

## **ACTA DE ACUERDO SOBRE LAS MEDIDAS PALIATIVAS DE LA COMPENSACIÓN DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

---

En Alcobendas, siendo las 12 horas del día 21 de julio de 2010, reunidos los representantes a continuación relacionados en las dependencias de la Empresa, se da inicio a la sesión.

### **ASISTENTES:**

#### **Por la Empresa:**

D. Fernando Rejunque  
Eleta, Vicepresidente de  
Recursos Humanos



#### **Por los Representantes Legales de los Trabajadores:**

Por el Comité de Empresa  
de Madrid:  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Carmen Ruiz Berriguete,  
Presidente



Por el Comité de Empresa  
de Barcelona:  
D. Sergi Fatjo Rojo  
En representación del CE



Por el Comité de Empresa  
de Asturias:  
D. Carlos Castrillo Redondo,  
Presidente



Por el Comité de Empresa  
de Valencia:  
D<sup>a</sup> Rosa Sotomayor Valades,  
Presidente



Por la RLT de Murcia:  
D. Pablo Pellicer Franco



Por la Sección Sindical de UGT:  
D. Alvaro Vicioso Alfaro



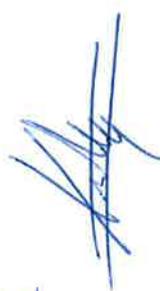
Por la Sección Sindical de CCOO:  
D. Javier Brenlla Muñoz



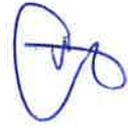
Por el Comité de Empresa de  
Zaragoza:  
D. Miguel Angel Lorente Cuenca  
En representación del CE



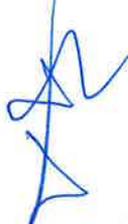
## **EXPONEN:**



1.- Que en fecha 25/11/2009, la Dirección de Capgemini España comunicó a la Representación legal de los trabajadores su decisión de abonar a partir del 01/01/2010, el «complemento de antigüedad» del artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, según lo dispuesto en el artículo 7 del mismo Convenio (compensación y absorción), de forma que a partir de dicha fecha y con carácter indefinido, la «mejora voluntaria» compensaría y absorbería dicho «complemento de antigüedad».



2.- Que la medida anterior fue efectivamente implantada por la Dirección de la Empresa, con carácter indefinido y efectos del pasado 01/01/2010.



3.- Que desde la comunicación a que se refiere el Expositivo 1 hasta el día hoy, la Representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa han mantenido diversas reuniones con el fin de acordar medidas tendentes a paliar los efectos de la decisión empresarial, dentro de un clima de paz social.



4.- Que la Empresa es conocedora de que los Comités de Empresa de Barcelona y Valencia han presentado sendas demandas contra Capgemini España, por motivo de la compensación y absorción salarial del complemento de antigüedad.



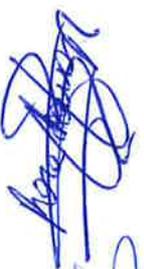
5.- Que como resultado de las reuniones mantenidas entre la Dirección de la Empresa y la Representación legal de los trabajadores, ambas Representaciones han alcanzado, en fecha 21 de julio de 2010, el presente Acuerdo, que recoge las medidas que paliarán la compensación y absorción del «complemento de antigüedad» a que se refieren los Expositivos 1 y 2 anteriores.



6.- Dichas medidas paliativas se aplicarán con sujeción a las siguientes:

## **CLAÚSULAS:**

### **PRIMERA.- AMBITO PERSONAL DEL ACUERDO.**



Este Acuerdo es de aplicación a todos los empleados de Capgemini España adscritos al Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría que estuvieran dados de alta en la Empresa el 31/12/2009.

## **SEGUNDA.- AMBITO TEMPORAL DEL ACUERDO.**

El presente Acuerdo se firma en el día de hoy (21 de julio de 2010), se suscribe por un período de vigencia indefinido y desplegará sus efectos y entrará en vigor únicamente en el supuesto que la sentencia que se dicte en resolución de la demanda planteada por la representación legal de los trabajadores, mencionada en el Expositivo 4 anterior, sea contraria a los intereses de la parte demandante, esto es, únicamente en el caso de que se declarase judicialmente que la compensación y absorción efectuada por la Compañía es ajustada a Derecho.

## **TERCERA.- TRATAMIENTO DEL BONUS ESPECIAL.**

A partir del presente ejercicio 2010 y en tanto en cuanto esté en vigor el presente Acuerdo, los empleados de Capgemini España que estuvieran dados de alta en la Compañía el 31/12/2009 tendrán derecho a percibir un Bonus Especial, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Será de aplicación a los empleados que en el momento del pago del Bonus tengan asignado el grado A, B, C o D.
2. El pago se efectuará una vez hayan sido auditadas las cuentas del ejercicio a que venga referido dicho Bonus (lo que habitualmente se produce en el mes de abril del ejercicio inmediatamente siguiente), prorrateándose su importe en las nóminas correspondientes a los meses que resten para finalizar el ejercicio de que se trate. Así, por ejemplo, el Bonus correspondiente al presente ejercicio 2010 se abonaría, previsiblemente, a partir de los meses de abril/mayo de 2011, hasta el mes de diciembre de este último año.
3. Si el trabajador causara baja en la Empresa por motivo de baja voluntaria o despido procedente, no tendrá derecho a percibir la parte del Bonus pendiente de abonar a la fecha de efectos de la extinción de su contrato de trabajo.
4. Para el cálculo del Bonus Especial se tendrá en cuenta como parámetro para generar derecho a percibir cuantía, el Beneficio Operativo de la Compañía (\*GOP).
5. La cuantía bruta anual a repartir entre todos los empleados beneficiarios del mismo, será de acuerdo con la siguiente escala:
  - a. Consecución de GOP entre 4% y 5%: supondrá reparto de una cuantía bruta anual de 1.000.000 €
  - b. Consecución de GOP entre 5% y 6%: supondrá reparto de una cuantía bruta anual de 1.300.000 €

- c. Consecución de GOP igual o superior al 6%: supondrá reparto de una cuantía bruta anual de 1.500.000 €

Estas cantidades se incluirán para el cálculo de Beneficio Operativo de la Compañía (\* GOP)

En caso de consecución inferior al 4%, no corresponderá reparto alguno en concepto de Bonus.

Cuando la cuantía del Revenue sea inferior a 216 Millones de euros, la cuantía bruta anual a repartir en concepto de bonus no podrá suponer más de un % determinado de la cuantía de Revenue de acuerdo al siguiente escalado:

Para un GOP igual o superior al 6%, 0,625% de Revenue;

Para un GOP igual o superior al 5%, 0,541% de Revenue;

Para un GOP igual o superior al 4%, 0,416% de Revenue.

6. En todo caso, la cantidad anual máxima a percibir por cada trabajador será de 1.000 € brutos.

Si un cambio en el Convenio Colectivo de aplicación implicase la desaparición del «complemento de antigüedad», dejará de aplicarse esta medida paliativa.

(\*) **GOP: Gop before restructuring cost**

GOP es un valor referencial propio de Capgemini, donde intervienen los siguientes parámetros:

Contribution = + Revenue – Direct Costs

Gross Margin = + Contribution – Indirect Costs

GOP before restructuring costs = + Gross Margin – Business Development Costs – Support Function Costs

#### **CUARTA.- MANTENIMIENTO Y NUEVOS BENEFICIOS SOCIALES.**

1. Capgemini España se compromete a mantener los beneficios sociales de «ayuda comida», «seguro médico», «ayuda guardería» y «seguro de vida» dentro de la política retributiva de la Compañía. Se anexa la Política de Beneficios Sociales de aplicación en el 2010.

2. No obstante lo anterior, la Empresa se reserva el derecho a modificar el modo de gestionar e implementar dichos beneficios sociales.

3. La Empresa destinará una ayuda por importe de 1.000 € brutos anuales para aquellos empleados con hijos menores de 18 años que tengan reconocida la condición de discapacitado con un grado de minusvalía superior al 33%.

4. En cuanto al beneficio «ayuda guardería» por unidad familiar, se hará extensivo a cada hijo con edad comprendida entre los 0 y los 3 años de edad.

5. En cuanto al beneficio «ayuda comida» aplicable a los grados A, B, C o D, a partir de 1 de enero de 2011, se establecerá una cuantía de 5,6 euros por día efectivamente trabajado y a partir de 1 de enero de 2012, será de 6 euros por día efectivamente trabajado, en ambos casos con las limitaciones legalmente aplicables.

6. En lo referente a los anteriores beneficios sociales, las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el registro administrativo correspondiente, tendrán la misma consideración y tratamiento que los matrimonios.

#### **QUINTA.- DIAS ESPECIALES.**

Los días 24 y 31 de diciembre, a partir de las 14:00 horas, tendrán la consideración de días inhábiles. No obstante, cuando por necesidades del proyecto o del servicio el trabajador deba prestar sus servicios más allá de dicha franja horaria y dentro del horario estándar de la Compañía, la Empresa compensará esas mayores horas de servicios con un número equivalente de horas de descanso.

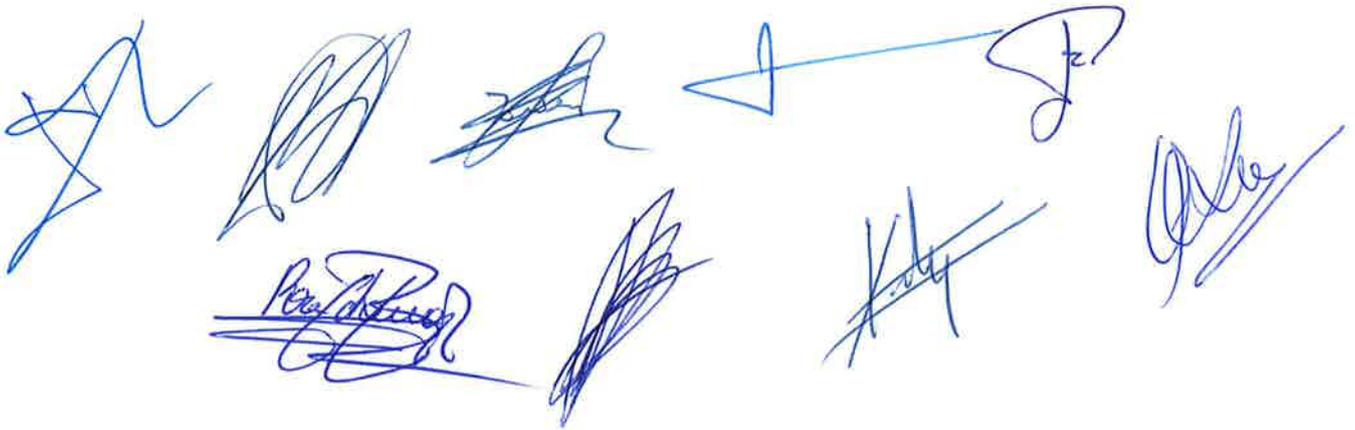
#### **SEXTA.- REUNIONES CON LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES.**

Las partes firmantes del presente Acuerdo celebrarán reuniones trimestrales con el objeto de hacer un seguimiento del impacto de la aplicación del mismo.

#### **SÉPTIMA.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

El presente Acuerdo constituye un conjunto indivisible y vinculante para ambas partes en su totalidad, por lo que sólo puede ser aceptado y aplicado íntegramente, en todos sus puntos y términos, sin que sea posible aceptarlo parcialmente.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, las partes firman el presente documento, en 9 ejemplares y en la fecha indicada en el encabezamiento.



The image displays nine distinct handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row consists of five signatures, and the bottom row consists of four signatures. The signatures vary in style, including stylized initials, cursive names, and more complex, scribbled forms.

## Anexo aclaratorio sobre la aplicación del presente Acuerdo

La RLT ha planteado a la RE una serie de preguntas acerca de la aplicación práctica de este Acuerdo y ambas partes han convenido que las contestaciones y aclaraciones correspondientes a dichas preguntas se reflejen por escrito en este Anexo, que forma parte integrante del Acuerdo:

- **Supuesto de sentencia favorable a la parte demandante (RLT) en el/los procedimientos derivados de las demandas interpuestas por los Comités de Empresa de Barcelona y Valencia a las que se refiere el Expositivo 4 del Acuerdo:**

Si la sentencia de primera instancia fuera favorable a los intereses de la parte demandante (RLT), la Empresa procedería a regularizar los ajustes correspondientes al «complemento de antigüedad». Se trataría de un pago “preventivo” o “provisional”, pues la Empresa podría recurrir dicha sentencia.

Si la sentencia firme que pusiera fin al procedimiento judicial confirmara lo dispuesto en la de primera instancia en el sentido de ser favorable a los intereses de la parte demandante (RLT), la Empresa cumpliría lo dispuesto en la misma, ya con carácter definitivo.

Si, por el contrario, la sentencia firme que pusiera fin al procedimiento judicial fuera favorable a la parte demandada (RE), se aplicaría el “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento de antigüedad” y lo pagado, en su caso, por la Empresa de forma preventiva o provisional en aplicación de la sentencia de primera instancia se compensaría con las cantidades que hubiera que pagar como consecuencia de la aplicación del Acuerdo y si no fuera suficiente, contra la propia nómina del empleado.

- **Supuesto de sentencia favorable a la parte demandada (RE) en el/los procedimientos derivados de las demandas interpuestas por los Comités de Empresa de Barcelona y Valencia a las que se refiere el Expositivo 4 del Acuerdo:**

Si la sentencia de primera instancia fuera favorable a los intereses de la parte demandada (RE), se aplicaría el “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento de antigüedad” de forma provisional y parcial, pues sólo se aplicaría la medida compensatoria de “Bonus Especial”. En el supuesto de que la RLT desistiera de la presentación del recurso, la aplicación de dicho Acuerdo sería definitiva y global.

Si la sentencia firme que pusiera fin al procedimiento judicial fuera favorable a los intereses de la parte demandada (RE), la Empresa aplicaría el “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento antigüedad” en su integridad, regularizando las diferencias en la aplicación de los beneficios sociales.

Si la sentencia firme que pusiera fin al procedimiento judicial fuera favorable a los intereses de la parte demandante (RLT), la Empresa daría cumplimiento a lo



dispuesto en la misma, compensándose los pagos provisionales realizados en su caso en concepto de “bonus especial” con los pagos que, como consecuencia de la ejecución de la sentencia, hubiera que realizar en concepto de «complemento de antigüedad».



- **Supuesto de supresión del “complemento de antigüedad” en el Convenio Colectivo:**



En el supuesto de que en el Convenio Colectivo desapareciera el concepto «complemento de antigüedad» no sería de aplicación la cláusula 3 (“Tratamiento del bonus especial”) del “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento de antigüedad”, pero sí se aplicaría el resto del Acuerdo (mantenimiento y nuevos beneficios sociales, así como días especiales)



- **Centros de trabajo incluidos dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo**

En “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento antigüedad” es aplicable la totalidad de centros de trabajo de la Empresa, salvo aquellos en los que sean de aplicación convenios colectivos y/o condiciones diferentes.



- **Aplicación de los beneficios sociales y días especiales**



En el supuesto que fuera aplicable el “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento antigüedad”, exclusivamente a los efectos de beneficios sociales y días especiales, éstos serían aplicables no sólo a los empleados en plantilla de Capgemini España a fecha 31/12/2009, sino a todos los empleados adscritos al Convenio de Consultoría y condiciones generales, pertenecientes a los grados A, B, C o D. Es decir, quedarían excluidos únicamente de su ámbito de aplicación aquellos empleados adscritos a otros convenios diferentes, así como aquellos empleados que, aun estando adscritos al Convenio de Consultoría, por proceder de los procesos de sucesión de empresas previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, les sean de aplicación condiciones laborales particulares (cítese a título meramente de ejemplo, el colectivo de trabajadores procedentes de Sogeti).



Si un empleado adscrito a un convenio/condiciones diferente acordara con la Empresa novar su contrato de trabajo para adherirse al Convenio de Consultoría y condiciones generales, le serían de aplicación los beneficios sociales y días especiales regulados en el “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento antigüedad”.



- **Carácter retroactivo del Acuerdo:**

En el supuesto que fuera aplicable el “Acuerdo sobre las medidas paliativas de la compensación del complemento antigüedad”, los efectos del mismo se retrotraerían a fecha 01/01/2010. Igualmente, si por sentencia la Empresa tuviera la obligación legal de no absorber ni compensar el complemento de antigüedad, los efectos se retrotraerían a fecha 01/01/2010.

- **Cuantías de beneficios sociales:**

Las cuantías de ayuda comida son cuantías brutas que no podrán decrementarse salvo por las disposiciones legales que resulten de aplicación.