

**ACTA DE ACUERDO SOBRE CUESTIONES CONCRETAS EN MATERIA  
RETRIBUTIVA ADICIONALES A LAS REGULADAS EN EL ACUERDO DE  
19 DE ABRIL DE 2022**

---

Con fecha de 7 de noviembre de 2023 se ha alcanzado acuerdo entre la Representación de Capgemini España, S.L. (“Capgemini” o la “Empresa”) y la Representación Legal de los Trabajadores (las “Secciones Sindicales”), estando representadas por las siguientes personas que se relacionan a continuación:

De un lado, **la Representación de la Empresa:**

Cristina Bru Solaz  
Mercedes Gómez Fernández

De otro lado, **la Representación de las Secciones Sindicales:**

Sección Sindical de CCOO: Arantxa Perez Negrón  
Sección Sindical de CSIF: Jorge García Pascual  
Sección Sindical de SAITIC: Luis Alberto Fernandez Alvarez  
Sección Sindical de UGT: Angel García Nuño  
Sección Sindical de APT: Daniel García García

Ambas Representaciones, en adelante denominadas conjuntamente las "Partes", se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad suficientes para suscribir el presente ACUERDO, a cuyo efecto

**EXPONEN:**

**Primero.**- Que el 19 de abril de 2022 la Representación de la Empresa y cinco de las secciones sindicales de Capgemini suscribieron un acuerdo colectivo sobre materia retributiva en el que se regula la compensación y absorción salarial del incremento del complemento de antigüedad, la implantación de un plan de retribución flexible, la revisión del precio del kilometraje y el uso de la dotación del Fondo Social.

**Segundo.**-Que con el fin de ampliar el alcance del acuerdo colectivo sobre materia retributiva de 19 de abril de 2022, las secciones sindicales firmantes del mismo propusieron a la Representación de la Empresa la implementación de una serie de mejoras en materia retributiva o vinculadas a ésta, incluyendo, entre otras, permitir a las personas trabajadoras optar por la percepción de su salario fijo anual en 12 pagas (en lugar de 14), ampliar el importe anual del Fondo Social y extender su uso más allá de un año concreto, e implantar una política de préstamos personales para las personas trabajadoras de Capgemini.

Tanto la Representación de la Empresa como dichas secciones sindicales estuvieron de acuerdo en que el examen y, en su caso, acuerdo sobre tales mejoras debería realizarse dentro del marco de un proceso de diálogo en el que estuvieran presentes todas las secciones sindicales con presencia en Capgemini.

**Tercero.**-Que alguna de las mejoras referidas en el Expositivo anterior, también había sido solicitada a la Representación de la Empresa por parte de otras secciones sindicales no firmantes del Acuerdo de 19 de abril de 2022.

**Cuarto.**-Que, con base en dichos antecedentes, el 7 de octubre de 2023 la Representación de la Empresa convocó a todas las secciones sindicales de Capgemini a una reunión el día 18 de octubre siguiente, con el fin de dar a conocer y valorar conjuntamente la posibilidad de implementar las mejoras enumeradas en el Expositivo Segundo.

**Quinto.**-Que el 18 de octubre de 2023 tuvo lugar la antedicha reunión entre la Representación de la Empresa y las Secciones Sindicales de CCOO, CSIF, SAITIC, UGT, APT, CGT, COBAS, RSTIC e INTERSINDICAL CSC.

**Sexto.**- Que tras el intercambio de propuestas mediante correo electrónico y posterior reunión celebrada entre la Representación de la Empresa y todas las secciones sindicales de Capgemini en el días 30 de octubre de 2023, la Representación de las Secciones Sindicales que firman este Acuerdo, que ostentan en su conjunto el 72,26% de la representación en los comités de empresa de los centros de trabajo de Capgemini, han acordado la ampliación del Acuerdo de 19 de abril de 2022, con sujeción a las siguientes

## **CLAUSULAS:**

### **PRIMERA.- Distribución del salario anual.**

El artículo 28.1 del Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría prevé la posibilidad de que, a petición de la persona trabajadora, y si la empresa lo autoriza, el salario bruto anual pueda abonarse en 12 pagas, en lugar de 14.

Al amparo de dicha norma, las personas trabajadoras de Capgemini podrán optar anualmente por percibir su salario fijo bruto anual en 12 pagas a partir de 1 de enero de 2024. A tal efecto, el departamento de RRHH de Capgemini informará del procedimiento a seguir para dejar constancia de la solicitud individual.

### **SEGUNDA.-Ampliación del Fondo Social.**

A partir de 1 de enero de 2024, la Empresa incrementará el importe del Fondo Social de 50.000 a 100.000 euros anuales.

Asimismo, las Partes acuerdan que el importe del Fondo Social que no sea utilizado en un determinado año podrá acumularse y utilizarse en años posteriores, sin que en ningún caso el importe total acumulado del Fondo pueda superar el límite máximo de 200.000 euros al año.

### **TERCERA.-Préstamos.**

A partir de 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras de Capgemini con al menos un año de antigüedad podrán solicitar a la Empresa un préstamo sin intereses en los casos y con sujeción a las condiciones siguientes:

(i) el importe del préstamo no podrá superar el 30% del salario bruto fijo anual de la persona trabajadora en el momento de la solicitud.

(ii) para el reembolso del préstamo, la Empresa practicará las correspondientes retenciones en nómina durante el período de los 12 meses naturales inmediatamente siguientes a la concesión de aquél, conforme al plan de amortización acordado entre la Empresa y la persona trabajadora en cada caso, teniendo siempre en cuenta que el plazo de devolución del préstamo no podrá exceder de un año.

(iii) tendrá la consideración de retribución en especie la diferencia entre el tipo de interés pactado (cero) y el interés legal del dinero. Estará sometido a la tributación fiscal vigente.

(iv) no podrá solicitarse un nuevo préstamo mientras no se haya amortizado totalmente uno anterior.

(v) el préstamo podrá ser solicitado en y para las siguientes situaciones:

- asistencia médica e internamiento hospitalario de la persona trabajadora, de su cónyuge, pareja de hecho o hijos/as;
- obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente;
- nacimiento de hijos o hijas si se requiere internamiento hospitalario.
- fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as;

(vi) el préstamo es compatible en el tiempo con el adelanto de nómina, si la persona tiene capacidad económica para asumir la devolución de ambas cantidades.

Respecto al colectivo de personas trabajadoras procedentes de Altran, mantendrán, como condición *ad personam*, la política de Anticipos que les resulta de aplicación, en todo lo que ésta mejore el programa de préstamos que aquí se regula.

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

**LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**



**LA REPRESENTACIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES**

Sección Sindical de CCOO:



Sección Sindical de CSIF:



Sección Sindical de SAITIC:



Sección Sindical de UGT:



Sección Sindical de APT:

