

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**12274** *Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban tablas salariales de 2026 y se modifica el Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Evolutio Cloud Enabler, SAU (código de Convenio núm. 90102352012016), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 29 de agosto de 2025, mediante el que se aprueban las tablas salariales aplicables a partir del 1 de enero de 2026 y una nueva versión del anexo V –Política de turnicidad, guardias e intervenciones planificadas–, acuerdo que ha sido suscrito el día 23 de marzo de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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, 21 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

## ANEXO I

## IV Convenio Colectivo de Evolutio

Tablas salariales vigentes desde 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026

Función	Grupo Profesional	Salario base anual (incluye 2 pagas extras) - Euros	Salario base mensual - Euros	Prorrateso pagas extras mensual - Euros
Gestión de Servicios.	Grupo 1.	32.685,07	2.334,65	389,11
	Grupo 2.	27.842,83	1.988,77	331,46
	Grupo 3.	24.816,44	1.772,60	295,43
	Grupo 4.1.	22.395,33	1.599,67	266,61
	Grupo 4.2.	19.974,21	1.426,73	237,79
	Grupo 5.	17.094,00	1.221,00	203,50
Gestión Contrato/Oferata.	Grupo 1.	32.685,06	2.334,65	389,11
	Grupo 2.	27.842,83	1.988,77	331,46
	Grupo 3.	24.816,44	1.772,60	295,43
	Grupo 4.1.	19.974,21	1.426,73	237,79
	Grupo 5.	17.094,00	1.221,00	203,50
Apoyo Corporativo.	Grupo 1.	32.685,06	2.334,65	389,11
	Grupo 2.	27.842,83	1.988,77	331,46
	Grupo 3.	22.395,33	1.599,67	266,61
	Grupo 4.1.	19.974,21	1.426,73	237,79
	Grupo 4.2.	17.094,00	1.221,00	203,50
	Grupo 5.	17.094,00	1.221,00	203,50

Valor cuatrienio: 19,44 euros/mes.

Dieta completa: 48,78 euros/día.

Media dieta: 11,74 euros/día.

## ANEXO II

## Política de turnicidad, guardias e intervenciones planificadas

## Objeto

El propósito de esta norma es definir las condiciones para la prestación del servicio de aquellas personas que, por necesidades del cliente, proyecto, mejora de infraestructuras, presten servicios en un horario diferente a la jornada habitual de trabajo definida y fijada para cada empleado/a de Evolutio en función de su puesto de trabajo.

El objetivo es ofrecer un soporte de calidad y eficaz que responda a las necesidades de nuestros clientes.

### *Efectividad*

Esta norma entrará en vigor junto con el IV Convenio Colectivo de Evolutio, el día 1 de septiembre de 2025. Por tanto, las condiciones aquí descritas se aplicarán a partir de dicha fecha. La compañía se reserva el derecho de revisar, modificar todas o algunas de las condiciones aquí descritas o de cancelar esta política, cuando las necesidades del trabajo, de proyectos concretos o los requerimientos de la compañía así lo aconsejen, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

La entrada en vigor de las actualizaciones que, en su caso, se realicen, serán las indicadas para cada una de las situaciones descritas en esta política. La actualización de las cantidades a compensar viene recogida en cada uno de los apartados y tendrán efectividad desde 1 de enero de 2026.

### *Aplicabilidad*

Esta política nace de las necesidades de cobertura de servicio demandadas actualmente por el mercado, en relación con las instalaciones, servicio y soporte a nuestros clientes. Por tanto, en principio, esta norma será de aplicación a los grupos de trabajo que se determinen en cada momento según la estructura organizativa de la compañía.

Las características especiales de los servicios y contratos con clientes pueden dar lugar a ajustes temporales de la política aquí definida hasta una nueva revisión del contrato que permita negociar condiciones acordes a las prácticas y normas definidas en Evolutio.

### *Herramientas*

Para recibir consultas y/o avisos de avería el/la empleado/a en servicio de guardias o de intervenciones planificadas dispondrá de un teléfono móvil, según elección de la compañía en cada momento. La persona trabajadora que tenga asignado dicho teléfono será responsable del adecuado uso de este, debiendo informar a la compañía de cualquier anomalía o sustracción del mismo, acorde a las políticas de Seguridad de Evolutio.

Igualmente, la persona trabajadora en servicio de guardias dispondrá del servicio gratuito de conexión a Internet, que la empresa pueda decidir y que le permita acceder en remoto a las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.

Cada uno/a es responsable de utilizar esta herramienta de trabajo para fines estrictamente profesionales y no personales o particulares.

### *Periodicidad*

Los supervisores/as inmediatos/as de los empleados/as a los que es aplicable esta política, prepararán turnos rotativos para cada uno de sus grupos, identificando las personas que prestarán dicho servicio, así como los períodos semanales asignados a cada una.

El período máximo de guardias o de disponibilidad asignado a cada trabajador/a será de tres semanas por mes; no obstante, si las condiciones del trabajo y los compromisos con los clientes lo aconsejasen, el número de turnos, período máximo de guardias o disponibilidades, así como el número de personas asignadas a cada turno podría cambiar.

El director/a del área que ha de prestar tal servicio, propondrá a la dirección de la compañía las nuevas condiciones a fin de que el servicio pueda proporcionarse adecuadamente. De igual forma, los períodos de guardia o disponibilidad superiores al indicado anteriormente podrán ser aceptados excepcionalmente, previa solicitud de las personas involucradas, como consecuencia de intercambios personales, vacaciones o enfermedad.

En caso de duda o discrepancias de esta norma, el/la trabajador/a podrá tratar con el/la supervisor/a del equipo y/o con People & Change y/o con los representantes de los/las trabajadores/as.

1. Compensación de trabajos realizados en días festivos locales o nacionales, de personas fuera del sistema de turnos.

– El cuadrante de personas que trabajen cada uno de esos días, se hará, en primera instancia, con las que se presenten voluntariamente para ello. Solo en caso de no cubrir el número mínimo de personas necesarias para atender correctamente los servicios, se procederá a la nominación por parte de los responsables de cada equipo.

– Cada día festivo local o nacional trabajado por el personal fuera del sistema de turnos queda establecida una compensación económica cuyo cálculo tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Salario hora de cada persona: calculado como salario fijo anual bruto/1752 horas de jornada anual.

- Factor multiplicador de 2.

- Número de horas trabajadas = Salario hora x 2 x horas trabajada.

– Excepcionalmente se valorará la compensación con tiempo en lugar de con dinero, si alguna persona así lo solicita.

2. Turnicidad.

Las características de los servicios prestados pueden requerir la existencia de colectivos de empleado/as que deban prestar sus servicios en el sistema de turnos. La asignación a turnos puede ser algo permanente e inherente a las necesidades de un proyecto o podría evaluarse la posibilidad de que fuera algo coyuntural debido a las especiales circunstancias de servicio de un determinado proyecto o cliente. En ambos casos se informará con antelación suficiente a los/as empleados/as que se les requiera trabajar en turnos, así como del tipo de turnos y la remuneración asociada a ellos.

– Se establece para turnos de 24\*7, incluyendo sábados y domingos, una retribución de 2.382,40 euros brutos anuales, que contempla tanto la compensación por el trabajo en turnos como la nocturnidad asociada a dichos turnos.

– Para turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes, ambos turnos en horario diurno (hasta las 22:00) se establece una compensación de 567,21 euros brutos anuales. En aquellos casos que por necesidad del servicio alguno de los turnos se extienda regularmente total o parcialmente entre las 22:00 y las 6:00, el/la empleado/a percibirá la cantidad de 612,59 euros brutos al año de manera adicional.

– Por cada día festivo (festivos nacionales o locales) que la persona trabajadora que está en turnos tenga que trabajar recibirá una cantidad adicional de 56,79 euros brutos por día. En el caso de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero la compensación será de 113,46 euros brutos por cada uno de esos días.

– Aquellos/as empleados/as que sean requeridos de forma urgente para cubrir el turno de otro/a empleado/a que por necesidades de fuerza mayor no pueda realizar su turno será compensado de forma excepcional con 170,25 euros por día efectivo que tenga que sustituirlo hasta que se regularicen los turnos.

Plus turnicidad (anual) 24 x 7 de L-D.	2.382,40
Plus turnicidad (anual) mañana/tarde, de L-V.	567,21
Plus nocturnidad (anual).	612,59
Día festivo (en turnos).	56,79

### 3. Guardias (*on call* o disponibilidad).

Este modelo se aplicará a todos/as aquellos/as empleados/as que por necesidades de prestación de servicios a clientes se les requiera para cubrir este servicio.

Se establece un pago único por el concepto de guardia y trabajos efectivos dentro de la misma, pudiendo ser estos para la gestión de incidencias o resolución de averías, de acuerdo con los siguientes tramos de tiempo y su correspondiente compensación (en euros).

	Compensación
Guardia semanal 7 días.	340,28
Guardia semanal 6 días.	283,60
Guardias fines de semana y festivos.	170,25
Guardias fin de semana.	113,46
Guardia 1 día festivo.	63,91

En el caso de guardias de siete días se establece un pago adicional de 226,82 euros brutos a la semana, para aquellas guardias que requieran de más de diez horas de trabajo efectivo durante la semana de la guardia.

### 4. Intervenciones planificadas.

Las intervenciones planificadas son aquellas realizadas por personas trabajadoras que no se encuentran en situación de guardia pero que pueden ser requeridas para realizar trabajos en un horario diferente a la jornada habitual de trabajo definida y fijada para cada empleado/a de Evolutio. Deberán ser intervenciones requeridas por el cliente y autorizadas expresamente por la compañía, de acuerdo al procedimiento establecido en cada grupo.

La forma de compensar las horas de intervención planificadas se hará de acuerdo al cuadro adjunto, es decir se utilizará un multiplicador sobre el coste base de cada persona por hora, en concreto:

- Horario diurno: hora base x 1,5.
- Horario nocturno: hora base x 2.
- Domingos y festivos: hora base x 2,5.

Entendiendo el horario diurno al que va desde la finalización de la jornada de trabajo habitual del empleado/a en cuestión y hasta las 22:00 horas y siendo el horario nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas.

Para cada uno de estos tramos horarios se establecen unas cantidades de pago mínimas y máximas, para asegurar una compensación razonable, de tal forma que en el horario diurno, el pago por hora nunca será inferior a 28,21 euros la hora ni superior a 37,49 euros la hora. Para el caso de la intervención nocturna, los límites estarán entre 37,13 y 45,41 euros brutos a la hora. Y en el caso de festivos el límite estará entre 39,75 y 51,19 euros brutos la hora.

El buen gobierno de la gestión de las intervenciones planificadas significa que en aquellos casos que la intervención se prolongue hasta altas horas de la madrugada, se permita que el empleado/a en cuestión pueda flexibilizar su horario de entrada al día siguiente para así asegurar las horas mínimas de descanso necesarias.

	Compensación	Límites Compensación
Hora intervención diurna.	Factor 1:1,5.	De 28,21 a 37,49.
Hora intervención nocturna.	Factor 1:2.	De 37,13 a 45,41.
Hora intervención festivo.	Factor 1:2,5.	De 39,75 a 51,19.

Dada la naturaleza y criticidad de los servicios que requieren de turnos, guardias y/o intervenciones planificadas, y atendiendo al impacto que supone en dichos servicios no poder prestarlos, si durante el periodo del turno, guardia o intervención se produjera algún incidente, sea cual sea su origen, que como consecuencia deje incomunicado al trabajador/a, éste deberá procurar –siempre que no ponga en riesgo su integridad física y no exista contraindicación por parte de las autoridades competentes– desplazarse a un lugar en el que pueda dotarse de conexión a internet/telefonía de modo que, utilizando el equipamiento proporcionado por Evolutio, pueda continuar con el desempeño de su trabajo. Este lugar podría ser, entre otros, la propia oficina de Evolutio o del cliente al que se presta servicios.

Adicionalmente se podrán identificar proyectos o clientes que por las especiales características del servicio a prestar requieran de una adaptación específica de la política de turnicidad, guardias e intervenciones planificadas aquí definida.

En esos casos en que así se requiera, el modelo de gestión será diseñado en común acuerdo entre el Director/a del Área y People & Change, asegurando que el modelo de gestión a implantar cumple las condiciones legalmente establecidas, respeta los tiempos de descanso necesarios, se comunica con la suficiente antelación a los/as empleados/as, se informa a los representantes de los/as trabajadores/as, y se pone en marcha los canales adecuados para su adecuada implantación. En cualquier caso, deberán ser medidas transitorias hasta la implantación efectiva de la política de prestación de servicios definida por la compañía.

### *Administración y control del servicio*

Como fase previa se identificarán aquellos servicios, proyectos o circunstancias que requieran que un/a empleado/a esté asignado a alguno de estos servicios de turnicidad, guardia o intervención planificada.

Aquellas personas susceptibles de prestar sus servicios en modo turnicidad, guardia o intervención planificada, deberán firmar un acuerdo de prestación de servicio.

En caso de movilidad interna a otros proyectos que requieran otro tipo de servicio se gestionará con la suficiente antelación para permitir realizar los cambios necesarios.

En el servicio prestado en sistema de turnos no cabe la posibilidad de realizar intervenciones planificadas fuera de horario o servicios en modo guardia o disponibilidad ya que, de acuerdo con la naturaleza del servicio a turnos, siempre debería haber alguna persona en el siguiente turno capaz de gestionar las intervenciones, salvo autorización expresa del jefe directo.

Las intervenciones planificadas se consideran algo excepcional y sujetas a realizar fuera del horario habitual de trabajo asignado a ese/a empleado/a en concreto.

Determinados proyectos o servicios pueden requerir la necesidad de ajustar el horario habitual de trabajo a las necesidades de dicho servicio. Si es el caso, se informará con la suficiente antelación al empleado/a. Estas circunstancias que pueden considerarse coyunturales no conllevarán una compensación económica adicional, siempre que el ajuste horario se realice dentro de la jornada diurna, en otro caso habría que aplicar las compensaciones correspondientes.

No se abonará ninguna otra cantidad o plus diferentes a las recogidas en esta política salvo autorización expresa del Director/a de Área y de People & Change.

En el caso de pago por horas destinadas a intervenciones el pago será por horas completas de intervención.

Estas retribuciones se entienden brutas y de ellas se deducirán las cantidades que por contribución a la Seguridad Social, impuestos o cualquier otro tipo, establezcan las normas vigentes.