

**ACTA DE ACUERDO SOBRE MATERIA RETRIBUTIVA SUSCRITA POR
LA REPRESENTACIÓN DE CAPGEMINI ESPAÑA, S.L. Y LA
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (SECCIONES
SINDICALES DE CCOO, CSIF, SAITIC, UGT Y APT)**

Siendo las 16 horas del día 19 de abril de 2022, se reúnen en Madrid la Representación de CAPGEMINI ESPAÑA, S.L. (en lo sucesivo, nombrada indistintamente como "Capgemini" o la "Empresa") y la Representación Legal de los Trabajadores (en lo sucesivo, también nombrada como las "Secciones Sindicales") con la presencia de los asistentes que se relacionan a continuación:

De un lado, la Representación Empresarial:

Cristina Bru Solaz
Mercedes Gómez Fernández
Mercedes Agueda Domingo
Arancha Torres González

De otro lado, la Representación Legal de los Trabajadores:

Sección sindical CCOO:

Arantxa Pérez Negrón

Sección sindical CSIF:

Ricard Orpi Marrero

Sección sindical SAITIC:

Samuel Alvarez Peñuelas

Sección sindical UGT:

Angel García Nuño

Sección sindical APT:

Daniel García García

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.- En noviembre de 2021 la Dirección de la Empresa de Capgemini abrió una mesa de negociación sobre política retributiva, siendo uno de los puntos esenciales de dicha negociación la regulación a futuro de la compensación y absorción salarial del incremento del complemento de antigüedad regulado en el Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras.

Asimismo, por acuerdo judicial suscrito ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 15 de febrero de 2022, la Empresa y la representación de los trabajadores acordaron incluir dentro del orden del día de la negociación relativa a las condiciones retributivas incluidas en este Acuerdo, la posible revisión del precio del kilometraje por prestación de servicios en las instalaciones del cliente.

Segundo- Hasta el momento, las Partes han mantenido un total de 17 reuniones de negociación: 26 de noviembre de 2021; 17 de diciembre de 2021; 14 y 26 de enero de 2022; 11, 23 y 25 de febrero de 2022; 2, 4, 10, 16, 23 y 31 de marzo de 2022; 5, 6, 7 y 8 de abril de 2022. De todas las reuniones se han levantado las oportunas actas.

Tercero- Tras la celebración de las reuniones anteriores, presididas por la buena fe y la voluntad negociadora de las Partes, el 8 de abril de 2022 la Empresa y las Secciones Sindicales de CCOO, CSIF, SAITIC, UGT y APT, que ostentan el 78,43% de la representación en los comités de empresa de los centros de trabajo de Capgemini, alcanzaron un Preacuerdo sobre la regulación de ciertas condiciones laborales.

Cuarto.- Conforme a lo convenido por las Partes en el Acta de Preacuerdo de fecha 8 de abril de 2022, el presente Acuerdo habrá de ser sometido, por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, a votación de la plantilla de Capgemini para su ratificación por la mayoría de los votantes, no más tarde del 26 de abril de 2022.

Quinto.- De este modo, pendiente de ratificación por la plantilla de Capgemini conforme a lo previsto en el apartado anterior, las Partes han acordado suscribir el presente **Acta de Acuerdo**, cuyos términos y condiciones se recogen en las siguientes

CLAUSULAS:

1.- Compensación y absorción salarial del incremento del Complemento de Antigüedad regulado en el Convenio Colectivo Estatal de Consultoría.

La Empresa podrá compensar el incremento del complemento de antigüedad regulado en el Convenio Colectivo Estatal de Consultoría cuando la persona trabajadora hubiera percibido, durante los tres años naturales inmediatamente anteriores al del devengo del trienio, un incremento salarial voluntario ("Merit") de importe igual o superior al incremento experimentado por el complemento de antigüedad.

En los casos en los que el incremento del Merit percibido durante esos tres años naturales fuera inferior al incremento del complemento de antigüedad, la Empresa únicamente podrá compensar y absorber el incremento del complemento de antigüedad hasta un importe equivalente al importe del Merit percibido durante los 3 años naturales anteriores.

Excepcionalmente, la Empresa no aplicará la compensación y absorción que pudiera corresponder a los incrementos del complemento de antigüedad durante el año 2022, pudiendo comenzar a aplicar la compensación y absorción arriba regulada a partir del 1 de enero de 2023. Asimismo, transitoriamente, hasta el año 2025, la Empresa tendrá en cuenta para aplicar la compensación y absorción del incremento del complemento de antigüedad del Merit percibido en el año 2022 y siguientes, conforme a este escalado:

- Trienios devengados en 2023: Se tendrá en cuenta el Merit percibido en el año 2022.
- Trienios devengados en 2024: Se tendrá en cuenta el incremento del Merit percibido y acumulado en los años 2022 y 2023.
- Trienios devengados en 2025: Se tendrá en cuenta el incremento del Merit percibido y acumulado en los años 2022, 2023 y 2024.
- Trienios devengados a partir de 2026: Se tendrá en cuenta el incremento del Merit percibido y acumulado en los últimos 3 años naturales.

Esta cláusula será de aplicación a las personas trabajadoras del denominado "colectivo general de Capgemini". Se entiende como "Colectivo General de Capgemini" al conjunto de personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa "Capgemini España" y no provenientes de transacciones mercantiles (fusiones, escisiones, compra-ventas, etc.) o sucesiones de empresa, a los que les seguirán resultando de aplicación sus condiciones laborales de origen o las que pudieran pactarse para ellos.

Asimismo, quedan excluidas del ámbito de aplicación de esta cláusula las personas trabajadoras pertenecientes a los Grados E y F, respecto de las que operará plenamente el mecanismo de la compensación y absorción salarial.

Con carácter subsidiario a lo acordado en esta cláusula será de aplicación el Convenio Colectivo aplicable a la Empresa en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo de 2 de junio de 2015 en todo lo que no se oponga o contradiga la misma.

2.- Implantación de un Plan de Retribución Flexible.

Con efectos del día 1 de enero de 2023, la Empresa implantará un plan de retribución flexible que permitirá a las personas trabajadoras de Capgemini destinar anualmente hasta un 30% de su salario fijo bruto anual a los

productos incluidos en el plan de retribución flexible que esté vigente en cada momento.

Las cantidades anualizadas reconocidas a la fecha de formalización de este Acuerdo a cada uno de los colectivos de personas trabajadoras por el concepto de Ticket-Restaurante serán incorporadas a la retribución bruta dineraria de aquellas. Cada persona trabajadora podrá optar, individual y voluntariamente, bien por destinar esas cantidades a la selección de cualesquiera de los productos que formen parte del Plan de retribución flexible, o bien pasar a percibir las como salario en metálico. Las cantidades anualizadas correspondientes a los Tickets-Restaurante que sean incorporadas a la retribución bruta dineraria no podrán ser en ningún caso compensadas y absorbidas.

A salvo de lo anterior arriba regulado en relación con los Tickets-Restaurante, el resto de beneficios sociales se seguirán rigiendo por lo establecido en la cláusula 2.10 del Acuerdo de 2 de junio de 2015.

En todo caso el modelo de retribución flexible estará sujeto a la normativa legal vigente en cada momento y a las políticas que se puedan establecer en el Grupo Capgemini.

3.- Revisión del precio del Kilometraje.

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 la persona trabajadora retorna a su domicilio al finalizar su jornada de trabajo.

Con carácter general, para el colectivo general de Capgemini, el precio por kilometraje queda establecido en 0,21 euros por kilómetro. Las cantidades así abonadas estarán sujetas a las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan.

Las Partes se comprometen a negociar la revisión del importe anterior antes del 31 de diciembre de 2025, para lo que la Empresa convocará a las Representación Legal de los Trabajadores.

El ámbito personal de aplicación de esta cláusula incluye a las personas trabajadoras del colectivo general de Capgemini. Se respetará o aplicará el precio por kilometraje regulado para cada uno de los colectivos de trabajadores que hubieran sido o que pudieran ser transferidos a Capgemini como consecuencia de transacciones mercantiles (fusiones, escisiones, compra-ventas, etc.) o sucesiones de empresa, a los que les seguirán siendo de aplicación sus condiciones laborales de origen o las que pudieran pactarse.

4.- Fondo Social.

La dotación del Fondo Social regulado en la cláusula 2.13 del Acuerdo de 2 de junio de 2015 que no sea utilizada durante el año en curso podrá acumularse y utilizarse en los años siguientes, siempre que la cantidad total acumulada en el Fondo no supere los 100.000€ por año.

5.- Comisión de Seguimiento.

Con el fin de que las Partes puedan realizar un seguimiento de la aplicación del presente Acuerdo, antes del 31 de octubre de 2022 se constituirá una Comisión de Seguimiento conformada por la Representación de Capgemini y por las Secciones Sindicales firmantes del mismo.

Las Partes determinarán el número de miembros que podrán asistir a la Comisión de Seguimiento en representación de cada una de ellas, así como la información y los puntos a tratar. En cualquier caso, en representación de las Secciones Sindicales podrá concurrir al menos una persona por Sindicato.

6.- Vinculación a la totalidad y mejora de las condiciones retributivas.

Todas las medidas y condiciones recogidas en este Acuerdo forman un todo común e indivisible y, en su conjunto y cómputo anual, mejoran el marco de condiciones laborales reguladas en el Acuerdo de 2 de junio de 2015.

En base a lo anterior, 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.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas o condiciones reguladas en el presente Acuerdo fuese declarada ineficaz, anulable o nula, ello afectará a la totalidad del Acuerdo, quedando el mismo en su integridad anulado y sin efecto.

7.- Ratificación del Acuerdo por los trabajadores.

La validez y eficacia de las condiciones pactadas por las Partes en este Acuerdo quedan expresamente condicionadas a su ulterior ratificación por parte de las personas trabajadoras de Capgemini (en particular, por la mayoría de los votantes) mediante el proceso de votación que las Secciones Sindicales convocarán al efecto no más tarde del próximo día 26 de abril de 2022.

Las Secciones Sindicales se comprometen a informar a la Empresa del resultado de la votación lo antes posible.

Si el resultado de la votación de las personas trabajadoras refrendara los términos y condiciones regulados en este documento, éste adquirirá automáticamente la condición y naturaleza de Acta de Acuerdo desplegando plenos efectos legales.

Si el resultado de la votación de los trabajadores rechazara los términos y condiciones de este Acuerdo entre las Partes, éste quedará sin efecto.

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 LOS TRABAJADORES (LAS SECCIONES SINDICALES)