

**ACTA DE ACUERDO SUSCRITA ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE
CAPGEMINI ESPAÑA, S.L. Y LA COMISION REPRESENTATIVA DE LOS
TRABAJADORES (SECCIONES SINDICALES DE CCOO, CSIF y UGT)**

Siendo las 10:30 horas del 2 de junio de 2015, se reúnen en Alcobendas la Representación de Capgemini España, S.L. (también denominada "Capgemini" o la "Empresa") y la Representación de los Trabajadores (también denominada la "Comisión Representativa" o las "Secciones Sindicales") con la presencia de los asistentes que se relacionan a continuación:

De un lado, la Representación Empresarial:

Dña. Inma Casero (Vicepresidente RRHH)
D. Enric Mayné (Vicepresidente y Director Financiero)
D. José Luis Lera (Vicepresidente)
Dña. María Vázquez (Directora de Relaciones Laborales)
Dña. Mercedes Gómez (Manager de Relaciones Laborales)

Dña. Silvia Bauzá (Asesora Legal)
D. César Navarro (Asesor Legal)

De otro lado, la Representación de los Trabajadores:

Sección Sindical CCOO - D. Fco. Javier Brenlla Muñoz (Secretario General)
Sección Sindical CCOO - Dña. Aranzazu Pérez Negrón
Sección Sindical CSIF - D. Ricard Orpí Marrero (Secretario General)
Sección Sindical CSIF - Dña. Cristina Valadés Meroño
Sección Sindical UGT - D. Luis Valdericeda Auñón (Secretario General)
Sección Sindical UGT - D. Carlos Castrillo Redondo

Ambas Representaciones, denominadas conjuntamente las "Partes", se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad suficientes para suscribir el presente **ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO LEGAL DE CONSULTAS CON ACUERDO**, a cuyo efecto MANIFIESTAN lo siguiente:

Primero.- El pasado 3 de marzo de 2015, la Empresa comunicó a las cinco Secciones Sindicales existentes en Capgemini su decisión de iniciar un proceso de transformación de Capgemini, necesario para mejorar la grave situación económica que ésta atraviesa. A partir de entonces, la Empresa y cuatro de dichas secciones sindicales (CCOO, UGT, CSIF y CGT) mantuvieron varias reuniones de trabajo con el fin de fijar conjuntamente las medidas laborales más adecuadas para dar viabilidad a la Empresa. La Sección

Sindical de COBAS decidió no intervenir en esas reuniones de trabajo, pese a haber sido convocada.

Segundo.- El 23 de abril de 2015 la Empresa y las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, CSIF alcanzaron un principio de acuerdo sobre las principales medidas laborales que podrían llegar a implementarse, así como sobre sus condiciones generales de ejecución. Dicho principio de acuerdo fue trasladado a la plantilla en las asambleas informativas convocadas por las Secciones Sindicales el día 27 de abril de 2015. El 29 de abril de 2015, la plantilla de Capgemini votó mayoritariamente a favor del Marco de Negociación acordado entre la Empresa y las Secciones Sindicales como base para negociar durante los períodos de consultas del despido colectivo y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que la Empresa tenía previsto iniciar.

Tercero.- El 24 de abril de 2015, la Empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores en la Empresa su intención de iniciar sendos procedimientos de despido colectivo y modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, requiriéndoles para que designaran a los interlocutores que negociarían con la Dirección de la Empresa en los correspondientes períodos de consulta.

El 29 de abril de 2015, las Secciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF, que ostentan el 100% de la representación en los comités de empresa de los centros de trabajo de Capgemini, comunicaron a la Empresa su decisión de intervenir como interlocutores ante ésta en los períodos legales de consultas en representación de todos los trabajadores de los centros afectados. El 30 de abril de 2015, dichas Secciones Sindicales formalizaron la preceptiva Acta de constitución de la comisión representativa de los trabajadores para ambos procedimientos, designando los representantes de la misma, que son quienes suscriben la presente en representación de la Parte Social.

Ambas Partes, Empresa y Secciones Sindicales, no tuvieron objeción en permitir que el resto de las Secciones Sindicales (CGT y COBAS), pese a no tener representación en los comités de empresa, participaran en los períodos de consultas con voz pero sin voto, sin formar parte de la Comisión Negociadora. Los representantes de la Sección Sindical de CGT acudieron a las primeras reuniones del período de consultas, aunque el 13 de mayo de 2015 decidieron no seguir haciéndolo.

Cuarto.- El 4 de mayo de 2015 la Dirección de Capgemini comunicó a las Secciones Sindicales la apertura del período de consultas del procedimiento legal de despido colectivo y presentó ante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la documentación legalmente exigida, incluyendo la memoria e informes técnicos justificativos de las causas económicas, organizativas y productivas de los despidos. De dicha documentación se hizo entrega a la representación legal de los trabajadores en la Empresa.

El despido colectivo planteado por la Empresa ante la Autoridad Laboral afecta a un total de 361 trabajadores de Capgemini, pertenecientes a los centros de trabajo de Asturias (Langreo), Valencia, Madrid, Barcelona y Murcia.

El 4 de mayo de 2015, las Partes tuvieron por constituida la Comisión Negociadora, que está integrada, en lo que a la Parte Social se refiere, por las Secciones Sindicales que ostentan el 100% de la representación unitaria en la Empresa, y por lo que respecta a la Parte Empresarial, por quienes en representación de la Empresa constan en el encabezamiento de este Acta.

Quinto.- El 14 de mayo de 2015 la Dirección de Capgemini comunicó a las Secciones Sindicales la apertura, con efectos del 18 de mayo siguiente, del período de consultas del procedimiento legal de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo destinado a poder compensar y absorber los incrementos salariales derivados de la aplicación del Convenio Colectivo sectorial con cualesquiera mejoras voluntarias que satisfaga la Empresa. Junto con la comunicación de la apertura de dicho período de consultas, la Empresa facilitó a las Secciones Sindicales un informe técnico justificativo de las causas económicas y productivas de la medida laboral propuesta. De dicho informe se hizo entrega a la representación legal de los trabajadores en la Empresa.

Sexto.- Hasta el momento, las Partes han mantenido un total de 13 reuniones de negociación dentro de los períodos legales de consultas: 4, 6, 7, 11, 13, 19, 20, 21, 22, 25, 26 y 27 de mayo, así como 2 de junio. De todas las reuniones se han levantado las oportunas actas.

Séptimo.- Tras la celebración de las reuniones anteriores, presididas por la buena fe y la voluntad negociadora de ambas Partes, en el día hoy se ha alcanzado un Acuerdo sobre las condiciones del despido colectivo y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo planteadas por la Empresa.

Octavo.- Como consecuencia de lo anterior, ambas Partes han acordado suscribir el presente **Acta de Acuerdo**, cuyos términos y condiciones se recogen en las siguientes

CLAUSULAS:

1.- EXTINCCIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO: CONDICIONES Y PROGRAMA DE ADHESIONES VOLUNTARIAS.

1.1.- Extinciones de contratos de trabajo: La Empresa ha aceptado reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo comunicado a la Autoridad Laboral el 4 de mayo de 2015. En consecuencia, el número de extinciones contractuales definitivamente incluidas en el

despido colectivo asciende a 354, incluyendo las adhesiones voluntarias aceptadas en virtud del Programa de Bajas Incentivadas a que se refiere el apartado 1.3 siguiente.

Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos son criterios objetivos y se han establecido teniendo en cuenta los objetivos económicos de este procedimiento, así como las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, respetándose el derecho a la no discriminación.

1.2.- Condiciones económicas de las extinciones contractuales: Todos los trabajadores cuyos contratos de trabajo sean extinguidos en aplicación del despido colectivo percibirán una indemnización por despido equivalente a 40 días de salario por año de servicio, con un máximo de 15 mensualidades (450 días de salario). Asimismo, en el caso de los trabajadores de edades comprendidas entre los 50 y los 54 años, ambos inclusive, la Empresa abonará una indemnización adicional (mayor indemnización) por importe de 3.000 euros por empleado.

Sobre las cantidades anteriores se practicarán las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan.

1.3.- Programa de Adhesiones voluntarias a las condiciones extintivas (“Programa de Bajas Incentivadas”): Las Partes están de acuerdo en que la reducción de plantilla debe llevarse a cabo de la forma menos traumática posible, por lo que a tal efecto han puesto en marcha, a propuesta de la Comisión Representativa, un Programa de Bajas Incentivadas para que los trabajadores de Capgemini que cumplan determinados requisitos que sean coherentes con los objetivos del procedimiento de despido colectivo y que han sido convenidos entre las Partes, puedan solicitar su adhesión voluntaria a las condiciones acordadas por la Comisión Negociadora para compensar a los trabajadores afectados por el despido colectivo.

Conforme a lo pactado entre las Partes, han podido solicitar su adhesión al Programa de Bajas Incentivadas todos aquellos trabajadores de Capgemini que no perteneciendo al Grado A, se hubieran incorporado a la Empresa antes del 1 de enero de 2012 y no pertenezcan a los centros y unidades no afectados por el despido colectivo (es decir, los centros de Zaragoza y Sevilla, así como la Unidad de Consulting). De este modo, una vez examinadas las 238 solicitudes de adhesión presentadas, la Empresa ha decidido aceptar, después de haber compartido su decisión con la Comisión Representativa, la incorporación al Programa de Bajas Incentivadas de un total de 157 trabajadores, que se incluirán en la lista definitiva de afectados por el despido colectivo bajo el principal criterio de adscripción voluntaria. La incorporación de los voluntarios al colectivo de afectados por el despido colectivo se ha realizado teniendo en cuenta los objetivos económicos de éste, así como las necesidades organizativas y productivas de Capgemini.

La Empresa manifiesta su voluntad y se compromete expresamente a no represaliar en modo alguno a aquellos trabajadores cuya solicitud de adhesión voluntaria al Programa de Bajas Incentivadas no haya sido aceptada y continúen prestando servicios.

1.4.- Fecha de efectos de los despidos: Las medidas extintivas producirán sus efectos en las fechas que la Empresa hará constar en las cartas individuales de despido que serán entregadas a cada uno de los trabajadores afectados. En este sentido, Capgemini entregará las cartas de despido dentro del período que medie entre la fecha de comunicación del acuerdo a la Autoridad Laboral y el 31 de diciembre de 2015.

Sin perjuicio de lo anterior, con carácter general y preferente, la Empresa informará a los trabajadores afectados por el despido colectivo sobre su fecha prevista de baja en la Empresa antes del 31 de julio de 2015. No obstante, excepcionalmente, la Empresa podrá exceder dicho plazo, en ningún caso más allá del 30 de octubre de 2015.

1.5.- Convenio Especial de Seguridad Social para los afectados de 55 o más años de edad: La Empresa abonará las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores afectados por el despido colectivo con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, en los términos del artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

1.6.- Plan de recolocación externa: Todos los trabajadores afectados por el despido colectivo podrán beneficiarse del Plan de Recolocación Externa suscrito con la entidad Lee Hecht Harrison, incluido en el dossier de documentación presentado ante la Dirección General de Empleo el 4 de mayo de 2015.

2.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

A propuesta de la Comisión Representativa, las Partes han negociado diversas medidas laborales dirigidas a atenuar los efectos de la decisión empresarial de aplicar el mecanismo de la compensación y absorción salarial a los incrementos derivados de la aplicación del Convenio Colectivo con cualesquiera mejoras voluntarias satisfechas por la Empresa.

Dichas medidas constituyen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, por lo que han sido negociadas en el marco del período legal de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo iniciado por la Empresa el 14 de mayo de 2015, con efectos del 18 de mayo siguiente.

El alcance e impacto de estas medidas se han negociado con el objetivo de lograr el máximo equilibrio entre las condiciones laborales disfrutadas en su conjunto por los trabajadores de Capgemini. Y ello teniendo en cuenta que dentro de la Empresa existen colectivos que, habiéndose integrado a través de distintos procesos de subrogación empresarial, mantienen condiciones laborales diferenciadas de las de general aplicación en la Empresa, dependiendo de la compañía de origen o procedencia.

Estas son las referidas medidas laborales:

2.1.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL.

La Empresa podrá compensar y absorber en los siguientes términos y condiciones:

1. A partir del 1 de julio de 2015 se creará un nuevo complemento salarial denominado "Complemento Compensable" que integrará todas las cuantías salariales que abone la Empresa discrecionalmente y que excedan los mínimos del convenio colectivo de aplicación, a excepción de las cuantías salariales asignadas actualmente al concepto "Mejora Voluntaria".
2. La Empresa podrá compensar y absorber los incrementos salariales derivados de promociones profesionales con cargo exclusivamente al "Complemento Compensable".
3. La Empresa podrá compensar y absorber los incrementos salariales derivados de cualquier actualización de tablas salariales o equivalente del convenio colectivo de aplicación, con cargo al "Complemento Compensable" o cualquier otro concepto que tenga naturaleza compensable y absorbible.

Sólo en el caso de que el importe del Complemento Compensable no alcanzara para compensar el total de los incrementos salariales, la empresa podrá compensar y absorber ese exceso de la "Mejora Voluntaria".

4. La Empresa no podrá compensar y absorber el incremento salarial aplicable al "Complemento de Antigüedad" (XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública). No obstante, excepcionalmente y por una sola vez, la Empresa podrá compensar y absorber los incrementos del "Complemento de Antigüedad" de la Mejora Voluntaria (o del Complemento Compensable en el caso de trabajadores que no perciban Mejora Voluntaria) que tengan lugar durante el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2015 y el 31 de diciembre 2018.

Los trabajadores de grados A, B, C y D que generen el derecho a percibir un trienio del 10% del salario base conforme al artículo 25 del

XVI Convenio Colectivo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018 percibirán una cantidad a tanto alzado de 1.700 euros brutos. La Empresa abonará esta cuantía en la nómina del mes de enero del año inmediatamente siguiente a aquel en el que el trabajador hubiera generado el trienio del 10%. Este pago será extraordinario y se realizará de una sola vez, no siendo consolidable.

5. A todos los efectos, la "Mejora Voluntaria" tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible, con la excepción de los supuestos establecidos en los apartados (3) y (4).
6. Esta cláusula no será de aplicación a los trabajadores pertenecientes al Grado F, respecto de los cuales seguirá operando plenamente el mecanismo de la compensación y absorción salarial.
7. Ambas partes convienen que el contenido de esta cláusula en modo alguno podrá ser utilizada como argumento, defensa u oposición en el marco de los procedimientos judiciales abiertos en materia de reclamación de atrasos por motivo de la compensación y absorción salarial de la mejora voluntaria.
8. Esta cláusula será de aplicación al personal de la Empresa sujeto al Convenio Colectivo del sector de Consultoría, es decir, al colectivo general de Capgemini y al colectivo Sogeti, excepción hecha del apartado 3 (tablas salariales o equivalente), que no será aplicable al colectivo Sogeti, que se regirá en este punto por sus propios acuerdos.

2.2.- HORARIO Y JORNADA MÁXIMA ANUAL.

1. El horario de invierno será de aplicación desde el 1 de enero hasta el 30 de Junio, y desde el 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre, de lunes a jueves en jornada partida de 9:00 h. a 14:00 h. y de 15:00 a 18:15 h., y los viernes en jornada continuada de 8:00 h. a 15:00 h.

El horario de verano será de aplicación desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, de lunes a viernes de 8:00 h. a 15:00 h.

2. Ambas Partes acuerdan que, con efectos de 1 de enero de 2016, la jornada máxima anual para los trabajadores de Capgemini será de 1.784 horas.

Quedan excluidos de la aplicación de esta cláusula los colectivos que, habiéndose integrado en la Empresa, mantienen condiciones laborales diferenciadas (Sogeti, Ole, Vengroff, Bergé...).

2.3.- JORNADA INTENSIVA DE VERANO.

1. La jornada intensiva de verano será aplicable en la Empresa desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, en horario de 8:00 h. a 15:00 h., excepción hecha del colectivo Sogeti, que se registrará en este punto por sus propios acuerdos.
2. Los trabajadores podrán exceder el horario de la jornada intensiva de verano siempre que las necesidades del proyecto o servicio al que estuvieran asignados así lo requieran.
3. En compensación por exceder el horario de la jornada intensiva de verano, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las siguientes contraprestaciones:
 - (a) Complementar el importe del vale-comida hasta la cantidad de 9 euros por cada día de trabajo efectivo en el que no se haya podido disfrutar de la jornada intensiva de verano.
 - (b) Disfrutar de días adicionales de descanso, en función del número de días de trabajo efectivo en los que se hubiera excedido la jornada intensiva de verano:
 - De 0 a 3 días de trabajo efectivo: 0 días de descanso.
 - De 4 a 12 días de trabajo efectivo: 1 día de descanso.
 - De 13 a 22 días de trabajo efectivo: 2 días de descanso.
 - De 23 a 31 días de trabajo efectivo: 3 días de descanso.
 - De 32 días de trabajo efectivo en adelante: 4 días de descanso.

Los días de descanso anteriores se disfrutarán con independencia y sin perjuicio de la compensación económica que pudiera corresponder por exceder la jornada máxima anual.

La fijación de los días de descanso se realizará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, debiendo en cualquier caso disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año natural.

4. Lo dispuesto en el punto 3 anterior no será de aplicación a aquellos trabajadores que ya perciban otras compensaciones económicas distintas por motivo de la realización de jornadas laborales especiales (por ejemplo, plus de turnicidad/nocturnidad) ni a aquellos cuya jornada habitual de trabajo no finalice después de las 16:00 horas.

5. Esta cláusula tendrá efectos desde el 1 de julio de 2015 y será de aplicación al personal de la Empresa sujeto al Convenio Colectivo del sector de consultoría, es decir, al colectivo "general" de Capgemini y al colectivo Sogeti.

2.4.- HORARIO FLEXIBLE.

Durante el período de horario de invierno, se establecerá un régimen de flexibilidad horaria que permitirá la entrada al trabajo dentro de la franja horaria comprendida entre las 8:00 y las 09:30 horas, y la consiguiente salida dentro de la franja horaria comprendida entre las 17:15 y las 18:45 horas, siempre que sea compatible y no perjudique las necesidades del proyecto o servicio y las funciones personales de cada trabajador.

Esta medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016 y resultará de aplicación a los trabajadores del colectivo "general" de Capgemini.

2.5.- PROTOCOLO DE VACACIONES.

1. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 24 días laborables de lunes a viernes o, en su caso, a la parte proporcional correspondiente en función de su fecha de alta o baja dentro del año natural.
2. El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se regirá por los siguientes criterios:
 - Se recomienda que las vacaciones anuales se disfruten preferiblemente entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
 - No obstante lo anterior, la Empresa podrá establecer que los trabajadores sin asignación prevista a ningún proyecto o servicio durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto disfruten antes del 15 de Septiembre de hasta 12 días laborables de vacaciones, computando a tal efecto los días ya disfrutados hasta dicha fecha; y ello sin perjuicio que el trabajador pueda solicitar un mayor número de días.
 - Los períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán, previa solicitud de los trabajadores. A tal efecto, los trabajadores deberán solicitar sus vacaciones por escrito (carta o email) a los responsables de los proyectos con la suficiente antelación, debiendo estos dar respuesta al menos dos meses antes de la fecha de inicio de su disfrute.

En ausencia de contestación por parte del responsable, se entenderán autorizadas las vacaciones solicitadas. Asimismo, en caso de denegación de las vacaciones solicitadas por parte del responsable, éste lo comunicará por escrito al interesado indicando los motivos. En caso de discrepancia, las partes pondrán ponerlo en conocimiento del departamento de Recursos Humanos con el fin de analizar la situación.

Trimestralmente, el departamento de RRHH dará a las Secciones Sindicales Estatales una relación de las discrepancias que hayan recibido, así como la resolución de las mismas.

- Las vacaciones solicitadas y aprobadas podrán ser modificadas de mutuo acuerdo entre las partes. En caso de que fuera la Empresa quien solicitara la modificación de las vacaciones de un trabajador y éste lo aceptara, la Empresa deberá compensar al trabajador por los gastos incurridos como consecuencia de dicha modificación. Para ello, el trabajador deberá presentar justificación de los gastos a reembolsar antes de la aceptación definitiva por parte de la Empresa de la modificación propuesta.
 - Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro de su año natural de devengo. No obstante, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, un máximo de cuatro días de las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta el 15 de Enero del año inmediatamente siguiente.
3. Esta medida será de aplicación desde la firma del presente acta de acuerdo a todo el personal de Capgemini (salvo en lo que respecta al número de días de vacaciones, que seguirá rigiéndose por lo establecido para cada colectivo de empleados), excepción hecha del colectivo Sogeti, que dispone de su propio protocolo de vacaciones.

2.6.- DIAS PARA ASUNTOS PROPIOS.

Los trabajadores tendrán derecho a devengar y disfrutar 1 día por semestre natural (de enero a junio, y de julio a diciembre) para la realización de gestiones o trámites personales (asuntos propios) que no puedan llevarse cabo fuera de la jornada laboral. Estos días no tienen carácter recuperable.

Para disfrutar de los días para asuntos propios será requisito indispensable que el trabajador acumule una antigüedad en la Empresa de al menos seis meses.

Si un trabajador causa alta en la Empresa durante el primer semestre del año se generarán 2 días para asuntos propios, y si el alta se produce en el segundo semestre, se generará 1 día.

Los trabajadores deberán preavisar de su intención de disfrutar de días para asuntos propios a su Responsable de Proyecto con una antelación mínima de 2 días laborables.

Esta cláusula tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016 y será de aplicación al personal de la Empresa sujeto al Convenio Colectivo del sector de Consultoría, es decir, al colectivo "general" de Capgemini y al colectivo Sogeti.

2.7.- DIAS ESPECIALES 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

Los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de inhábiles.

En el supuesto de que por necesidades del proyecto o servicio, el trabajador fuera expresamente requerido por su responsable para trabajar en esos días, la Empresa le compensará de la siguiente manera:

1. Con un día de descanso por cada uno de los días (24 y/o 31 de diciembre) en los que el trabajador hubiera prestado servicios durante más de la mitad de la jornada diaria.
2. Con un tiempo equivalente de descanso, en los casos en los que el tiempo trabajado en cualquiera de los dos días (24 y/o 31 de diciembre) no alcanzara la mitad de la jornada diaria.

Esta medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016 y resultará de aplicación a los trabajadores del colectivo "general" de Capgemini.

2.8.- COMPENSACIÓN POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS INSTALACIONES DEL CLIENTE.

1. Esta cláusula tiene por objeto regular la compensación económica de los viajes de servicio sin pernocta que no requieran un cambio de residencia, temporal ni permanente, pues el trabajador retorna a su domicilio al finalizar su jornada de trabajo.
2. El ámbito personal de aplicación de esta cláusula engloba todos los trabajadores de Capgemini.
3. Con carácter general, el precio por kilometraje queda establecido en 0,19 euros por kilómetro. Las Partes se comprometen a negociar la revisión de este importe antes del 31 de diciembre de 2018.

No obstante lo anterior, se respetará el precio por kilometraje aplicable a cada uno de los colectivos que, habiéndose integrado en la Empresa, mantienen condiciones laborales diferenciadas.

4. La Empresa compensará económicamente el mayor gasto que supone para los trabajadores la necesidad de prestar sus servicios en las instalaciones de un cliente, tomando en consideración el centro de trabajo de la Empresa a la que esté asignado cada trabajador y el lugar habitual de prestación de los servicios (las instalaciones del cliente), conforme a lo establecido en esta cláusula:

(a) Trabajadores asignados al centro de trabajo de Madrid:

- No habrá compensación cuando las instalaciones del cliente estén a menos de 17 kilómetros desde el KM 0 (Puerta del Sol).
- Cuando las instalaciones del cliente estén a más de 17 kilómetros desde el KM 0 (Puerta de Sol) la compensación se calculará a razón de 0,19 euros (o la cuantía que resultare de aplicación en el caso de los colectivos a que se refiere el apartado 3) por cada kilómetro recorrido en exceso sobre esos primeros 17 kilómetros.

(b) Trabajadores asignados al centro de trabajo de Barcelona:

- No habrá compensación cuando las instalaciones del cliente estén a menos de 10 kilómetros desde el centro de trabajo de la Empresa, así como cuando las instalaciones del cliente estén ubicadas en cualquiera de los siguientes municipios: Barcelona, Sant Adrià del Besos, Santa Coloma de Gramanet, Badalona, Sant Feliu de Llobregat, Cornellà de Llobregat, L'Hospitalet, Sant Joan Despí, Esplugues, Sant Just Desvern, Sant Boi, Castelldefels, Gavà, Viladecans, El Prat de Llobregat, Montcada i Reixac, Ripollet y Montgat.
- Cuando las instalaciones del cliente estén a más de 10 kilómetros del centro de trabajo de la Empresa, la compensación se calculará a razón de 0,19 euros (o la cuantía que resultare de aplicación en el caso de los colectivos a que se refiere el apartado 3) por cada kilómetro recorrido en exceso sobre esos primeros 10 kilómetros.

(c) Trabajadores asignados a los centros de trabajo de Sevilla, Zaragoza, Murcia, Asturias y Valencia:

- No habrá compensación cuando las instalaciones del cliente estén a menos de 10 kilómetros desde el centro de trabajo de la Empresa.
- Cuando las instalaciones del cliente estén a más de 10 kilómetros del centro de trabajo de la Empresa, la compensación se calculará a razón de 0,19 euros (o la cuantía que resultare de aplicación en el caso de los colectivos a que se refiere el apartado 3) por cada kilómetro recorrido en exceso sobre esos primeros 10 kilómetros.

5. Esta medida tendrá efectos desde el 1 de julio de 2015 y resultará de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa, en las condiciones económicas arriba expuestas.

2.9.- RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE GRADO F.

Con el fin de incentivar la alineación de los objetivos de los puestos de dirección de la Empresa con los resultados de la misma, a partir del 1 de enero de 2016 se revisará el sistema de fijación de la retribución variable de los trabajadores pertenecientes al Grado F incrementando la vinculación de dicha retribución con los resultados de Capgemini en España.

2.10.- CONSOLIDACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.

La Empresa incorporará y consolidará, como parte de su estructura retributiva, los beneficios sociales de los que vienen disfrutando sus trabajadores en aplicación de la Política de Beneficios Sociales de 2015 que se aporta, como Anexo I, al presente Acuerdo (ayuda comida, seguro médico, ayuda guardería y seguro de vida).

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se reserva el derecho a gestionar la prestación de dichos beneficios sociales y designar los proveedores que considere más adecuados en cada momento y según la legislación vigente, sin alterar en ningún caso el alcance y cobertura de los mismos.

Esta medida tendrá efectos desde el 1 de julio de 2015 y resultará de aplicación al colectivo "general" de Capgemini.

2.11.- DEMANDAS PENDIENTES.

Las Partes se comprometen a abrir, una vez finalizado este período de consultas, y antes de tres meses, un período de negociación para tratar de alcanzar un acuerdo económico en relación con los procedimientos judiciales pendientes sobre reconocimiento de derechos y reclamación de cantidad (atrasos) por los incrementos salariales compensados y absorbidos por la Empresa.

En relación con los procesos judiciales por despido iniciados frente al despido colectivo de 2013, la Empresa abonará una indemnización adicional de 10 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades a aquellos trabajadores que acepten alcanzar un acuerdo en dichos términos con al menos un mes de antelación a la fecha del acto del juicio y, en cualquier caso, antes del 31 de diciembre de 2015.

2.12.- COMISIÓN DE EMPLEABILIDAD Y PLAN DE CARRERA.

1. Las Partes acuerdan la constitución de una Comisión paritaria de Empleabilidad entre la Empresa y las Secciones Sindicales con representatividad en los comités de empresa. En ella se abordarán los planes de empleo y cualesquiera otras medidas adoptadas o previstas por la Empresa que puedan afectar significativamente a los niveles de empleo.

2. La composición de la Comisión de Empleabilidad será paritaria y estará integrada por un máximo de 6 representantes de la Empresa y un máximo de 6 representantes de los trabajadores que serán designados en proporción a la representatividad de cada una de las Secciones Sindicales.

3. La Empresa se compromete a convocar a las Secciones Sindicales para la constitución de dicha Comisión dentro de los próximos seis meses. La Comisión de Empleabilidad tratará, entre otras, las siguientes cuestiones:

- (a) Gestión del Bench y análisis de las situaciones estructurales.
- (b) Altas y bajas de trabajadores acontecidas desde la última reunión.
- (c) Planes de formación.
- (d) Previsiones de contratación.
- (e) Subcontratación.
- (f) Seguimiento de los planes de acción.
- (g) Movilidad.
- (h) Otros puntos de interés que puedan ser planteados por los integrantes de la Comisión de Empleabilidad.
- (i) Situación de la Compañía en España.
- (j) Información económica de la Compañía.
- (k) Planes estratégicos globales, incluyendo el Plan estratégico de ventas y los relativos a la viabilidad de los centros.

4. La Empresa concertará con una empresa externa acreditada los servicios de asesoramiento sobre el plan de carrera. El seguimiento de estos trabajos será una de las funciones de la Comisión de Empleabilidad.

2.13.- FONDO SOCIAL.

1. Como medida de política social para ayudar a los trabajadores de Capgemini en situación de especial necesidad, la Empresa se compromete a crear un Fondo Social.

2. Antes del 1 de enero de 2016, las Partes se reunirán con el objeto de definir los fines concretos del Fondo Social así como el procedimiento aplicable para la asignación de las ayudas económicas.

3. La dotación inicial del Fondo Social será de 50.000 euros. La Empresa repondrá con carácter anual la parte del Fondo que hubiera sido consumida con el límite de la referida cuantía, siempre y cuando el resultado antes de impuestos sea positivo.

2.14.- GARANTIA DE EMPLEO.

La Empresa manifiesta su firme voluntad y se compromete a no iniciar un despido colectivo en los próximos 3 años, siempre que no concurran circunstancias tales como que el número de trabajadores sin carga de trabajo superara el 5% por ciento de la plantilla, que la situación económica no mejorara sustancialmente respecto de la actual, que se perdieran proyectos o contratos con clientes relevantes, que se produjera un cambio accionarial o una reorganización de las unidades de negocio.

3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Todas las medidas y condiciones recogidas en este Acuerdo forman un todo común e indivisible, de modo que la vinculación de las Partes al mismo y su ulterior desarrollo deben entenderse de una forma global y en ningún caso respecto de cualquiera de las medidas o condiciones individualmente consideradas.

4.- CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD.

Con el fin de dar estricto cumplimiento a la legalidad vigente y proceder a la ejecución de todas las medidas laborales recogidas en este Acuerdo, la Empresa seguirá los procedimientos legales de despido colectivo y modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, con sujeción a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

5.- RATIFICACIÓN DEL ACUERDO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.

Las condiciones pactadas en este Acuerdo han sido ratificadas mediante votación mayoritaria de los trabajadores efectuada el día 29 de mayo de 2015.

6.- FINALIZACIÓN DE LOS PERÍODOS LEGALES DE CONSULTAS DEL DESPIDO COLECTIVO Y DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO, CON ACUERDO.

Ambas Partes dan por concluido sendos períodos legales de consultas con el resultado de Acuerdo, elevando el presente Acta a la condición de ACTA FINAL DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL DESPIDO COLECTIVO Y DE LA

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO CON ACUERDO, de la cual se dará oportuno traslado a la Autoridad Laboral competente.

Y para que así conste, las Partes firman la presente, en el lugar y día que figuran en el encabezamiento de este documento.