

En Madrid a 10 de agosto de 2006.

El presente acuerdo será de aplicación a partir del momento en el que se formalice el contrato de externalización del departamento de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones entre Capgemini S.L. Unipersonal (en adelante Capgemini) y Ole Staffing, S.A. (en adelante Ole Staffing) y solo en caso de producirse dicha operación mercantil.

**REUNIDOS**

**De una parte:** D. Fernando Relinque Eleta, mayor de edad, con D.N.I. nº 01496793E, actuando en nombre y representación de **Capgemini** C.I.F. B08377715

**De otra:** D. José Amián Sánchez, mayor de edad, con D.N.I. nº 22.964.322H, actuando en nombre y representación de **Ole Staffing** C.I.F. A80472137

**Y de otra:** D. Juan Antonio Erce Alvarez, mayor de edad, con D.N.I. nº 28956604H y Dª Lorena Santamaría Martínez, mayor de edad, con D.N.I. nº 28956604H, actuando en nombre y representación del **Comité de Empresa de Ole Staffing**

Reconociéndose mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente pacto,

**ACUERDAN**

**PRIMERO.-: Garantías Art. 44 E.T.**

1. Los empleados transferidos mantendrán la totalidad de los derechos y obligaciones que tuviesen en Olé Staffing, según lo previsto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los empleados transferidos seguirán sujetos al convenio que se les estuviera aplicando en el momento de la transmisión.
3. Los empleados transferidos mantendrán la remuneración fija y variable de cada uno de ellos.
4. Los empleados transferidos mantendrán la antigüedad (a todos los efectos incluidos los indemnizatorios)..
5. Los empleados mantendrán el número de mensualidades de cobro de salarios, el calendario laboral anual, el horario de trabajo actual, que se adjunta al presente documento como Anexo I, y el número de días de vacaciones anuales.
6. Los empleados tendrán continuidad en los mismos grupos de cotización y por los mismos conceptos en las cotizaciones a la Seguridad Social .
7. Los empleados serán inscritos en una mutua de accidentes que dará continuidad a las actividades de Prevención de Riesgos Laborales que hasta la fecha hubieran sido emprendidas en Olé Staffing
8. Los empleados tendrán continuidad en las situaciones existentes de jornada reducida y en los acuerdos particulares que estuvieran establecidos documentalmente con los empleados.
9. Los empleados mantendrán los derechos sobre otras ventajas o beneficios que hubieran sido asignados por Olé Staffing a sus empleados, y documentados previamente a la firma de este acuerdo (ver Anexo I al acuerdo).

**SEGUNDO.- Remuneración Variable:**

**1. Variable asociado al periodo de duración de la relación laboral entre el empleado y Ole Staffing.**

**1.1. Remuneración Variable**

La parte proporcional del variable devengado durante la permanencia en Ole Staffing y previa a la transferencia a Capgemini, si esta se produce antes de final de 2006, se liquidará de acuerdo a los siguientes componentes y condiciones:

- o **Componente 1, Resultados de Grupo:**  
Capgemini España se compromete a pagar, cuando los resultados del Grupo Adecco sean aprobados, la cantidad que en Ole Staffing hubiesen percibido los empleados en el caso de seguir perteneciendo al grupo Adecco y proporcional al tiempo que fueron empleados de Ole Staffing.
- o **Componente 2, Global IT:**  
En la última nómina pagada por Ole Staffing, esta sociedad pagará al empleado transferido el 100% de este componente proporcionalmente al periodo que ha sido empleado de Ole Staffing.
- o **Componente 3, Objetivos Personales:**  
En la última nómina pagada por Ole Staffing, esta sociedad pagará al empleado transferido el porcentaje de cumplimiento de los objetivos fijados de acuerdo a su evaluación y proporcionalmente al periodo que ha estado en Ole Staffing.

**1.2. Bonus de retención**

Este tipo de remuneración sólo aplica a una parte de los empleados trasferidos. El importe pactado con cada empleado será pagado por Capgemini si la subrogación ya se hubiese operado, siempre y cuando el trabajador permanezca en la compañía el 31 de Diciembre de 2006 y con la nómina del mes de Enero de 2007.

Este componente acrecentará a los otros componentes de variable en ejercicios sucesivos.

**1.3. Asunción de costes por las sociedades firmantes:**

Ole Staffing asume la totalidad del coste asociado a los puntos 1.1. y 1.2 y transferirá a Capgemini, aquellos costes en que ésta haya incurrido al hacer los pagos a los empleados trasferidos, dentro de los treinta días siguiente a la materialización del coste.

## 2. Variable asociado al periodo de duración de la relación laboral entre el empleado y Capgemini:

2.1. Durante los ejercicios 2006 a 2008 aplicarán las siguientes condiciones:

- El **50%** de la retribución variable (bonus) del empleado transferido será percibido con la única condición de su permanencia en Capgemini a 31 de Diciembre de cada ejercicio. Este componente se percibirá el 31 de enero del siguiente año.
- El **50%** restante lo percibirá el empleado en función de los resultados de las evaluaciones de rendimiento anuales, también ligado a la permanencia en Capgemini a 31 de Diciembre de cada ejercicio. Este componente se percibirá antes del 31 de enero del siguiente año.
- En cualquier caso se garantizará la distribución del **100%** de la bolsa total del bonus de los empleados existentes a 31 de Diciembre de cada ejercicio entre el colectivo transferido con variable (bonus) asignado.
- La distribución del **100%** de la bolsa de bonus dependiente del rendimiento personal, queda garantizada por el propio proceso de Evaluación. En la última fase de este proceso los responsables de los equipos se reunirían en una mesa de calibración para asegurar la homogeneidad de criterios de los evaluadores y proceder, si cabe, a los ajustes que fueran necesarios para mantener la ecuanimidad dentro de la unidad evaluada. Es en esta reunión donde también se asegura la distribución de la bolsa de bonus, entre los integrantes de la unidad evaluada, incrementando las compensaciones de los "high performance" en detrimento de los "low performance" de tal manera que el 100% de la bolsa quede repartida entre los integrantes de la unidad. Hay que resaltar que en este proceso, en función de sus responsabilidades, algunos de los antiguos empleados de Olé Staffing podrían actuar tanto de evaluadores así como de calibradores.

2.2. Durante el ejercicio 2009, 2010 y 2011, se aplicaría el siguiente esquema:

- El **50%** de la retribución variable (bonus) del empleado transferido será percibido en función de los resultados de Capgemini, teniendo en cuenta que el valor objetivo será el mismo que para el resto de los empleados que disfruten de variable en Capgemini España y estén asignados a la misma unidad operativa, ligado a la permanencia en Capgemini a 31 de Diciembre. Este componente se percibirá antes del 30 de abril del siguiente año.
- El **50%** restante de la retribución variable (bonus) del empleado transferido será percibido en función de los resultados de las evaluaciones de rendimiento anuales, ligado a la permanencia en Capgemini a 31 diciembre.. En cualquier caso se garantizará la distribución del 100% de la bolsa total del bonus de los empleados existentes a 31 de Diciembre de cada ejercicio que se corresponde a este componente del bonus (no pudiendo minorarse en caso de que el componente del párrafo anterior sea superior al 50%), entre el colectivo transferido con variable (bonus) asignado, que permanezca en la empresa, y ello con el mismo mecanismo de "mesa de calibración" al que se alude anteriormente. Este componente se percibirá antes del 31 de enero del siguiente año.

2.2.3 En el año 2012 y siguientes se aplicará el esquema vigente en Capgemini en ese momento

### 3. Novación de condiciones

Estas condiciones podrán ser modificadas individualmente por acuerdo entre cada uno de los empleados transferidos y Capgemini.

#### TERCERO.- Estabilidad en el empleo:

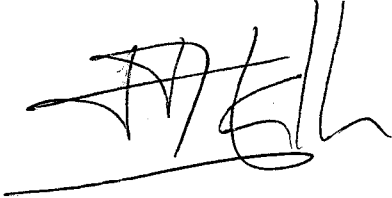
4. Capgemini España está interesada en realizar la transición con éxito y en favorecer al máximo la integración de los empleados transferidos en su nueva compañía. Por esta razón el objetivo de Capgemini España es conseguir la máxima retención posible, y por tanto podrá establecer incentivos de fidelización a dicho colectivo..
5. Capgemini España garantiza a los empleados transferidos el mantenimiento de sus empleos hasta el 31 de Diciembre de 2007 para al menos un 90% de los empleados transferidos (a efectos del cálculo de este 90%, no se computarán los despidos por causas disciplinarias declaradas procedentes). Excepto en los casos de despidos por causas disciplinarias declaradas procedentes, en caso de producirse algún despido antes del 31 de Diciembre de 2007, el trabajador despedido tendrá, en caso de no ser readmitido, derecho a ser indemnizado con 45 días de salario por año de antigüedad.
6. Capgemini España se compromete durante los dos primeros años a asignar prioritariamente a los empleados transferidos a los servicios contratados por Olé Staffing a Capgemini.
7. Los empleados tendrán la posibilidad de quedar destinados a estas posiciones o evolucionar en otras asignaciones a posiciones acordes con su nivel de competencias profesionales.
8. En todo caso, la posición laboral asignada a los empleados transmitidos será al menos equivalente en responsabilidad y remuneración a la ocupada antes de la subrogación.

#### CUARTO.- Programa de integración en Capgemini y acompañamiento al cambio:

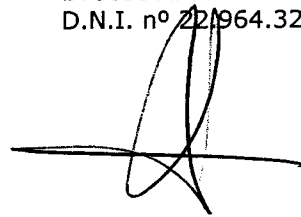
1. Capgemini se compromete a realizar un proceso de integración articulado en las siguientes fases:
  - o Una sesión colectiva de acogida tras la transferencia
  - o La puesta a disposición inmediata de todos los instrumentos internos del Capgemini (intranet, correo electrónico, sistemas de gestión, etc.)
  - o Un análisis del perfil profesional mediante reuniones que permitan a cada empleado conocer las diferentes actividades y posiciones normalmente asignadas a los empleados de Capgemini Al finalizar estas reuniones, Capgemini propondrá un programa individual de desarrollo profesional que describirá en detalle las acciones que podrán ser implementadas durante los meses siguientes a la subrogación.
  - o Tras un período de seis meses, la definición de un itinerario de carrera entre las diferentes actividades posibles y la definición de un plan de formación acorde.
  - o Sesiones de encuentro con otros empleados de Capgemini bajo la forma de seminarios sobre temas ligados con los proyectos asignados.
  - o Durante los primeros 18 meses, seguimiento personalizado de cada empleado por parte de la Dirección de Recursos Humanos de Capgemini.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad, firman las partes la presente, en el lugar y fecha al inicio indicados y a todos los efectos.

Capgemini S.L. Unipersonal  
D. Fernando Relinque Eleta  
D.N.I. nº 01496793E



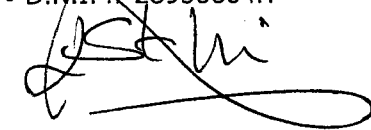
Ole Staffing S.A.  
D. José Amián Sánchez  
D.N.I. nº 221964.322H



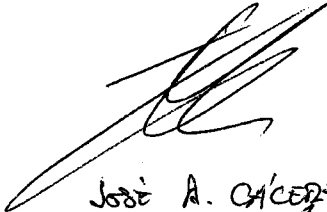
Comité de Empresa  
D. Juan Antonio Erce Alvarez  
D.N.I. nº 28956604H



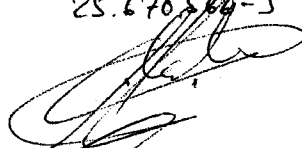
D<sup>a</sup> Lorena Santamaría Martínez  
D.N.I. nº 28956604H



JOAN CARLOS SAEZ  
131335072



JOSÉ A. CÁCERES  
25.670.560-J



JAVIER DE HERRERA  
52.304.771-K

