



## ACUERDO SOBRE TRASPASO Y UNIFICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A TODO EL PERSONAL DE SOGETI ESPAÑA

----- 000 0 000 -----

### PREÁMBULO

SOGETI ESPAÑA, S.L. (en adelante solo Sogeti) cuenta en la actualidad con cerca de 1.200 empleados adscritos a los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao, y viene desarrollando su actividad en el ámbito de las Tecnologías de la Información, disponiendo de un amplio portafolio de Soluciones y Consultoría de Software Control & Testing, así como en el entorno de la Consultoría Tecnológica, la Gestión de Aplicaciones, los Servicios de Infraestructura y Tecnología de Recursos Humanos

El pasado 25 de junio de 2.008, las Secciones Sindicales Estatales de CC.OO. y UGT, solicitaron por escrito la puesta en marcha del punto Sexto.e) del Acuerdo sobre políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales de Sogeti<sup>1</sup>, para proceder al traspaso negociado y cambio de los Convenios Colectivos que hasta ahora se venían aplicando en los centros de trabajo de Barcelona y Valencia adheridos al de Oficinas y Despachos, en el sentido de que resulte de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública (en adelante solo Convenio de Consultoría), así como a la unificación de criterios en su aplicación para todos los centros de trabajo de Sogeti.

En este sentido, todas las partes implicadas consideran que dicho Convenio de Consultoría resulta de aplicación efectiva, habiendo perdido la aplicación de los anteriores convenios colectivos en los centros de trabajo de Barcelona y Valencia por razón de la verdadera naturaleza de la actividad que se viene desarrollando en Sogeti, así como la conveniencia y practicidad de proceder a dicho cambio y su aplicación efectiva a partir del 1 de enero de 2.009.

Conscientes todas las partes de la negociación sectorial existente para la conclusión del XVI Convenio de Consultoría entre patronal y sindicatos, la previsión expuesta se aplazó con respecto a lo inicialmente dispuesto, por razón de la utilidad que podía tener caso de concluirse dicha negociación colectiva dentro de los plazos razonables para que permitiera su aplicación en la fecha prevista.

<sup>1</sup> Acuerdo sobre políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales en Sogeti España, S.L., de fecha 23 de enero de 2.008



Sin embargo, vista la ruptura de la negociación colectiva, las partes convinieron el acercamiento necesario para llevar a efecto el presente acuerdo, llevando a cabo diversas conversaciones e intercambios de información desde el pasado mes de julio hasta el corriente mes de Diciembre, que se han plasmado, en rondas de mesas de negociación que tuvieron lugar los días 10 de julio, 23 de julio, 18 de septiembre, 8, 29 de octubre de 2008, 21 de noviembre, 3 de diciembre, 9 y 19 de diciembre de 2.008.

Vistos los anteriores antecedentes, la Dirección de Sogeti acuerda, tras oír y negociar con las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, proceder al cambio de los Convenio Colectivos de Oficinas y Despachos que hasta ahora venían aplicándose en los centros de trabajo de Barcelona y Valencia para proceder a aplicar el Convenio de Consultoría, que ya venía aplicándose en los centros de trabajo de Madrid y Bilbao, así como llevar a cabo la unificación de criterios aplicables a todos los trabajadores presentes y futuros de Sogeti, y todo ello en base a los siguientes.

## PRINCIPIOS

### **Primero.- Ámbito Funcional del Cambio de Convenio Colectivo. Principios Generales e Incremento Salarial Mínimo.**

Los centros de trabajo de Barcelona y Valencia de Sogeti pasarán a estar adscritos al Convenio de Consultoría<sup>2</sup> vigente, con aplicación íntegra del mismo, pasando por tanto a resultar de aplicación a todos los empleados de la plantilla de Sogeti.

Asimismo, se llevará a cabo una unificación y categorización de conceptos salariales para toda la plantilla, según se determinará mas adelante en el punto tercero y sexto del presente documento.

Tanto el cambio de convenio colectivo aplicable como la unificación de conceptos salariales se llevarán a cabo desde la premisa y aplicación del principio general de que ninguna retribución salarial se verá afectada, ni en mas ni en menos, como consecuencia del cambio realizado. Ello se entiende sin perjuicio de cualquier situación que pueda suponer adaptación a los mínimos de convenio.

En cualquier caso, al amparo de lo previsto en el acuerdo de 23 de enero de 2.008, el cambio de Convenio Colectivo partirá de la no aplicación del

<sup>2</sup> En la actualidad el XV Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública, aprobado mediante Resolución de 26 diciembre de 2006 de la Dirección General de Trabajo (BOE nº 11, de 12 de enero de 2.007, pag. 1746 y siguientes)



principio de compensación y absorción contenido en el artículo 7 del Convenio de Consultoría y en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores con la intención y principio de evitar la congelación salarial.

A estos efectos, las partes acuerdan que la compensación y absorción no será aplicable en ningún caso:

1. Al concepto salarial de Antigüedad.
2. A la subida anual mínima de los salarios por la aplicación, a los conceptos de Convenio de Consultoría de Salario Base y Plus Convenio, del IPC previsto por el Gobierno.
3. En el caso de que a 31 de diciembre el IPC acumulado anual real registrado por el INE superase la previsión del Gobierno, la diferencia en más se adicionará y consolidará a la subida salarial mínima no absorbible hasta el límite de 3,9%.

#### **Segundo.- Aplicación del incremento salarial mínimo.**

La subida anual mínima de los conceptos económicos establecidos en el Convenio de Consultoras será la del IPC previsto por el Gobierno para el año en curso. Se realizará en el mes de enero de cada año y con efectos retroactivos al día 1 de dicho mes.

En el caso de que a 31 de diciembre el IPC acumulado anual real registrado por el INE superase la previsión del Gobierno se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la subida inicial hasta el límite del 3,9%. En su virtud, se abonarán las diferencias resultantes una vez conocido el IPC definitivo en uno o varios pagos antes del 31 de marzo del año siguiente. En tal caso, la diferencia en más tendrá efectos retroactivos limitados, aplicándose únicamente a partir del último mes en el que se superó definitivamente el IPC acumulado en el año al IPC previsto por el Gobierno hasta final de año.

La Dirección de Sogeti y las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT se reunirán, como mínimo, con carácter anual para analizar la situación salarial de la compañía y determinar la política salarial que se aplique, por encima de los mínimos establecidos.

No obstante lo anterior, las partes deciden establecer las siguientes excepciones al sistema de incremento salarial mínimo:

- ✚ **Deflación** constatada como IPC real menor o igual que cero (0%) durante los últimos seis (6) meses, inmediatamente anteriores al 1 de enero de cada año. En este caso, en atención a la caída del IPC por

debajo de cero, no se establece subida mínima durante el período que dure el proceso económico.

- ✚ **Recesión económica** constatada como decrecimiento continuado del PIB en los últimos seis (6) meses, inmediatamente anteriores al 1 de enero de cada año. En este caso, debido a la situación de crecimiento negativo del PIB, se establece una subida mínima de un 1% durante el período que dure dicha situación.
- ✚ **Inflación prevista por el Gobierno superior al 3,5%** para el año en el que se va a producir el incremento salarial. En este caso, debido al anómalo crecimiento de los precios, se establece una subida mínima del 3,5%. En el caso de que a 31 de diciembre el IPC acumulado anual real registrado por el INE superase la previsión del Gobierno se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la subida inicial hasta el límite del 3,9%. En su virtud, se abonarán las diferencias resultantes una vez conocido el IPC definitivo en uno o varios pagos antes del 31 de marzo del año siguiente. En tal caso, la diferencia en más tendrá efectos retroactivos limitados, aplicándose únicamente a partir del último mes en el que se superó definitivamente el IPC acumulado en el año al IPC previsto por el Gobierno hasta final de año.

De la misma manera, en el supuesto que se cambie de forma excepcional el Convenio de Consultoría, de modo que los cambios supongan una modificación del sistema de clasificación profesional, o que tenga como consecuencia cambios en la estructura salarial y en ambos casos suponga un incremento excepcional del salario Base o la desaparición de alguno de los conceptos de convenio (Salario Base, Plus Convenio o Antigüedad utilizados en el presente Acuerdo), las partes se comprometen a negociar y discutir la situación resultante que permita evaluar la sostenibilidad del crecimiento salarial. A estos efectos no se considerará situación excepcional la mera actualización de tablas o una redistribución entre los conceptos remuneratorios.

### **Tercero.- Ámbito temporal del cambio de convenio colectivo.**

Por cuestiones y motivos de mero carácter operacional y práctico, el cambio de convenio colectivo se llevará a cabo de manera efectiva partir del próximo 1 de enero de 2.009, siendo a partir de dicha fecha cuando se materialice su aplicación para el personal adscrito a los centros de trabajo de Barcelona y Valencia, unificándose así la aplicación del Convenio de Consultoría a toda la plantilla de Sogeti.





En todo lo relativo al incremento salarial mínimo y sus reglas de aplicación entrará en vigor para su aplicación efectiva en y a partir del 1 de enero de 2.010.

**Cuarto.- Fijación de estructura salarial común. Tabla de categorías para carreras administrativas y carreras técnicas.**

De acuerdo con lo contenido en el Convenio de Consultoras, se fijará una estructura salarial común ordinaria y prorrateada en catorce (14) pagas (con devengo de pagas extraordinarias de carácter semestral), siguiendo el modelo de dicho convenio, que contendrá los siguientes conceptos básicos, con carácter de salario fijo.

- ✚ Salario Base (Salario Base Mínimo Sogeti).
- ✚ Plus Convenio.
- ✚ Antigüedad.
- ✚ Mejora Voluntaria.

A efectos del cálculo de los importes anteriores, la dirección de Sogeti acuerda la fijación de un Salario Base Mínimo Sogeti (SBMS) que, para las categorías que seguidamente se relacionan, tendrá la consideración de salario mínimo garantizado por Sogeti en las categorías respectivas, y se compromete, por tanto, a no contratar a ningún empleado por debajo de dichos salarios. El SBMS tendrá el carácter de consolidable y no absorbible.

Por consiguiente, el importe del incremento salarial anual mínimo resultante de la aplicación del mecanismo descrito en el Principio Segundo anterior, se consolidará al SBMS de cada categoría, siempre que este resulte superior al Salario Base de convenio.

El resultado de la estructura salarial así definida se obtendrá de la siguiente manera para cada empleado:

1º. Se procederá a sumar el SBMS con el Plus Convenio (según tabla vigente del Convenio de Consultoras así como la Antigüedad (según definición vigente del Convenio de Consultoras) cuyo resultado obtenido se configura como subtotal salarial.

2º. En el caso de que, tras la suma operada, el subtotal salarial calculado para el empleado fuera superior su salario fijo total actual, se tratará como una situación excepcional y será objeto de análisis individualizado por la Comisión Paritaria que mas adelante se describe.

3º. En el caso de que, tras la suma operada, el subtotal salarial calculado para el empleado fuera inferior a su salario fijo total actual, la diferencia entre ambos se configurará como **Mejora Voluntaria**.

Tabla de Categorías y Salarios Mínimos					
	Categorías de Convenio (en nómina)	Código SOGETI	Salario Base Mínimo SOGETI	Plus Convenio	Base Mínimo Convenio
ADMINISTRATIVOS	Titulado Superior	TitSu	1.447,52 €	101,22 €	1.447,52 €
	Jefe Superior	JefSu	1.202,76 €	75,87 €	1.076,74 €
	Titulado Grado Medio	TitGm	1.202,76 €	73,81 €	1.045,54 €
	Jefe de Primera	JefPr	1.131,33 €	71,76 €	1.017,47 €
	Oficial de Primera	OfiPr	1.062,17 €	55,64 €	790,80 €
	Oficial de Segunda	OfiSe	1.007,88 €	50,57 €	722,10 €
	Auxiliar Administrativo	Auxi	807,50 €	44,39 €	633,75 €
TÉCNICOS	Analista	Anali	1.447,52 €	101,22 €	1.447,52 €
	Analista Programador	AnaPr	1.420,25 €	94,76 €	1.420,25 €
	Programador Senior	ProSe	1.017,47 €	71,76 €	1.017,47 €
	Programador Junior	ProJu	966,29 €	64,11 €	911,07 €
	Operador técnico	Oper	899,57 €	54,59 €	775,70 €
	Codificador	Codif	633,75 €	44,39 €	633,75 €

**Quinto.- Migración de Categorías al Convenio de Consultoría de carreras administrativas (incluye Management, Comercial y Administración).**

Dentro de los grupos profesionales y definiciones de categorías que se recogen en el Convenio de Consultoras, se producirá la migración de categorías para las carreras administrativas actuales (incluyendo Management, Comercial y Administración) al convenio aplicable, atendiendo a la función real y efectiva consolidada en el puesto desempeñado, de acuerdo con el siguiente cuadro:



LF

<b>Tabla de migración de carreras administrativas (Management, Comercial y Administración)</b>			
<b>Categoría Antigua Funcional</b>	<b>Cód. SOG Antiguo Funcional</b>	<b>Categoría Nueva</b>	<b>Código SOGETI</b>
Titulado Superior	TITSU	Titulado Superior	TitSu
Director	DIRGR	Titulado Superior	TitSu
Director	DIROP	Titulado Superior	TitSu
Director	DIRAG	Titulado Superior	TitSu
Comercial	JEFES	Jefe Superior	JefSu
Comercial	TITGM	Jefe Superior	JefSu
Comercial	JEFE1	Jefe Primera	JefPr
Titulado Superior	SUPMG	Titulado Superior	TitSu
Técnico de Personal	TECPE	Jefe Primera	JefPr
Técnico Marketing	TECMK	Jefe Primera	JefPr
Técnico RR.HH.	TECRH	Jefe Primera	JefPr
Secretaria Unidad	SECUN	Oficial Primera	OfiPr
Oficial de Primera	OFIC1	Oficial Primera	OfiPr
Oficial de Segunda	OFIC2	Oficial Segunda	OfiSe
Auxiliar Administración	AXADM	Auxiliar	Auxi
Comercial	BUDEV	Jefe Superior	JefSu
Asistente Dirección	SUPS1	Oficial Primera	OfiPr

No obstante lo dispuesto en el cuadro anterior, podrán darse casos en los que se ocasione alguna excepción a la migración (si bien con carácter limitado) a una mas específica y correcta migración a la verdadera naturaleza de la prestación del servicio por parte del empleado, y que será analizado en seno de la Comisión Paritaria que mas adelante se describe.

**Sexto.- Migración de categorías al Convenio de Consultoría de carreras técnicas.**

Dentro de los grupos profesionales y definiciones de categorías que se recogen en el Convenio de Consultoras, se producirá la migración de categorías para las carreras técnicas actuales al convenio aplicable, atendiendo a la función real y efectiva consolidada en el puesto desempeñado, de acuerdo con el siguiente cuadro:



WF

Tabla de migración de carreras técnicas (i)				Tabla de migración de carreras técnicas (y ii)			
Categoría Antigua Funcional	Cod. SOG Antiguo Funcional	Categoría Nueva	Código SOGETI Nuevo	Categoría Antigua Funcional	Cod. SOG Antiguo Funcional	Categoría Nueva	Código SOGETI Nuevo
Titulado Superior	TITSU	Analista	Anali	Analista Funcional	AFUNC	Analista	Anali
Titulado Grado Medio	TITGMT	Programador Senior	ProSe	Analista Funcional	ANALI	Analista	Anali
Director Técnico	DIRTC	Analista	Anali	Analista Orgánico	AORGA	Analista	Anali
Jefe de Proyecto	JPROY	Analista	Anali	Analista Programador	APROG	Analista Programador	AnaPr
Jefe de Proyecto	JPROT	Analista	Anali	Programador Senior	PROGS	Programador Senior	ProSe
Director Técnico	SRMAN	Analista	Anali	Programador	PROGR	Programador Senior	ProSe
Jefe de Proyecto	MANAG	Analista	Anali	Programador Junior	PROGJ	Programador Junior	ProJu
Jefe de Proyecto	MANG2	Analista	Anali	Auxiliar Programador	AXPRO	Programador Junior	ProJu
Jefe de Proyecto	MANG1	Analista	Anali	Service Manager	SERVM	Analista	Anali
Consultor Senior	SRCO2	Analista	Anali	Analista Sistemas	ASIST	Analista	Anali
Consultor Senior	SRCO1	Analista	Anali	Administrador Sistemas	ADSIS	Analista Programador	AnaPr
Consultor Senior	CONSR	Analista	Anali	Técnico Sistemas	TECSI	Programador Senior	ProSe
Consultor	CONSU	Analista Programador	AnaPr	Técnico Sistemas	TESIS	Programador Senior	ProSe
Consultor	CONS3	Analista Programador	AnaPr	Técnico Explotación	TECEX	Operador Ordenador	OpeOr
Consultor	CONS2	Analista Programador	AnaPr	Operador de Ordenador	OPORD	Operador Ordenador	OpeOr
Consultor	CONS1	Analista Programador	AnaPr	Operador de Ordenador	OPPER	Operador	Oper
Consultor Junior	CONJR	Programador Senior	ProSe	Operador de Ordenador	CODIF	Codificador	Codif
Titulado Grado Medio	JEFES	Analista Programador	AnaPr				
Director Técnico	JEFE1	Analista	Anali				
Service Manager	JEFOF	Analista	Anali				

No obstante lo dispuesto en el cuadro anterior, podrán darse casos en los que se ocasione alguna excepción a la migración (si bien con carácter limitado) a una más específica y correcta y migración a la verdadera naturaleza de la prestación del servicio por parte del empleado, y que será analizado en seno de la Comisión Paritaria que más adelante se describe.

**Séptimo.- Categorización de conceptos salariales**

Una vez operada la migración de los conceptos salariales objeto de cambio de convenio, según se ha determinado en el acuerdo tercero del presente documento, se procede a categorizar el resto de los conceptos salariales existentes y aplicables a toda la plantilla en los siguientes:

1. Conceptos de salario total fijo anual; constituyen la retribución ordinaria fija del empleado en catorce (14) pagas.

<b>Conceptos de Salario Total Fijo anual<sup>3</sup></b>	
1	Salario Base
2	Plus Convenio
4	Antigüedad
3	Mejora Voluntaria (12)
5	Ad Personam
14	COMPL. ABSORBIBLE
16	MEJORA VOLUNTARIA (14)
26	COMPL. PLENA DEDICACIÓN
28	Salario Base consolidado
30	A CUENTA CONVENIO
40	PLUS DE NO CONCURRENCIA
41	CTO. CONSOLIDADO CPS
398	Plus Transporte <sup>4</sup>
9	COMPL. PUESTO TRABAJO (14)
15	COMPL. PUESTO TRABAJO (12)
42	Plus Idiomas
49	Plus Permanencia
78	Plus Eventual

<sup>3</sup> Los conceptos y códigos marcados en verde (1, 2, 4 y 16) serán los únicos conceptos que permanecerán vigentes, integrándose el resto de los conceptos y códigos marcados en rojo dentro de la Mejora Voluntaria (14 pagas).

<sup>4</sup> Aunque desaparezca el actual concepto y código de “plus transporte” se podrá habilitar uno nuevo que permita liquidar las situaciones que impliquen una compensación por transporte.



2. Conceptos de remuneración excepcional; constituyen una retribución extraordinaria del empleado con carácter no consolidable, devengado exclusivamente mientras se generen o mantengan la circunstancias particulares como consecuencia de las condiciones particulares del puesto de trabajo desempeñado.

<b>Conceptos de Remuneración Excepcional</b>	
434	Horas Extras
24	DISPONIBILIDAD
53	Plus Nocturnidad
	Plus Turnos
45	Plus Productividad
17	PREMIO CONTRATACIÓN
22	INCENTIVO = Plus Productividad

3. Conceptos de beneficios adicionales o retribución en especie; se mantendrán en función de la política de beneficios sociales o retributiva en especie de la empresa.

<b>Conceptos de Beneficios Adicionales o Remuneración en Especie</b>	
6	S. MÉDICO
8	TICKET RESTAURANT
10	TICKET GUARDERIA
11	RET. ESPECIE-VEHÍCULO
100	RET. ESPECIE
454	SEGURO DE VIDA Y ACCIDEN

4. Conceptos de retribución variable; según consecución de objetivos notificados al empleado.

<b>Conceptos de Remuneración Variable</b>	
23	BONUS ANUAL



**Octavo.- Comunicación personal de los cambios regulados en este acuerdo.**

La Empresa remitirá con antelación suficiente (antes del 10 de diciembre si fuere posible) una carta personalizada a cada empleado de la compañía explicativa del cambio de convenio colectivo aplicable, que contendrá al menos los siguientes extremos:

- ✚ Detalle personalizado de la migración de categoría de convenio realizada.
- ✚ Desglose personalizado de la estructura del salario aplicable.
- ✚ Eventualmente si la modificación conlleva una modificación de carácter contractual (y solo para aquellos casos donde concurra esta circunstancia) la renuncia por, parte de la empresa, de determinadas condiciones contractuales.
- ✚ La posibilidad de acudir, con carácter mediador y sin renuncia de derecho alguno, a la Comisión Paritaria creada a tal efecto en caso de desacuerdo con el contenido de la comunicación.

**Último.- Creación de una Comisión Paritaria de seguimiento.**

Se creará una Comisión Paritaria de seguimiento del presente acuerdo que estará constituida por un total de cuatro (4) miembros:

- Dos (2) miembros por parte de la Dirección de Sogeti y,
- Dos (2) miembros por parte de la representación sindical, en función de su representatividad.

Los integrantes de la Comisión Paritaria contarán con igualdad de voz y de voto en el seno de sus deliberaciones.

Entre las funciones de la Comisión Paritaria estará la de constituirse como órgano arbitral para intentar dirimir cualquier cuestión que pudiera surgir entre Empresa y Empleados en la aplicación, interpretación y ejecución de los términos aquí dispuestos.

Cualquier empleado podrá dirigirse a la Comisión Paritaria en consulta por escrito, a la dirección de correo-e [comisionparitaria@sogeti.com](mailto:comisionparitaria@sogeti.com), para solicitar mediación en relación a la aplicación de los criterios de migración de categorías profesional o conceptos salariales. En dicha solicitud se argumentarán y fundamentarán los datos y hechos objetivos por los cuales se manifieste la disconformidad u observaciones con los criterios de migración aplicados y/o con su resultado.

Las solicitudes efectuadas a la dirección de correo-e indicada serán rebotadas a la dirección de Sogeti y las representaciones sindicales. La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes a la mayor brevedad posible para efectuar la revisión de las solicitudes y, previo traslado al Departamento o Unidad de Negocio correspondiente y, practicando los medios de prueba a que hubiere lugar, deliberará sobre el contenido de la misma pudiendo alcanzar alguna de las siguientes resoluciones:

- ✚ RESOLUCIÓN CON ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA, en la que por mayoría de los miembros se tome en consideración otorgar o no otorgar, total o parcialmente, el amparo solicitado por el empleado.
- ✚ RESOLUCIÓN SIN ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA, en la que no se hubiere alcanzado un acuerdo por mayoría que permita la toma en consideración.

En ambos casos, la resolución será notificada igualmente por escrito a las partes, sin que ello suponga el sometimiento de la cuestión con carácter definitivo, dejando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales ordinarios del orden social que corresponda en cualquier caso.

Leído y conforme por todas las partes, lo firman, suscriben y ratifican en unidad de acto en Madrid, a 19 de Diciembre de 2.008, por triplicado ejemplar a un solo efecto.

Fdo. Sección Sindical Estatal-CC.OO.



Fdo. Sección Sindical Estatal UGT

Fdo. Sogeti España, S.L.

