

**ACTA DE ACUERDO SUSCRITA ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE
CAPGEMINI ESPAÑA, S.L. Y LA COMISION REPRESENTATIVA DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS DEL DESPIDO COLECTIVO ANUNCIADO
POR LA EMPRESA EL 7 DE ABRIL DE 2026**

REUNIDOS:

En representación de la empresa Capgemini España, S.L. (en adelante, la "**Empresa**" o "**Capgemini**"):

1. Arancha Torres Gonzalez
2. Cristina Bru Solaz
3. Mercedes Gomez Fernandez
4. Carmen Duro Camuñas

En representación de las personas trabajadoras, los siguientes miembros de la Comisión Representativa de las personas trabajadoras ("**CRPT**"), pertenecientes a las secciones sindicales de CCOO, CSIF, RSTIC, CO.BAS, INTERSINDICAL-CSC, UGT y USO:

1. Aranzazu Perez Negrón (CCOO)
2. Ricard Orpi Marrero (CCOO)
3. Carlos Castrillo Redondo (CCOO)
4. Eladio Pérez Cabranes (CCOO)
5. Rosa Mercedes Sotomayor Valadés (CCOO)
6. Yolanda Medina Mañas (CSIF)
7. David Fernandez Sanz (CSIF)
8. Javier Riesco Lope (RSTIC)
9. Maria Piqueras Zalve (RSTIC)
10. Francisco Javier Salvadores Nuevo (CO.BAS)
11. Sergi Fajto i Rojo (INTERSINDICAL-CSC)
12. Antonio Molar Garcia (UGT)
13. José Francisco Carbajal de las Heras (USO)

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

Primero.- Que con fecha 7 de abril de 2026 la Empresa comunicó a la representación legal de las personas trabajadoras de los centros afectados y a las personas trabajadoras del centro de trabajo de Málaga, su decisión de iniciar un procedimiento de despido colectivo, necesario para afrontar y mejorar la situación económica de pérdidas, productiva y organizativa que atraviesa la Empresa.

Segundo.- Que, a resultas de la referida comunicación, la Empresa requirió a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras del centro de trabajo de Málaga, que constituyeran, en los términos legalmente previstos, la comisión representativa de las personas trabajadoras que actuaría como interlocutora de la Empresa durante el preceptivo período de consultas.

Tercero.- Que con fecha 17 de abril de 2026 la representación legal de las personas trabajadoras comunicó a la Dirección de Capgemini su decisión de que la comisión negociadora por la parte social estuviera integrada por 13 miembros, distribuidos de forma proporcional en función de la representatividad de las distintas secciones sindicales.

Cuarto.- Que el 23 de abril de 2026 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 las personas trabajadoras en la Empresa

El 23 de abril de 2026 las Partes tuvieron por constituida la Comisión Negociadora, que está integrada, en lo que a la Parte Social se refiere, por trece (13) miembros, pertenecientes a las secciones sindicales de CCOO (5), CSIF (2), RSTIC (2), UGT (1), CO.BAS (1), INTERSINDICAL-CSC (1) Y USO (1) y por lo que respecta a la Parte Empresarial, por quienes en representación de la Empresa constan en el encabezamiento de este Acta de Acuerdo.

El despido colectivo planteado por la Empresa ante la Autoridad Laboral afecta a un total de 710 personas trabajadoras de Capgemini, pertenecientes a los siguientes centros de trabajo: Asturias, Cataluña (San Esteve y Barcelona), Madrid (Madrid y Getafe), Cádiz (Edificio Europa, Recinto interior Zona Franca y Puerto de Santa María), Málaga, Sevilla (Parque Tecnológico Aeroespacial de Andalucía y Centro de Negocios Galia Puerto) y Comunidad Valenciana.

Quinto.- Las Partes han celebrado un total de nueve reuniones de negociación dentro del período legal de consultas; concretamente los días 23 de abril, 30 de abril, 6 de mayo, 7 de mayo, 12 de mayo, 13 de mayo, 14 de mayo, 21 de mayo y 22 de mayo. De todas ellas se han levantado y suscrito las respectivas actas.

Sexto.- A resultas de las reuniones mantenidas, todas ellas presididas por la buena fe y la voluntad negociadora de ambas Partes, en el día de hoy la Empresa y la CRPT han alcanzado un acuerdo sobre las condiciones que regirán el despido colectivo y las extinciones de los contratos de trabajo afectados por este.

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

APARTADOS:

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

1.1.- Número de contratos de trabajo afectados por el despido colectivo: La Empresa ha aceptado reducir el número de personas trabajadoras inicialmente afectadas por el despido colectivo comunicado a la Autoridad Laboral el 23 de abril de 2026, que ascendía a 748. En consecuencia, el número de personas trabajadoras que formarán parte del listado de afectados que la Empresa presentará ante la Autoridad Laboral en el plazo legalmente previsto, incluyendo las adhesiones voluntarias resultantes de la aplicación del Programa de Adhesiones Voluntarias regulado en el apartado 1.4. siguiente, ascenderá a 710. El listado definitivo de estas 710 personas se adjunta a este Acta de Acuerdo como Anexo y parte integrante de la misma.

Los criterios objetivos tenidos en cuenta para la designación de las 710 personas trabajadoras finalmente afectadas por los despidos han sido acordados por las Partes durante el período de consultas. A ese respecto, se han aplicado, con carácter preferente, el criterio de voluntariedad (Apartado 1.4.), el de exclusión de personas especialmente protegidas y no discriminación (Apartado 2), bench, así como consistencia con los objetivos económicos del despido colectivo, y las necesidades organizativas y productivas de la Empresa. En cualquier caso, se han tenido en cuenta los criterios objetivos de afectación comunicados a la Autoridad Laboral el 23 de abril de 2026, exclusión hecha del ARVE y Rating (evaluación de desempeño).

1.2.- Indemnización por despido: Las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean extinguidos en aplicación del despido colectivo percibirán la siguiente indemnización por despido:

- Las personas menores de 63 años en la fecha de efectos del despido, una indemnización de 38 días de salario por año de servicio, con el tope de 20 mensualidades de salario.

- Las personas de 63 o más años en la fecha de efectos del despido, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 15 mensualidades de salario, en atención a su edad cercana a la jubilación y el menor impacto que, en materia de empleabilidad y trayectoria profesional, generará este despido colectivo.

Conforme a la Disposición Adicional 19ª del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de todas las personas afectadas que se encuentren en alguna de las

situaciones reguladas en dicha norma, la indemnización se calculará teniendo en cuenta el salario correspondiente a la jornada completa.

1.3.- Mayor indemnización por Vulnerabilidad: La Empresa abonará, en concepto de mayor indemnización, una Indemnización por Vulnerabilidad de 3.000 euros brutos a todas aquellas personas afectadas por el despido colectivo que estén en reducción de jornada por guarda legal o familiar dependiente a cargo.

1.4.- Programa de Adhesiones voluntarias al despido colectivo (“Programa de Adhesiones Voluntarias”):

La Empresa y la CRPT están de acuerdo en que la reducción de plantilla debe llevarse a cabo de la forma menos traumática posible, por lo que han acordado poner en marcha un Programa de Adhesiones Voluntarias al Despido Colectivo (Programa de Adhesiones Voluntarias) dirigido personas trabajadoras que cumplen con los requisitos, objetivos y criterios de selección aplicables al procedimiento de despido colectivo y que han sido convenidos entre las Partes durante el período legal de consultas.

COMPENSACIONES PARA LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE ADHESIÓN:

Las personas cuyas solicitudes al Programa de Adhesiones Voluntarias han sido aceptadas la Empresa, así como compartidas y consensuadas con la CRPT en la reunión del día 21 de mayo, tendrán derecho a beneficiarse de las siguientes condiciones económicas en concepto de mayor indemnización (por voluntariedad), que se abonarán con carácter adicional a la indemnización por despido regulada en el Apartado 1.2.:

- Personas menores de 50 años en la fecha de efectos del despido: 10.000 € brutos.
- Personas con edades comprendidas entre los 50 y los 54 años en la fecha de efectos del despido: 18.000 € brutos.
- Personas con edades comprendidas entre los 55 y los 62 años en la fecha de efectos del despido: 24.000 € brutos.
- Personas de 63 años o más en la fecha de efectos del despido: 12.000 € brutos.

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DEL PROGRAMA DE ADHESIÓN:

En aplicación de los términos y condiciones regulados en el Apartado 1.4. de las Actas de Preacuerdo suscritas por las Partes el 14 de mayo de 2026, el listado de personas afectadas por el despido colectivo cuyo cese se produce por adscripción al Programa de Adhesiones Voluntarias ha sido compartido y consensuado entre las Partes en la reunión del período de consultas celebrada el 21 de mayo, y será incorporado al listado final de personas afectadas por el despido colectivo que la Empresa comunicará a la Autoridad Laboral dentro del plazo legalmente previsto.

1.5.- Retenciones.

La Empresa practicará sobre las distintas cantidades y conceptos regulados en los apartados 1.2. a 1.4. anteriores (indemnización por despido y mayores indemnizaciones por vulnerabilidad y por voluntariedad) las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan. A estos efectos, se considerará exento el importe equivalente a la indemnización legal por despido improcedente (45/33 días de salario por año de servicio, con el tope de 42/24 mensualidades), hasta el límite máximo de 180.000 euros.

1.6.- Convenio Especial de Seguridad Social para los afectados de 55 o más años de edad:

Para las personas afectadas por el despido colectivo con edades comprendidas entre los 55 y los 62 años a la fecha de efectos del despido, ambos inclusive, la Empresa suscribirá el convenio especial para la Seguridad Social hasta los 63 años. A estos efectos, se tendrán en cuenta las personas trabajadoras que cumplan 55 años en 2026. Esta obligación se cubrirá por parte de la Empresa a través de una aseguradora de reconocido prestigio y solvencia en el sector asegurador.

Para las personas afectadas de edad igual o superior a 63 años a la fecha de efectos del despido, la Empresa se compromete asimismo a suscribir un convenio especial con la Seguridad Social por el tiempo necesario para alcanzar la edad ordinaria de jubilación en atención de las circunstancias de cada persona trabajadora, por un período máximo de dos años. Esta obligación se cubrirá por parte de la Empresa a través de una aseguradora de reconocido prestigio y solvencia en el sector asegurador.

La base de cotización del Convenio Especial será, como mínimo, equivalente a la base media de cotización de los últimos seis meses anteriores a la fecha de efectos del despido de la persona trabajadora, respetando en todo caso los límites legales aplicables.

La incorporación de la persona trabajadora a una nueva empresa no supondrá la extinción del derecho al Convenio Especial, quedando éste, en su caso, adaptado o parcialmente suspendido exclusivamente respecto de la parte cubierta por la nueva cotización empresarial.

En caso de recolocación laboral con una base de cotización inferior a la base garantizada en el presente Acuerdo, la Empresa mantendrá, mediante el correspondiente Convenio Especial, la diferencia de cotización hasta alcanzar dicha base garantizada.

En caso de suspensión o extinción posterior de la nueva relación laboral, la persona trabajadora recuperará íntegramente y de forma automática el

derecho al Convenio Especial inicialmente reconocido, hasta la finalización del periodo máximo de cobertura previsto en este Acuerdo.

En cualquier caso, en relación con los aspectos no desarrollados en este punto, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional 13ª de la LGSS en relación con el art. 51.9 ET y la Orden TAS/2865/2003.

1.7.- Seguro médico: La Empresa se compromete, respecto de aquellas personas trabajadoras que disfrutaban de este beneficio, a mantener vigente la póliza de dicho seguro en las mismas condiciones y beneficiarios actuales durante los tres meses siguientes a la fecha de finalización de su relación laboral con Capgemini.

Para las personas trabajadoras de 63 o más años de edad en la fecha de efectos del despido, y para aquellas que se encuentren realizando un tratamiento de cáncer o tengan enfermedades raras, la póliza del seguro se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2026.

Adicionalmente, la Empresa intentará negociar con la compañía aseguradora que cubre esta contingencia de salud para los exempleados de Capgemini unas condiciones mejores que las actuales.

1.8.- No aplicación de los pactos individuales de no competencia post-contractual.

La Empresa no aplicará los pactos individuales de no competencia post-contractual que pudieran tener suscritos las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo.

1.9.- Fecha de efectos de los despidos: El período de ejecución de los despidos se iniciará a partir del día inmediatamente siguiente a la fecha de comunicación de la decisión empresarial sobre el despido colectivo a la Autoridad Laboral, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante, está previsto que la mayoría de las extinciones contractuales se lleven a cabo antes del 31 de julio de 2026.

1.10.- Notificaciones individuales y garantías formales: Una vez alcanzado el presente Acuerdo y comunicada la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, la Empresa notificará individualmente a cada persona trabajadora afectada la extinción de su contrato de trabajo en los términos exigidos para las extinciones por causas objetivas, mediante comunicación escrita que exprese la causa y la fecha de efectos, con concesión o compensación del preaviso legal de 15 días, y puesta a disposición de la indemnización que proceda, sin perjuicio de las especialidades legalmente previstas.

2.- CRITERIOS DE EXCLUSIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.

La Empresa se ha comprometido a no afectar de forma forzosa en el despido colectivo a personas que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones: CUME (cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave); víctimas de violencia de género; personas con discapacidad igual o superior al 33%; personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal de hijo o hija con una discapacidad igual o superior al 50%; representantes legales de las personas trabajadoras que hayan ejercido su prioridad de permanencia; y en el caso de dos personas trabajadoras que sean matrimonio o pareja de hecho registrada, sólo se afectará a uno de ellos, siendo la propia pareja quien decida cuál de ellos quedaría afectado por el despido colectivo y quién se mantendría en la Empresa.

3.- ANTICIPACIÓN DE LA FECHA EXTINTIVA EN CASO DE OFERTA DE EMPLEO.

En la medida de lo posible, y siempre que no se perjudiquen los proyectos ni el servicio al cliente, la Empresa intentará facilitar la salida anticipada de las personas afectadas por el despido colectivo si éstas encontraran un nuevo trabajo antes de la fecha de extinción prevista. En estos casos, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización por despido regulada en el apartado 1.2.

4.- PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNO.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo podrán beneficiarse de un Plan de Recolocación Externo a cargo de una empresa especializada en dichos servicios.

Las personas de edades comprendidas entre 50 y 62 años, ambos inclusive, tendrán derecho a un servicio de recolocación (outplacement) premium, personalizado, de nueve meses de duración, y dirigido a tratar la potencial dificultad de poder acceder a un nuevo empleo.

El resto de afectados podrá acogerse al plan de recolocación incluido en el dossier de documentación presentado ante la Autoridad Laboral, por un período de 6 meses a contar desde la fecha de extinción de sus respectivos contratos de trabajo.

5.- PLAN DE RESKILLING Y FORMACIÓN.

La Empresa se compromete al desarrollo de un plan de reskilling dirigido al personal en bench, actualmente en fase de diseño. La Empresa comunicará los distintos programas de reskilling que se implementen durante los próximos dos años.

El seguimiento de estos trabajos será una de las funciones de la Comisión de Empleabilidad y Plan de Carrera regulada en el Apartado 6.

6.- COMISION PARITARIA DE EMPLEABILIDAD Y PLAN DE CARRERA.

Las Partes acuerdan dar continuidad a la Comisión de Empleabilidad entre la Empresa y las secciones sindicales con representatividad en los comités de empresa, derivada del acuerdo sobre el Plan de Transformación de 2 de junio de 2015. El número de asistentes por parte de las secciones sindicales será de dos delegados por sección sindical para las secciones con un número de delegados electos de 10 o menos, y 1 delegado más por cada adicional de 10 delegados electos para las secciones sindicales con mayor número de delegados electos.

Adicionalmente a la documentación que se viene compartiendo en dicha Comisión, la Empresa se compromete a hacer entrega a las secciones sindicales de la relación de personas trabajadoras en situación de bench en cada momento (no sólo el listado de capacidades disponibles).

La Comisión de Empleabilidad y Plan de Carrera tratará, entre otras, las siguientes cuestiones:

- (a) Gestión del Bench y análisis de las situaciones estructurales.
- (b) Altas y bajas de personas trabajadoras acontecidas desde la última reunión.
- (c) Planes de formación y Plan de reskilling.
- (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.

7.- COMISION DE SEGUIMIENTO.

Las Partes constituirán una Comisión de Seguimiento del despido colectivo con las funciones de vigilancia, información, interpretación y seguimiento de la ejecución de las medidas acordadas en la presente Acta.

Dicha Comisión se reunirá una vez al mes y estará conformada por los mismos representantes de las partes social y empresarial que han compuesto la Comisión Negociadora del despido colectivo. Asimismo, su duración coincidirá con la del despido colectivo, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante, la Empresa compartirá con la parte social, más allá del 31 de diciembre, información relativa al desarrollo y evolución del servicio de Outplacement acordado en este Acta.

8.- GARANTIA DE EMPLEO.

La Empresa manifiesta su firme voluntad y se compromete a no iniciar un despido colectivo en los próximos 2 años, salvo que se produzcan ciertas circunstancias adversas tales como que el número de personas trabajadoras sin carga de trabajo superara el 5% por ciento de la plantilla y se mantenga dicha circunstancia coyuntural un plazo mínimo de 6 meses, que la situación económica no mejorara sustancialmente respecto de la actual, que se perdieran proyectos o contratos con clientes clave, que se produjera un cambio accionarial o una reorganización de las unidades de negocio.

Asimismo, en el supuesto de que se realizaran despidos objetivos (artículo 52.c ET) durante el año siguiente a la firma del acuerdo sobre el despido colectivo, la Empresa abonará, como mínimo, la indemnización regulada en el apartado 1.2. y, en su caso, la Mayor Indemnización por Vulnerabilidad establecida en el apartado 1.3.

9.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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.

10.- ACUERDO.

Las Partes reconocen y aceptan que este Acuerdo recoge las condiciones bajo las que se extinguirán los contratos de trabajo afectados por el despido colectivo. Por ello, la Empresa se compromete a dar traslado del mismo, junto con la lista final de personas afectadas, a la Autoridad Laboral competente conforme al procedimiento legalmente previsto.

Asimismo, la Empresa pondrá a disposición de la plantilla una copia escaneada del presente.

Y para que así conste, las Partes firman la presente, a las 13:30 horas del día 22 de mayo de 2026.

Por la Compañía:

Nombre y apellidos	Firma
Arancha Torres González	
Cristina Bru Solaz	

Mercedes Gómez Fernández	
Carmen Duro Camuñas	

Por las Personas trabajadoras:

Nombre y apellidos	Firma
Aranzazu Perez Negrón (CCOO)	
Ricard Orpi Marrero (CCOO)	
Carlos Castrillo Redondo (CCOO)	
Eladio Pérez Cabranes (CCOO)	
Rosa Mercedes Sotomayor Valadés (CCOO)	
Yolanda Medina Mañas (CSIF)	
David Fernández Sanz (CSIF)	

Javier Riesco Lope (RSTIC)	
Victor Angel Muñoz Sánchez en sustitución de Maria Piqueras Zalve (RSTIC)	
Francisco Javier Salvadores Nuevo (CO.BAS)	
Sergi Fajtó i Rojo (INTERSINDICAL-CSC)	
Angel García Nuño en sustitución de Antonio Molar García (UGT)	
José Francisco Carbajal de las Heras (USO)	