

En Madrid, a 28 de junio de 2019, siendo las 12:00 horas, se reúnen la Representación de Sogeti España, S.L.U. y Capgemini España, S.L. y la Representación Legal de los trabajadores -Comités de Empresa de Barcelona y Madrid, Sección Sindical Estatal de CCOO y Delegada de Personal de Sevilla-, con la presencia de los asistentes que se relacionan a continuación:

**Por la Representación Empresarial:**

- D. Jose Luis Antón, como representante de Sogeti España, S.L.U.
- Dña. Arancha Torres González, como representante de Capgemini España, S.L.
- Dña. Cristina Bru Solaz, como representante de Capgemini España, S.L.

**Por la Representación Legal de los Trabajadores:**

- D. Isaac Álvarez Diz, como presidente del Comité de Empresa de Barcelona
- D. Jorge Pablo Espí Férrez, como presidente del Comité de Empresa de Madrid
- D. Jairo Lozano Fernández, como secretario general de la Sección Sindical Estatal de CCOO
- Dña. Sonia Lan-Hoa Mouchel, como delegada de personal del centro de Sevilla

Ambas Representaciones, se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad suficientes para suscribir el presente ACUERDO, a cuyo efecto **MANIFIESTAN** lo siguiente:

**1. Introducción**

Como consecuencia del proceso de integración previsto en fecha de 1 de julio de 2019 entre las compañías del Grupo Capgemini (Capgemini España S.L y Sogeti España S.L.U), que se concretará en una operación de fusión por absorción, que implica una sucesión universal de derechos y obligaciones, es interés de las partes firmantes del presente Acuerdo establecer un marco de condiciones y garantías que favorezcan al máximo la integración de los empleados y empleadas concernidos de Sogeti en Capgemini España lo que, a su vez, permitirá la consolidación de nuestro Grupo en los niveles de profesionalización y rentabilidad necesarios para mantener su competitividad en el mercado.

Las condiciones y garantías previstas son las siguientes:

**2. Condiciones Generales**

Capgemini España, como futura empresa receptora de los empleados y empleadas de Sogeti, está trabajando y trabajará en el desarrollo de los programas de integración y acompañamiento al cambio que permitan a dichas personas una mejor y más rápida adaptación a la nueva estructura de Capgemini España. Se incluyen en este apartado la participación en sesiones de acogida y la puesta a su inmediata disposición de las herramientas internas de Capgemini España (intranet, correo electrónico corporativo, sistemas de gestión, etc.).

### **3. Garantías de Empleo**

Capgemini informará a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras sobre las medidas a adoptar en materia de empleo.

### **4. Garantías de las Condiciones Laborales**

Capgemini España se subrogará en las condiciones laborales de los empleados procedentes de Sogeti, subrogándose en la totalidad de los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de Sogeti, incluyendo los acuerdos (anexo A1 y A2) y las políticas y/o normativa interna de aplicación en Sogeti en el momento de la subrogación, en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Capgemini respetará la antigüedad de cada persona trabajadora a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios.

Tras la fusión, al colectivo de Sogeti subrogado le será, igualmente, de aplicación las políticas específicas de Capgemini en aquellas materias no contenidas en ninguna política en vigor en Sogeti a la fecha de la fusión.

Asimismo, aplicará la cláusula aclaratoria al apartado 5.2 sobre el Incremento salarial anual variable referenciado al GOP (Gross Operating Profit) de Sogeti, del Acuerdo sobre Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo acordado entre la representación de Sogeti España, S.L.U y la comisión representativa de los trabajadores (Secciones sindicales de CCOO y UGT) de fecha 29 de febrero de 2016, recogida en el Anexo A3 del presente Acuerdo.

### **5. Garantías sindicales.**

Se acuerdan unas determinadas garantías para todos los componentes de los comités de empresa y delegados de personal de Sogeti España, que se extenderán desde la fecha de la integración en Capgemini España hasta la celebración de las siguientes elecciones sindicales previstas para febrero de 2020, durante este periodo se establece:

1. Mantenimiento de la protección en el empleo, recogida en el artículo 68 apartados a), b), c) y d) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Mantenimiento del crédito horario conforme las horas establecidas en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

### **6. Compromiso de diálogo**

Dado que el fin último del presente Acuerdo es la realización del proceso de integración Sogeti-Capgemini de forma dialogada y en un clima de paz social, las partes firmantes se comprometen a que, en el desarrollo del mismo, incluyendo su posible adaptación futura, se realice de forma constructiva, agotando siempre todas las vías de diálogo de manera previa y preferente a la asunción de medidas unilaterales. Por ello, la aplicación del mismo queda expresamente condicionada a que la Representación Legal de los Trabajadores respete su compromiso de mantener un clima de paz social y de diálogo, y que cualquier discrepancia que las partes puedan tener se resuelva preferentemente de forma negociada y solo en última instancia, tras haber agotado la posibilidad de alcanzar un acuerdo, a través de la vía judicial.

Como garante para la correcta interpretación y cumplimiento de lo acordado en el presente Acuerdo, cualquiera de las partes firmantes del mismo, podrá solicitar una reunión aclaratoria en caso de entender que se está produciendo una interpretación errónea o incumplimiento de alguno de los extremos acordados.

**7. Ámbito de aplicación y vigencia**

El presente Acuerdo será de aplicación desde la fecha de su firma.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad, firman las partes el presente Acuerdo, en Barcelona a 28 de junio de 2019.

**Representación Empresarial:**

**Representación de la RLT:**

D. Jose Luis Antón

D. Isaac Álvarez Diz

Dña. Arancha Torres González

D. Jorge Pablo Espí Férrez

Dña. Cristina Bru Solaz

D. Jairo Lozano Fernández

Dña. Sonia Lan-Hoa Mouchel

**ANEXO A1: Lista de acuerdos colectivos vigentes en Sogeti**

A continuación, se enumeran los acuerdos colectivos de Sogeti España, S.L.U. total o parcialmente vigentes a fecha de la firma del “Acuerdo de diálogo en el proceso de integración Sogeti-Capgemini España” a los que hace referencia el punto “Garantías de las Condiciones Laborales”:

1	Acuerdo vale de comida.	1 marzo 2006
2	Acuerdo revalorización subvención vales de comida (SIMA).	6 junio 2007
3	Acuerdo armonización de condiciones laborales InQA.Labs.	1 julio 2007
4	Acuerdo políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales.	23 enero 2008
5	Acuerdo anticipos, vestuarios y permiso de Fallas.	19 diciembre 2008
6	Acuerdo sobre traspaso y unificación de convenio colectivo.	19 diciembre 2008
7	Acuerdo suscrito entre la representación de Sogeti España, S.L.U. y la Comisión Representativa de los Trabajadores (Secciones Sindicales de CCOO y UGT): Acuerdo FINAL MSCT (Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo). (Aclaración en anexo A3)	29 febrero 2016
8	Acuerdo SIMA Sogeti [Compensación MSCT 2016 y tickets restaurant].	23 noviembre 2017
9	Acuerdo para negociar los calendarios laborales anuales en Sogeti España.	13 febrero 2018
10	Acuerdo Restitución de Antigüedad.	30 mayo 2019

**ANEXO A2: Protocolos y actas.**

A continuación, se enumeran las actas y protocolos acordados entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de Sogeti España, S.L.U. a la fecha de la firma del “Acuerdo de diálogo en el proceso de integración Sogeti-Capgemini España”.

1	Protocolo de Vacaciones en Sogeti.	25 junio 2008
2	Aclaraciones al Protocolo de vacaciones.	19 diciembre 2008
3	Acta Conciliación Audiencia Nacional (Vacaciones no obligatorias).	22 julio 2009
4	Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como ante la discriminación laboral por razón de sexo.	17 noviembre 2017
5	Protocolo embarazo y lactancia.	17 noviembre 2017
6	Acta 1 Reunión de seguimiento quincenal con Dirección Sogeti - Fórmula cálculo GOP.	19 noviembre 2018

**ANEXO A3: Clausula aclaratoria al apartado 5.2 sobre el Incremento salarial anual variable referenciado al GOP (Gross Operating Profit) de Sogeti, del Acuerdo sobre Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo acordado entre la representación de Sogeti España, S.L.U y la comisión representativa de los trabajadores (Secciones sindicales de CCOO y UGT) de fecha 29 de febrero de 2016.**

Ambas partes han acordado realizar las presentes aclaraciones sobre la fórmula de cálculo del GOP para el colectivo procedente de Sogeti España, S.L.U, afectado por el proceso de integración en Capgemini España, S.L en 2019 en aras a su mejor comprensión presente y futura:

1. Las unidades de negocio de Sogeti se estructuran desde julio de 2018 de la siguiente forma:
  - Las unidades de negocio de Microsoft y Digital Assurance & Testing como la “Market Unit Sogeti”.
  - La unidad de negocio High Tech como “DEMS” (Digital Engineering and Manufacturing Services).

En todo caso, esta organización – unidades de negocio y/o Market Units- se adaptará en cada momento a la estructura y organización de los negocios que venga definida por Capgemini dentro de la capacidad organizativa de la compañía.

2. El GOP es la principal medida interna utilizada en el Grupo Capgemini que hace referencia al margen operacional de las unidades de negocio, que generalmente compara el margen operacional real/actual con el presupuesto y el pronóstico sobre base mensual y anual. En Sogeti las unidades utilizadas son las anteriormente mencionadas.

La fórmula para el cálculo del GOP correspondiente a cada una de las Unidades de Sogeti es la siguiente:

INGRESOS TOTALES-GASTOS DIRECTOS - GASTOS INDIRECTOS-  
GASTOS DE DESARROLLO DE NEGOCIO Y COMERCIALES (BDC:  
Business Development Costs) - GASTOS DE ESTRUCTURA/SOPORTE  
(SFC: Support Function Costs)

El cálculo del GOP se realizará teniendo en cuenta las actuales Market Unit Sogeti y la unidad de negocio DEMS (Digital Engineering and Manufacturing Services), mencionadas en la aclaración anterior, siempre y cuando no existan cambios o variaciones que impidan la realización del cálculo. Un mero cambio de nombre de estas unidades no implicaría una modificación en los criterios de cálculo del incremento variable.

La Dirección Financiera de Capgemini España deberá validar una vez al año, al inicio del proceso de presupuesto (habitualmente en septiembre / octubre), si la organización de las unidades de negocio permite realizar el cálculo del GOP tal y como viene aquí recogido. En caso de producirse alguna modificación en las unidades de negocio anteriormente mencionadas que no permitieran mantener el cálculo actual de GOP, deberá definirse un parámetro alternativo y equiparable para determinar el Incremento Salarial variable de aplicación al colectivo de trabajadores provenientes de Sogeti y afectados por el proceso de fusión de julio de 2019. A tal efecto, se abrirá un proceso de diálogo y negociación con la representación legítima de los trabajadores.

- 3.** Aclaración sobre la aplicación del incremento salarial variable referenciado al GOP regulado en el apartado 5.2 del Acuerdo de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo de 29 de febrero de 2016.

El porcentaje de dicho incremento salarial variable se aplica con efectos del 1 de enero de cada ejercicio, a los empleados procedentes de Sogeti y afectados por la fusión, que tengan más de un año de antigüedad y no hayan disfrutado de otro incremento salarial voluntario superior durante el año anterior.

El porcentaje de dicho incremento es de:

- Un 0,5% por mantener y/o superar el GOP-base del 7,1%.
- Un 0,5% adicional por cada incremento de un punto de GOP sobre el GOP-base del 7,1%.

Dicho incremento salarial variable se aplica sobre los conceptos de Convenio Colectivo.

A los efectos meramente informativos, se recoge a continuación los incrementos salariales anuales en Sogeti de los pasados años:

- En enero de 2016 el incremento anual fue de 1,25% como valor fijado en el acuerdo.
  - En enero de 2017 el incremento anual fue de un 1,5% (1% fijo + 0,5% variable), al ser el GOP de 2016 un 7,76%.
  - En enero de 2018 el incremento anual fue de un 2,5% (1% fijo + 1,5% variable), al ser el GOP de 2017 un 9,56%.
  - En enero de 2019 el incremento anual fue de un 3,5% (1% fijo + 2,5% variable), al ser el GOP de 2018 un 11,7%.
- 4.** Con el objetivo de poder realizar un correcto seguimiento, Capgemini informará periódicamente, con la periodicidad mínima que exige la ley, a la Representación Legal de los Trabajadores sobre los datos financieros y la evolución del GOP en lo referente a lo recogido en esta cláusula.