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 de las tablas salariales para 2026 y 2027 del mencionado 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 Paritaria.

Segundo.

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

Madrid, 19 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

cve: BOE-A-2025-17345
Verificable en https://www.boe.es

ACTUALIZACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DE 2026 Y 2027 DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE ELTEC IT SERVICES, SL

Área	Grupo	Nivel	Tabla 2026			Tabla 2027		
			Desde 1 de enero de 2026			Desde 1 de enero de 2027		
			Salario base	Plus convenio	Total 2026	Salario base	Plus convenio	Total 2027
1	A	1	19.997,34	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
	B	1	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
	B	2	16.650,25	2.008,68	18.658,93	17.149,76	2.068,94	19.218,70
	C	1	15.334,39	2.315,69	17.650,08	15.794,42	2.385,16	18.179,58
	C	2	15.020,37	2.547,31	17.567,68	15.470,98	2.623,73	18.094,71
	C	3	14.808,28	2.677,00	17.485,28	15.252,53	2.757,31	18.009,84
	D	1	14.841,18	2.561,70	17.402,88	15.286,42	2.638,55	17.924,97
	D	2	14.769,17	2.551,31	17.320,48	15.212,25	2.627,85	17.840,10
	D	3	14.585,14	2.652,94	17.238,08	15.022,69	2.732,53	17.755,22
	E	1	14.059,08	3.096,60	17.155,68	14.480,85	3.189,50	17.670,35
	E	2	13.964,24	3.109,04	17.073,28	14.383,17	3.202,31	17.585,48
2	A	1	20.175,48	2.738,07	22.913,55	20.780,74	2.820,21	23.600,95
	B	1	18.732,71	2.256,34	20.989,05	19.294,69	2.324,03	21.618,72
	B	2	16.841,04	2.199,45	19.040,49	17.346,27	2.265,43	19.611,70
	C	1	15.337,68	2.529,60	17.867,28	15.797,81	2.605,49	18.403,30
	C	2	14.862,12	2.705,56	17.567,68	15.307,98	2.786,73	18.094,71
	C	3	14.670,15	2.815,13	17.485,28	15.110,25	2.899,58	18.009,83
	D	1	14.719,36	2.683,52	17.402,88	15.160,94	2.764,03	17.924,97
	D	2	14.665,25	2.655,23	17.320,48	15.105,21	2.734,89	17.840,10
	D	3	14.502,40	2.735,68	17.238,08	14.937,47	2.817,75	17.755,22
	E	1	14.012,76	3.142,92	17.155,68	14.433,14	3.237,21	17.670,35
	E	2	13.952,29	3.120,99	17.073,28	14.370,86	3.214,62	17.585,48
3	A	1	28.430,27	2.474,10	30.904,37	29.283,18	2.548,32	31.831,50
	B	1	27.579,95	2.398,26	29.978,21	28.407,35	2.470,21	30.877,56
	B	2	26.753,59	2.326,40	29.079,99	27.556,20	2.396,19	29.952,39
	C	1	26.160,67	2.262,67	28.423,34	26.945,49	2.330,55	29.276,04
	C	2	24.461,42	2.115,20	26.576,62	25.195,26	2.178,66	27.373,92
	C	3	22.136,89	1.968,48	24.105,37	22.801,00	2.027,53	24.828,53
	D	1	18.758,93	1.677,08	20.436,01	19.321,70	1.727,39	21.049,09
	D	2	17.403,84	1.513,37	18.917,21	17.925,96	1.558,77	19.484,73
	D	3	17.065,05	1.477,29	18.542,34	17.577,00	1.521,61	19.098,61
	E	1	16.805,70	1.489,99	18.295,69	17.309,87	1.534,69	18.844,56
	E	2	16.413,08	1.405,92	17.819,00	16.905,47	1.448,10	18.353,57

cve: BOE-A-2025-17345
Verificable en https://www.boe.es

Área	Grupo	Nivel	Tabla 2026			Tabla 2027		
			Desde 1 de enero de 2026			Desde 1 de enero de 2027		
			Salario base	Plus convenio	Total 2026	Salario base	Plus convenio	Total 2027
4	A	1	28.486,27	2.534,97	31.021,24	29.340,86	2.611,02	31.951,88
	B	1	27.767,72	3.085,30	30.853,02	28.600,75	3.177,86	31.778,61
	B	2	26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
	C	1	26.073,88	2.897,09	28.970,97	26.856,10	2.984,00	29.840,10
	C	2	24.369,25	2.707,68	27.076,93	25.100,33	2.788,91	27.889,24
	C	3	21.968,39	2.440,94	24.409,33	22.627,44	2.514,17	25.141,61
	D	1	18.617,95	2.068,67	20.686,62	19.176,49	2.130,73	21.307,22
	D	2	17.531,50	1.947,95	19.479,45	18.057,45	2.006,39	20.063,84
	D	3	17.037,23	1.893,03	18.930,26	17.548,35	1.949,82	19.498,17
	E	1	16.595,14	1.812,24	18.407,38	17.092,99	1.866,61	18.959,60
	E	2	16.389,36	1.821,04	18.210,40	16.881,04	1.875,67	18.756,71

cve: BOE-A-2025-17345
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11054 *Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Eltec It Services, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Eltec It Services, SL (código de convenio núm. 90102852012017), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 31 de mayo de 2025, mediante el que se acuerda la aprobación de las tablas salariales de los años 2026 y 2027, que se incorporan como anexo VII, y la incorporación de la relación de categorías existentes como anexo VIII, Acuerdo que ha sido suscrito el día 22 de abril de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de USO y CC.OO., en representación de las personas trabajadoras afectadas, 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 (BOE del 24), 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 acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 11 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE MODIFICACIÓN DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ELTEC IT SERVICES, SLU

El día 22 de abril de 2026, a las 16:00 horas, se encuentran reunidos en remoto:

De una parte,

– La Sección Sindical de USO, compuesta por:

Marcos Ruiz González.
Jon Ander Jiménez Paredes.
Daniel Ruiz Pérez.
Bartolomé Benito Alfonso.
Jorge Vicente Adrián.
Joaquín Bermejo Castro.

– La Sección Sindical de CCOO:

David Arranz Sánchez.

cve: BOE-A-2026-11054
Verificable en https://www.boe.es

Juan Vicente Rincón Moreno.
Fernando Barrio Castillo, en sustitución de Luis Manuel Fernández Suárez.

Cada uno de los miembros de las Secciones Sindicales aceptan negociar la modificación del IV Convenio colectivo de aplicación en Eltec It Services, SLU y manifiestan actuar, además de en representación de sus respectivas Secciones Sindicales, como Representantes Legales de los Trabajadores de Eltec It Services, SLU.

Y de otra parte, Crisantos Ambrosio Cordero en nombre de Eltec It Services, SLU.

Asiste también doña Alicia Redondo Bardera, quien actúa en calidad de Secretaria.

Que abierta la reunión y tras reconocerse ambas partes, mutua y recíprocamente, plena capacidad y legitimación para la interlocución en orden a la modificación del lV Convenio colectivo de Eltec It Services, SLU (suscrito en fecha 19 de marzo de 2025 y publicado en el BOE de 14 de mayo de 2025), manifiestan encontrarse reunidos a tal objeto, abordándose el tratamiento de los siguientes asuntos:

Primero.

Aprobación de las tablas salariales correspondientes a 2026 y 2027, que se incorporan como anexo VII del IV Convenio colectivo.

Segundo.

Incorporación de relación de categorías existentes como anexo VIII del IV Convenio colectivo.

Tercero.

Remisión de la presente acta a la Dirección General de Trabajo para su registro y aprobación y otorgamiento de mandato a dichos efectos.

Que tras producirse un intercambio de pareceres entre las partes respecto de los asuntos precitados y con acuerdo unánime de las representaciones que forman parte de la Comisión Negociadora, ambas partes acuerdan:

Primero.

Actualización de las tablas salariales correspondientes a 2026 y a 2027 e incorporación de las mismas como anexo VII del IV Convenio colectivo.

cve: BOE-A-2026-11054
Verificable en https://www.boe.es

Las partes acuerdan actualizar las tablas salariales correspondientes a los años 2026 y 2027 conforme a lo siguiente:

Nomenclatura	Área	Grupo	Nivel	Desde 1/1/2026			Desde 1/1/2027		
				Salario base	Plus Convenio	Total	Salario base	Plus Convenio	Total
A1GAN1	Área 1	A	1	19.997,33	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
A1GBN1		B	1	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
A1GBN2		B	2	16.650,25	2.008,67	18.658,92	17.149,76	2.068,94	19.218,70
A1GCN1		C	1	15.337,80	2.316,20	17.654,00	15.797,93	2.385,69	18.183,62
A1GCN2		C	2	15.025,77	2.548,23	17.574,00	15.476,54	2.624,68	18.101,22
A1GCN3		C	3	14.815,66	2.678,34	17.494,00	15.260,13	2.758,69	18.018,82
A1GDN1		D	1	14.850,66	2.563,34	17.414,00	15.296,17	2.640,25	17.936,42
A1GDN2		D	2	14.780,70	2.553,30	17.334,00	15.224,13	2.629,89	17.854,02
A1GDN3		D	3	14.598,61	2.655,39	17.254,00	15.036,57	2.735,05	17.771,62
A1GEN1		E	1	14.074,09	3.099,91	17.174,00	14.496,31	3.192,91	17.689,22
A1GEN2		E	2	13.981,19	3.112,81	17.094,00	14.400,63	3.206,19	17.606,82
A2GAN1	Área 2	A	1	20.175,47	2.738,07	22.913,55	20.780,74	2.820,22	23.600,95
A2GBN1		B	1	18.732,72	2.256,34	20.989,06	19.294,69	2.324,03	21.618,72
A2GBN2		B	2	16.841,04	2.199,45	19.040,49	17.346,27	2.265,43	19.611,70
A2GCN1		C	1	15.337,68	2.529,60	17.867,27	15.797,81	2.605,49	18.403,30
A2GCN2		C	2	14.867,47	2.706,53	17.574,00	15.313,49	2.787,73	18.101,22
A2GCN3		C	3	14.677,47	2.816,53	17.494,00	15.117,79	2.901,03	18.018,82
A2GDN1		D	1	14.728,77	2.685,23	17.414,00	15.170,64	2.765,78	17.936,42
A2GDN2		D	2	14.676,70	2.657,30	17.334,00	15.117,00	2.737,02	17.854,02
A2GDN3		D	3	14.515,79	2.738,21	17.254,00	14.951,27	2.820,35	17.771,62
A2GEN1		E	1	14.027,72	3.146,28	17.174,00	14.448,55	3.240,67	17.689,22
A2GEN2		E	2	13.969,22	3.124,78	17.094,00	14.388,30	3.218,52	17.606,82
A3GAN1	Área 3	A	1	28.430,27	2.474,10	30.904,37	29.283,18	2.548,32	31.831,50
A3GBN1		B	1	27.579,95	2.398,26	29.978,21	28.407,35	2.470,21	30.877,56
A3GBN2		B	2	26.753,59	2.326,40	29.079,99	27.556,20	2.396,19	29.952,39
A3GCN1		C	1	26.160,67	2.262,67	28.423,34	26.945,48	2.330,55	29.276,04
A3GCN2		C	2	24.461,42	2.115,20	26.576,62	25.195,26	2.178,66	27.373,92
A3GCN3		C	3	22.136,89	1.968,48	24.105,37	22.801,00	2.027,53	24.828,54
A3GDN1		D	1	18.758,93	1.677,08	20.436,01	19.321,70	1.727,39	21.049,09
A3GDN2		D	2	17.403,84	1.513,37	18.917,21	17.925,96	1.558,77	19.484,73
A3GDN3		D	3	17.065,05	1.477,29	18.542,34	17.577,00	1.521,61	19.098,61
A3GEN1		E	1	16.805,70	1.489,99	18.295,69	17.309,87	1.534,69	18.844,56
A3GEN2		E	2	16.413,08	1.405,92	17.819,00	16.905,47	1.448,10	18.353,57

cve: BOE-A-2026-11054
Verificable en https://www.boe.es

Nomenclatura	Área	Grupo	Nivel	Desde 1/1/2026			Desde 1/1/2027		
				Salario base	Plus Convenio	Total	Salario base	Plus Convenio	Total
A4GAN1	Área 4	A	1	28.486,27	2.534,97	31.021,25	29.340,86	2.611,02	31.951,88
A4GBN1		B	1	27.767,72	3.085,30	30.853,02	28.600,75	3.177,86	31.778,61
A4GBN2		B	2	26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
A4GCN1		C	1	26.073,89	2.897,09	28.970,98	26.856,10	2.984,00	29.840,10
A4GCN2		C	2	24.369,25	2.707,68	27.076,94	25.100,33	2.788,91	27.889,24
A4GCN3		C	3	21.968,38	2.440,93	24.409,32	22.627,44	2.514,17	25.141,61
A4GDN1		D	1	18.617,95	2.068,67	20.686,62	19.176,49	2.130,73	21.307,22
A4GDN2		D	2	17.531,49	1.947,95	19.479,44	18.057,45	2.006,39	20.063,84
A4GDN3		D	3	17.037,23	1.893,02	18.930,26	17.548,35	1.949,82	19.498,16
A4GEN1		E	1	16.595,15	1.812,25	18.407,39	17.092,99	1.866,61	18.959,61
A4GEN2		E	2	16.389,36	1.821,04	18.210,40	16.881,04	1.875,67	18.756,71

Segundo. *Incorporación de relación de categorías existentes como anexo VIII del IV Convenio colectivo.*

Sin perjuicio de que el sistema de clasificación profesional es el previsto en el artículo 24 del IV Convenio Colectivo, tras el proceso de reclasificación llevado a cabo en el marco del anterior III Convenio colectivo de Eltec It Services, SLU, las partes convienen en adjuntar como anexo VIII del IV Convenio colectivo la siguiente relación de categorías:

Auxiliar Administrativo.
Consultor de Tecnología.
Director de Unidad.
Director General.
Instalador/montador.
Oficial de oficios varios.
Operador Logístico.
Peón.
Responsable de Equipo.
Responsable de Función.
Responsable de Proyecto.
Responsable Servicio de Producción.
Técnico Administrativo.
Técnico Auxiliar.
Técnico de Laboratorio.
Técnico de Servicio (modalidad dedicado o campo).
Técnico de Soporte (modalidad dedicado o campo).
Técnico Especialista en Gestión.
Técnico Gestor de Proyectos.

Tercero. *Remisión de la presente acta a la Dirección General de Trabajo para su registro y aprobación y otorgamiento de mandato a dichos efectos.*

Dar traslado de la presente acta a la Autoridad Laboral a los efectos del depósito, registro y publicidad de la modificación del IV Convenio colectivo, y ello de conformidad con lo prevenido en el artículo 90, apartados 2 y 3, TRET y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

cve: BOE-A-2026-11054
Verificable en https://www.boe.es

Se faculta y mandata a doña Alicia Redondo Bardera, email alicia.redondo@fieldfisher.es, teléfono 91.575.70.53, para realizar cuantos trámites y gestiones sean necesarios para la publicación y registro de la modificación del IV Convenlo Colectivo de Eltec It Services, SLU.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da lectura al acta, se muestra la conformidad a la misma por todos los asistentes, se firma y se da por finalizada la reunión en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.–Por la Sección Sindical de USO, Marcos Ruiz González, Jon Ander Jiménez Paredes, Daniel Ruiz Pérez, Bartolomé Benito Alfonso, Jorge Vicente Adrián, Joaquín Bermejo Castro.–Por la Sección Sindical de CC.OO., David Arranz Sánchez, Juan Vicente Rincón Moreno, Fernando Barrio Castillo, en sustitución de Luis Manuel Fernández Suárez.–Por Eltec It Services, SLU, Crisantos Ambrosio Cordero.–La Secretaria, Alicia Redondo Bardera.

cve: BOE-A-2026-11054
Verificable en https://www.boe.es