

Acuerdo sobre políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales en SOGETI España.

La Sección Sindical de CCOO en Sogeti y la Dirección General de SOGETI España, manifiestan el interés común en definir unas políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales para :

- Garantizar unas reglas transparentes de aplicación de los aumentos salariales mínimos de la plantilla.
- Mantener el poder adquisitivo de la gran mayoría de la plantilla tomando como objetivo mínimo de subida el IPC interanual.
- Simplificar los mecanismos de revisión salariales con fechas de aplicación definidas,
- Equiparar el cómputo anual de Jornada laboral entre todos los centros de trabajo de Sogeti España.
- Realizar de manera negociada el cambio de convenio de todos los centros de trabajo de Sogeti España, al convenio de Consultoras, armonizando de esta forma, todas las condiciones laborales.
- Armonizar y consolidar los beneficios sociales y los días de vacaciones entre los diferentes colectivos que conforman la plantilla de Sogeti España. Asimismo, todas las partes entienden que éste es un primer paso de armonización de las condiciones laborales dentro de Sogeti España y, a su vez, en la armonización de los beneficios sociales para equiparlos a nivel de grupo.
- Crear una comisión de Igualdad que tutele la implantación de un Plan de Igualdad negociado con la representación de los trabajadores, buscando además mejorar la conciliación de la vida personal y familiar.

En el marco de estos objetivos comunes, todas las partes acuerdan lo siguiente:

Primero.- Subida salarial efectiva mínima garantizada.

Por el presente acuerdo se define una subida efectiva mínima garantizada para todo el personal de plantilla de Sogeti España, que se establece de la siguiente manera:

1.- Para 2008: El 90% del IPC Interanual a fecha 31 de Diciembre de 2007, es decir un 3,78% sobre el salario bruto fijo anual excluyendo la parte variable sujeta a objetivos definidos. Que se hará efectivo en dos fechas:

- a): 1 de Enero de 2008 para todo el personal de Plantilla que bien no hubiera tenido una subida salarial durante 2007, o bien la hubiera

tenido durante el primer semestre de 2007, o se hubiera incorporado a la plantilla durante el primer semestre de 2007.

- b): 1 de Julio de 2008 para todo el personal que hubiera tenido una subida salarial durante el 2º Semestre de 2007 o se hubiera incorporado durante ese mismo periodo.

2.- Para 2009: Sobre el salario bruto fijo anual excluyendo la parte variable sujeta a objetivos definidos, el 100% del IPC interanual a 31 de Diciembre de 2008, si este es inferior o igual al 3,6% o al menos este 3,6% si el citado IPC fuera superior, efectivo a fecha 1 de Enero de 2009, para toda la plantilla, exceptuando las incorporaciones que se hubieran producido dentro del segundo semestre de 2008, a los que se les aplicará este acuerdo proporcionalmente atendiendo al prorrateo temporal de su mes de incorporación.

Estas subidas mínimas garantizadas, no impiden en ningún momento cualquier tipo de subida adicional que la empresa decida llevar a cabo, bajo sus propios criterios y fechas de aplicación y que en cualquier caso deberán ser comunicadas por escrito al trabajador por el Director de Unidad pudiendo quedar sin validez cualquier promesa de subida salarial que no se realice por este cauce.

Segundo.- Mínimos de convenio

En caso que la aplicación del incremento del mínimo de las tablas del convenio colectivo correspondiente, sea superior al incremento percibido por aplicación de la subida salarial mínima garantizada, descritas en el punto primero, para un empleado determinado, se respetará siempre el mínimo de convenio así como la fecha de aplicación establecida en este.

Tercero.- Jornada máxima anual.

La Jornada máxima anual para todos los centros de trabajo de Sogeti España, queda establecida en 1772 horas para 2008 y 1750 para el 2009 y siguientes.

Para adaptarnos a esta jornada máxima anual, se acuerda que en 2008 la jornada continua de verano que actualmente se disfrutaba durante los meses de Julio y Agosto se amplíe iniciándose el día 23 de Junio de 2008 inclusive.

Así mismo para 2009 dicha jornada continua de verano se ampliará una semana más en septiembre, iniciándose el día 23 de Junio de 2009 y finalizando el día 5 de Septiembre de 2009.

De manera adicional, para el año 2009 y posteriores, se disfrutará de un día adicional festivo, que deberá corresponderse con el día 24 o 31 de Diciembre. No obstante, las partes firmantes se emplazan a negociar en el último trimestre de 2008 para concretar el festivo adicional entre las fechas mencionadas o bien su intercambio por una posible extensión de la jornada continua de verano en dos semanas adicionales.

Así mismo se acuerda que para todos los centros de trabajo de Sogeti España, el horario queda establecido de la siguiente manera a partir del 1 de enero de 2008:

- Jornada intensiva o de verano :
 - o 7 horas prestadas de lunes a viernes.
- Jornada Normal :
 - o 8 horas y 15 minutos prestadas de lunes a jueves.
 - o 7 horas prestadas los viernes.

Los posibles desajustes que pudieran devenir de la implantación de este horario con respecto a la Jornada máxima anual, se compensarán a lo largo de ese mismo año, pactando la formula de compensación con la Representación Legal de los Trabajadores.

Cuarto.- Plan de Igualdad.

Las partes firmantes del presente acuerdo, se emplazan a negociar durante 2008 un plan de Igualdad que deberá comenzar su aplicación en Enero de 2009.

Quinto.- Constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional.

En concreto, se le asignan los siguientes objetivos:

1. Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad que se negociará próximamente.
2. Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
3. Conocer las denuncias que pudieran tener lugar sobre temas de acoso sexual.
4. Cualquiera otras que las partes firmantes acuerden.

La empresa facilitará anualmente a la comisión la información necesaria para este fin, a nivel estatal y segregada por centro de trabajo y genero, con el fin de empezar a trabajar en una propuesta en este sentido.

La composición y funcionamiento de dicha comisión se establece en el Anexo 1.

Designación del Defensor ó Defensora de la Igualdad de Oportunidades.

Por consenso entre todas las partes de la comisión, se acordará nombrar una defensora o defensor de la igualdad de Oportunidades de Sogeti España, a quien la

dirección de la empresa habilitará los medios necesarios para facilitar la comunicación con la plantilla y la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Así mismo la empresa correrá con los gastos de viaje, alojamiento y manutención que tuviera la defensora o defensor de la igualdad de Oportunidades, en el cumplimiento de sus funciones.

Del mismo modo, la persona designada, que deberá ser plantilla de Sogeti España, dispondrá del tiempo necesario para la realización de sus funciones, y en caso de ser representante legal de los trabajadores, o delegado L.O.L.S. dichas horas no computarán dentro del crédito horario que para labores sindicales tenga establecido.

Sexto.- Beneficios sociales.

Las partes acuerdan:

a).- Subvención de comida

En el marco del Acuerdo de Vales de comida, firmado a fecha de efecto 1 de Marzo de 2006, y del Acuerdo de Revalorización de la Subvención suscrito en la Fundación SIMA el 6 de Junio de 2007, las partes acuerdan:

- La obligación de realizar una prueba piloto que verifique la viabilidad de cualquier cambio en los medios de pago para la subvención de la comida. Dicha prueba piloto deberá realizarse conjuntamente con la Representación Legal de los Trabajadores.
- La subvención de la comida se extenderá a toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal con algún tipo de reducción de jornada.
- Para el personal que trabaja por las tardes durante los periodos de jornada de verano y/o los viernes, la subvención pasará a ser para esos días en concreto del 100% del importe que no constituye retribución en especie.

La subvención del vale de comida estará sujeta siempre a lo que sobre la materia determinen las disposiciones legales o reglamentarias vigentes, pudiendo ser modificadas en función de éstas las condiciones previstas en este acuerdo.

b).- Vacaciones

Los empleados de Sogeti España tendrán el derecho de disfrute de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas a partir del año 2007, inclusive.

Para los empleados que resulten dados de alta o baja en la compañía, el número de días laborables de vacaciones correspondientes a ese mismo año se calculará haciendo un prorrateo de los días trabajados.

c).- Seguro médico

A partir del 1 de Julio de 2007, la empresa subvencionará el 50% del coste de la prima de un seguro médico, determinado desde inicio de cada año, a cualquier empleado de la compañía que voluntariamente quiera adscribirse. La póliza de seguro médico contratada por la empresa deberá al menos contener todas las condiciones de la póliza del seguro médico "Sanitas Multi" del año 2007, póliza que actualmente tiene contratada la compañía.

El importe subvencionado por la empresa se llevará a cabo mediante descuento en nómina del 50% del cargo mensual del coste de la prima del seguro médico. La empresa podrá utilizar otros mecanismos de aplicación de tal retribución análogos al especificado siempre que ello no conlleve perjuicio al trabajador y sea de forma acordada con la Representación Legal de los Trabajadores.

e).- Pendiente de Armonizar :

Las partes firmantes del presente acuerdo, consideran que son temas a tratar en posteriores reuniones y en continuidad a las presentes negociaciones, el estudio de la forma de reinversión a favor de los trabajadores del posible remanente de años anteriores del total consolidado de beneficios sociales, los del cómputo de la antigüedad y las fórmulas para conseguir dicho cómputo así como la necesidad de cambiar el convenio colectivo que rige en el centro de trabajo de Barcelona y Valencia al convenio colectivo de consultoras, poniendo como fecha para empezar a trabajar sobre el cambio, Marzo de 2008 y cierre de la negociación en Octubre de 2008 procediendo a la aplicación del mismo a partir de 1 de Enero de 2009.

En cualquier caso, dicho cambio de convenio, se acuerda parta de la base de la NO aplicación de su actual artículo 7 (Compensación. Absorción) así como del Art 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, a partir de Enero de 2009, para todos los conceptos de nómina, incluida la Antigüedad cumplida en y a partir de Enero de 2009. Las subidas resultantes de esta NO Absorción, no serán acumulables con la subida mínima garantizada del apartado primero, aplicándose en todo caso la subida que suponga la mayor cuantía económica de las dos para el trabajador.

Séptimo.- Alcance.

Del presente acuerdo resultarán beneficiarios todos los trabajadores que hoy figuren como miembros de Sogeti España y aquellos que se incorporen a partir de la fecha de efecto del presente Acuerdo.

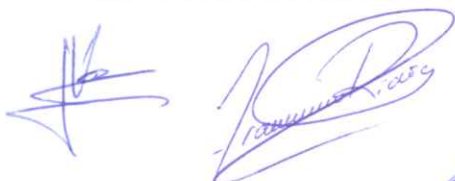
Octavo.- Duración.

El presente acuerdo entra en vigor desde el 1 de Enero de 2008 y tiene una duración de dos años en su apartado primero (Política salarial), es decir es válido hasta el 31 de diciembre de 2009, manteniendo un carácter indefinido para el resto de sus apartados.

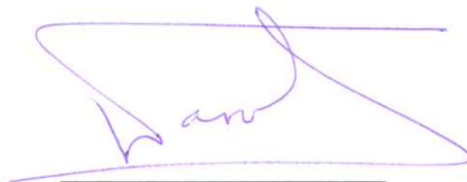
Un balance de la aplicación de este acuerdo se hará durante el año 2009 para decidir la prolongación en los años siguientes o reabrir una nueva negociación dentro de ese mismo año.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente acuerdo podrá ser modificado previo consentimiento por escrito de todas las partes.

Así, de conformidad con lo expresado, en Madrid a 23 de Enero de 2008, las partes en el Acuerdo firman el mismo en muestra de aceptación, en duplicado ejemplar y a un único efecto retroactivo al 1 de Enero de 2008.



Sección Sindical CCOO



Dirección de la Empresa

ANEXO 1.

Composición y Funcionamiento de la comisión paritaria de Igualdad de oportunidades.

1º. Composición de la Comisión Paritaria de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará compuesta por las representaciones designadas por la Empresa y los Sindicatos representados en ella, y la Defensora o Defensor de Igualdad de Oportunidades.

Los miembros de la Comisión de Igualdad de Oportunidades serán:

- Por la parte social : 4 miembros (proporcional a los resultados electorales a nivel estatal)
- Por la Empresa : 4 miembros
- Además de la Defensora o Defensor de Igualdad de Oportunidades, que podrá ser alguno de los miembros de la propia comisión o ser una persona diferente designada por consenso de las partes.

2º. Información necesaria.

La Empresa facilitará anualmente a la Comisión la siguiente información, excepto por imposibilidad técnica demostrable, así como cualquier otra que se considere necesaria para este fin en su momento, a nivel estatal y segregada por centro de trabajo y genero, con el fin de empezar a trabajar en una propuesta en este sentido.

- Distribución total de la plantilla.
- Distribución de la plantilla por categoría profesional.
- Distribución de la plantilla por edad.
- Distribución de la plantilla por antigüedad.
- Altas año anterior, año penúltimo y año antepenúltimo
- Distribución de las altas del año anterior por categoría profesional
- Distribución de las altas del año anterior por tipo de contrato
- Nivel de estudios
- Bajas año anterior, año penúltimo y año antepenúltimo
- Componentes salariales obligatorios (salario base medio + pluses obligatorios) por categoría profesional.
- Componentes salariales voluntarios (complementos + pluses + incentivos...) por categoría profesional.
- Total personas formadas del año anterior por sexo y desglosado: formadas a iniciativa de la empresa, por iniciativa propia o con becas/ayudas).

- Total horas empleadas en formación año anterior por sexo y desglosado desglosado: formación presencial en horario laboral, formación presencial fuera de horario laboral, formación on-line.
- Promociones año anterior por categoría laboral y sexo.
- Promociones año anterior considerando las subidas salariales desglosadas: promoción salarial sin cambio de categoría, promoción de categoría por prueba objetiva, promoción de categoría automática/antigüedad, promoción de categoría discrecional.
- Permisos retribuidos año anterior desglosados: maternidad, paternidad, cesión del padre de permiso de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, reducción por lactancia.
- Permisos no retribuidos desglosados: cuidado de los hijos, por cuidado de familiares, excedencia por cuidado de los hijos, excedencia por cuidado de familiares, permiso por estudios, otros permisos.

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada cuatrimestre.

3º.- El Defensor o Defensora de la Igualdad de Oportunidades.

La Defensora o Defensor de la Igualdad de Oportunidades tendrá las siguientes competencias:

1. Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
2. Recopilar, para su posterior traslado a la Comisión, todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
3. Trasladar a la Comisión todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
4. Dinamizar los trabajos de la Comisión requiriendo a la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.
5. Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización de actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos, sobre el uso de lenguaje igualitario.