

**ACTA DE ACUERDO SUSCRITA ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE
CAPGEMINI ESPAÑA, S.L. Y LA COMISION REPRESENTATIVA DE LOS
TRABAJADORES (SECCIONES SINDICALES DE CCOO, CSIF Y UGT)**

Siendo las 10:30 horas del 2 de junio de 2015, se reúnen en Alcobendas la Representación de Capgemini España, S.L. (también denominada "Capgemini" o la "Empresa") y la Representación de los Trabajadores (también denominada la "Comisión Representativa" o las "Secciones Sindicales") con la presencia de los asistentes que se relacionan a continuación:

De un lado, la Representación Empresarial:

Dña. Inma Casero (Vicepresidente RRHH)
D. Enric Mayné (Vicepresidente y Director Financiero)
D. José Luis Lera (Vicepresidente)
Dña. María Vázquez (Directora de Relaciones Laborales)
Dña. Mercedes Gómez (Manager de Relaciones Laborales)

Dña. Silvia Bauzá (Asesora Legal)
D. César Navarro (Asesor Legal)

De otro lado, la Representación de los Trabajadores:

Sección Sindical CCOO - D. Fco. Javier Brenlla Muñoz (Secretario General)
Sección Sindical CCOO - Dña. Aranzazu Pérez Negrón
Sección Sindical CSIF - D. Ricard Orpí Marrero (Secretario General)
Sección Sindical CSIF - Dña. Cristina Valadés Meroño
Sección Sindical UGT - D. Luis Valdericeda Auñón (Secretario General)
Sección Sindical UGT - D. Carlos Castrillo Redondo

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

Primero.- El pasado 3 de marzo de 2015, la Empresa comunicó a las cinco Secciones Sindicales existentes en Capgemini su decisión de iniciar un proceso de transformación de Capgemini, necesario para mejorar la grave situación económica que ésta atraviesa. A partir de entonces, la Empresa y cuatro de dichas secciones sindicales (CCOO, UGT, CSIF y CGT) mantuvieron varias reuniones de trabajo con el fin de fijar conjuntamente las medidas laborales más adecuadas para dar viabilidad a la Empresa. La Sección

Sindical de COBAS decidió no intervenir en esas reuniones de trabajo, pese a haber sido convocada.

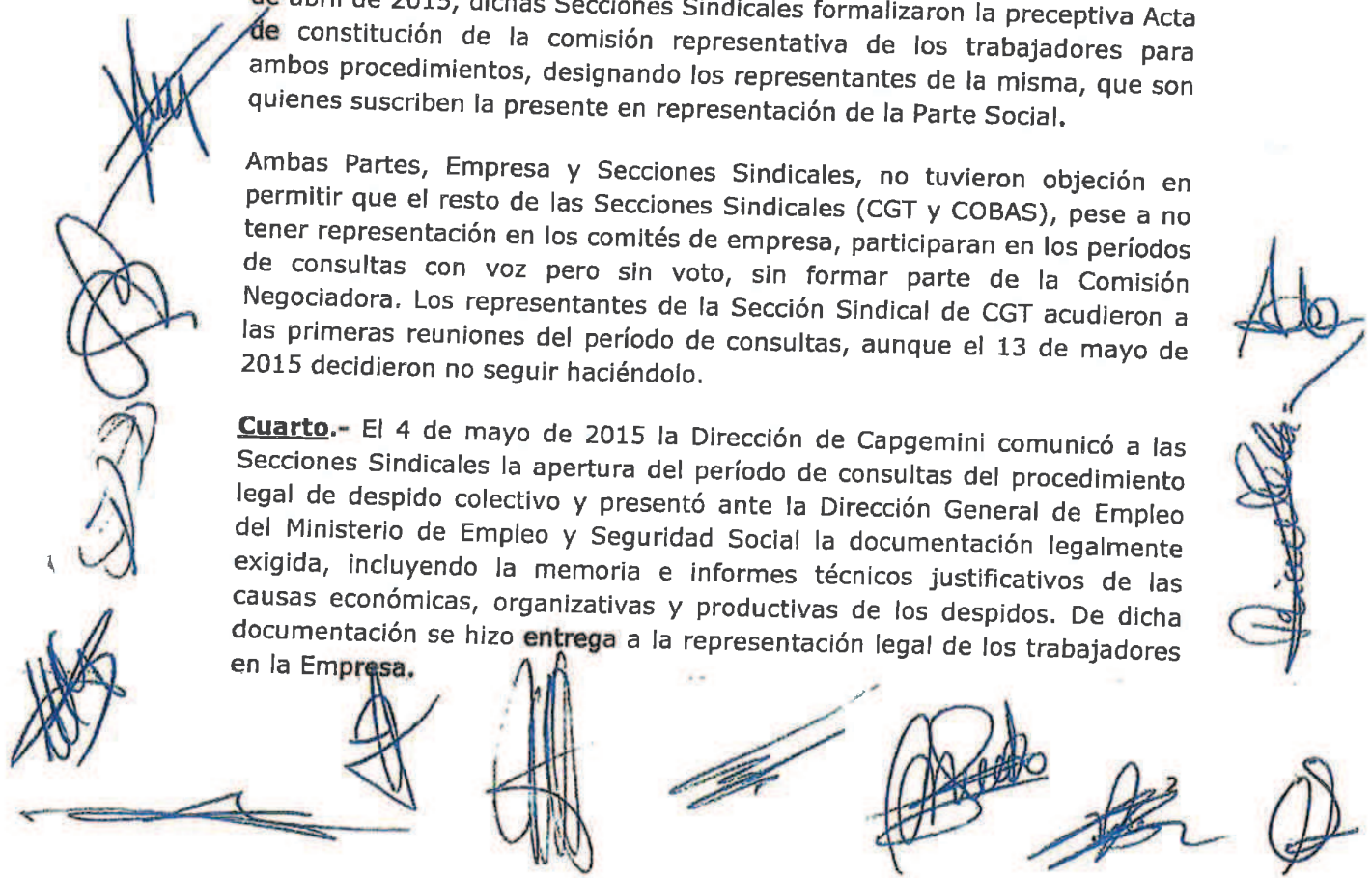
Segundo.- El 23 de abril de 2015 la Empresa y las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, CSIF alcanzaron un principio de acuerdo sobre las principales medidas laborales que podrían llegar a implementarse, así como sobre sus condiciones generales de ejecución. Dicho principio de acuerdo fue trasladado a la plantilla en las asambleas informativas convocadas por las Secciones Sindicales el día 27 de abril de 2015. El 29 de abril de 2015, la plantilla de Capgemini votó mayoritariamente a favor del Marco de Negociación acordado entre la Empresa y las Secciones Sindicales como base para negociar durante los períodos de consultas del despido colectivo y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que la Empresa tenía previsto iniciar.

Tercero.- El 24 de abril de 2015, la Empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores en la Empresa su intención de iniciar sendos procedimientos de despido colectivo y modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, requiriéndoles para que designaran a los interlocutores que negociarían con la Dirección de la Empresa en los correspondientes períodos de consulta.

El 29 de abril de 2015, las Secciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF, que ostentan el 100% de la representación en los comités de empresa de los centros de trabajo de Capgemini, comunicaron a la Empresa su decisión de intervenir como interlocutores ante ésta en los períodos legales de consultas en representación de todos los trabajadores de los centros afectados. El 30 de abril de 2015, dichas Secciones Sindicales formalizaron la preceptiva Acta de constitución de la comisión representativa de los trabajadores para ambos procedimientos, designando los representantes de la misma, que son quienes suscriben la presente en representación de la Parte Social.

Ambas Partes, Empresa y Secciones Sindicales, no tuvieron objeción en permitir que el resto de las Secciones Sindicales (CGT y COBAS), pese a no tener representación en los comités de empresa, participaran en los períodos de consultas con voz pero sin voto, sin formar parte de la Comisión Negociadora. Los representantes de la Sección Sindical de CGT acudieron a las primeras reuniones del período de consultas, aunque el 13 de mayo de 2015 decidieron no seguir haciéndolo.

Cuarto.- El 4 de mayo de 2015 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 los trabajadores en la Empresa.



El despido colectivo planteado por la Empresa ante la Autoridad Laboral afecta a un total de 361 trabajadores de Capgemini, pertenecientes a los centros de trabajo de Asturias (Langreo), Valencia, Madrid, Barcelona y Murcia.

El 4 de mayo de 2015, las Partes tuvieron por constituida la Comisión Negociadora, que está integrada, en lo que a la Parte Social se refiere, por las Secciones Sindicales que ostentan el 100% de la representación unitaria en la Empresa, y por lo que respecta a la Parte Empresarial, por quienes en representación de la Empresa constan en el encabezamiento de este Acta.

Quinto.- El 14 de mayo de 2015 la Dirección de Capgemini comunicó a las Secciones Sindicales la apertura, con efectos del 18 de mayo siguiente, del período de consultas del procedimiento legal de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo destinado a poder compensar y absorber los incrementos salariales derivados de la aplicación del Convenio Colectivo sectorial con cualesquiera mejoras voluntarias que satisfaga la Empresa. Junto con la comunicación de la apertura de dicho período de consultas, la Empresa facilitó a las Secciones Sindicales un informe técnico justificativo de las causas económicas y productivas de la medida laboral propuesta. De dicho informe se hizo entrega a la representación legal de los trabajadores en la Empresa.

Sexto.- Hasta el momento, las Partes han mantenido un total de 13 reuniones de negociación dentro de los períodos legales de consultas: 4, 6, 7, 11, 13, 19, 20, 21, 22, 25, 26 y 27 de mayo, así como 2 de junio. De todas las reuniones se han levantado las oportunas actas.

Séptimo.- Tras la celebración de las reuniones anteriores, presididas por la buena fe y la voluntad negociadora de ambas Partes, en el día hoy se ha alcanzado un Acuerdo sobre las condiciones del despido colectivo y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo planteadas por la Empresa.

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

CLAUSULAS:

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

1.1.- Extinciones de contratos de trabajo: La Empresa ha aceptado reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo comunicado a la Autoridad Laboral el 4 de mayo de 2015. En consecuencia, el número de extinciones contractuales definitivamente incluidas en el

despido colectivo asciende a 354, incluyendo las adhesiones voluntarias aceptadas en virtud del Programa de Bajas Incentivadas a que se refiere el apartado 1.3 siguiente.

Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos son criterios objetivos y se han establecido teniendo en cuenta los objetivos económicos de este procedimiento, así como las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, respetándose el derecho a la no discriminación.

1.2.- Condiciones económicas de las extinciones contractuales: Todos los trabajadores cuyos contratos de trabajo sean extinguidos en aplicación del despido colectivo percibirán una indemnización por despido equivalente a 40 días de salario por año de servicio, con un máximo de 15 mensualidades (450 días de salario). Asimismo, en el caso de los trabajadores de edades comprendidas entre los 50 y los 54 años, ambos inclusive, la Empresa abonará una indemnización adicional (mayor indemnización) por importe de 3.000 euros por empleado.

Sobre las cantidades anteriores se practicarán las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente procedan.

1.3.- Programa de Adhesiones voluntarias a las condiciones extintivas ("Programa de Bajas Incentivadas"): Las Partes están de acuerdo en que la reducción de plantilla debe llevarse a cabo de la forma menos traumática posible, por lo que a tal efecto han puesto en marcha, a propuesta de la Comisión Representativa, un Programa de Bajas Incentivadas para que los trabajadores de Capgemini que cumplan determinados requisitos que sean coherentes con los objetivos del procedimiento de despido colectivo y que han sido convenidos entre las Partes, puedan solicitar su adhesión voluntaria a las condiciones acordadas por la Comisión Negociadora para compensar a los trabajadores afectados por el despido colectivo.

Conforme a lo pactado entre las Partes, han podido solicitar su adhesión al Programa de Bajas Incentivadas todos aquellos trabajadores de Capgemini que no perteneciendo al Grado A, se hubieran incorporado a la Empresa antes del 1 de enero de 2012 y no pertenezcan a los centros y unidades no afectados por el despido colectivo (es decir, los centros de Zaragoza y Sevilla, así como la Unidad de Consulting). De este modo, una vez examinadas las 238 solicitudes de adhesión presentadas, la Empresa ha decidido aceptar, después de haber compartido su decisión con la Comisión Representativa, la incorporación al Programa de Bajas Incentivadas de un total de 157 trabajadores, que se incluirán en la lista definitiva de afectados por el despido colectivo bajo el principal criterio de adscripción voluntaria. La incorporación de los voluntarios al colectivo de afectados por el despido colectivo se ha realizado teniendo en cuenta los objetivos económicos de éste, así como las necesidades organizativas y productivas de Capgemini.

La Empresa manifiesta su voluntad y se compromete expresamente a no represaliar en modo alguno a aquellos trabajadores cuya solicitud de adhesión voluntaria al Programa de Bajas Incentivadas no haya sido aceptada y continúen prestando servicios.

1.4.- Fecha de efectos de los despidos: Las medidas extintivas producirán sus efectos en las fechas que la Empresa hará constar en las cartas individuales de despido que serán entregadas a cada uno de los trabajadores afectados. En este sentido, Capgemini entregará las cartas de despido dentro del período que medie entre la fecha de comunicación del acuerdo a la Autoridad Laboral y el 31 de diciembre de 2015.

Sin perjuicio de lo anterior, con carácter general y preferente, la Empresa informará a los trabajadores afectados por el despido colectivo sobre su fecha prevista de baja en la Empresa antes del 31 de julio de 2015. No obstante, excepcionalmente, la Empresa podrá exceder dicho plazo, en ningún caso más allá del 30 de octubre de 2015.

1.5.- Convenio Especial de Seguridad Social para los afectados de 55 o más años de edad: La Empresa abonará las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores afectados por el despido colectivo con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, en los términos del artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

1.6.- Plan de recolocación externa: Todos los trabajadores afectados por el despido colectivo podrán beneficiarse del Plan de Recolocación Externa suscrito con la entidad Lee Hecht Harrison, incluido en el dossier de documentación presentado ante la Dirección General de Empleo el 4 de mayo de 2015.

2.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

A propuesta de la Comisión Representativa, las Partes han negociado diversas medidas laborales dirigidas a atenuar los efectos de la decisión empresarial de aplicar el mecanismo de la compensación y absorción salarial a los incrementos derivados de la aplicación del Convenio Colectivo con cualesquiera mejoras voluntarias satisfechas por la Empresa.

Dichas medidas constituyen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, por lo que han sido negociadas en el marco del período legal de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo iniciado por la Empresa el 14 de mayo de 2015, con efectos del 18 de mayo siguiente.

El alcance e impacto de estas medidas se han negociado con el objetivo de lograr el máximo equilibrio entre las condiciones laborales disfrutadas en su conjunto por los trabajadores de Capgemini. Y ello teniendo en cuenta que dentro de la Empresa existen colectivos que, habiéndose integrado a través de distintos procesos de subrogación empresarial, mantienen condiciones laborales diferenciadas de las de general aplicación en la Empresa, dependiendo de la compañía de origen o procedencia.

Estas son las referidas medidas laborales:

2.1.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL.

La Empresa podrá compensar y absorber en los siguientes términos y condiciones:

1. A partir del 1 de julio de 2015 se creará un nuevo complemento salarial denominado "Complemento Compensable" que integrará todas las cuantías salariales que abone la Empresa discrecionalmente y que excedan los mínimos del convenio colectivo de aplicación, a excepción de las cuantías salariales asignadas actualmente al concepto "Mejora Voluntaria".
2. La Empresa podrá compensar y absorber los incrementos salariales derivados de promociones profesionales con cargo exclusivamente al "Complemento Compensable".
3. La Empresa podrá compensar y absorber los incrementos salariales derivados de cualquier actualización de tablas salariales o equivalente del convenio colectivo de aplicación, con cargo al "Complemento Compensable" o cualquier otro concepto que tenga naturaleza compensable y absorbible.

Sólo en el caso de que el importe del Complemento Compensable no alcanzara para compensar el total de los incrementos salariales, la empresa podrá compensar y absorber ese exceso de la "Mejora Voluntaria".

4. La Empresa no podrá compensar y absorber el incremento salarial aplicable al "Complemento de Antigüedad" (XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública). No obstante, excepcionalmente y por una sola vez, la Empresa podrá compensar y absorber los incrementos del "Complemento de Antigüedad" de la Mejora Voluntaria (o del Complemento Compensable en el caso de trabajadores que no perciban Mejora Voluntaria) que tengan lugar durante el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2015 y el 31 de diciembre 2018.

Los trabajadores de grados A, B, C y D que generen el derecho a percibir un trienio del 10% del salario base conforme al artículo 25 del

XVI Convenio Colectivo durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018 percibirán una cantidad a tanto alzado de 1.700 euros brutos. La Empresa abonará esta cuantía en la nómina del mes de enero del año inmediatamente siguiente a aquel en el que el trabajador hubiera generado el trienio del 10%. Este pago será extraordinario y se realizará de una sola vez, no siendo consolidable.

5. A todos los efectos, la "Mejora Voluntaria" tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible, con la excepción de los supuestos establecidos en los apartados (3) y (4).
6. Esta cláusula no será de aplicación a los trabajadores pertenecientes al Grado F, respecto de los cuales seguirá operando plenamente el mecanismo de la compensación y absorción salarial.
7. Ambas partes convienen que el contenido de esta cláusula en modo alguno podrá ser utilizada como argumento, defensa u oposición en el marco de los procedimientos judiciales abiertos en materia de reclamación de atrasos por motivo de la compensación y absorción salarial de la mejora voluntaria.
8. Esta cláusula será de aplicación al personal de la Empresa sujeto al Convenio Colectivo del sector de Consultoría, es decir, al colectivo general de Capgemini y al colectivo Sogeti, excepción hecha del apartado 3 (tablas salariales o equivalente), que no será aplicable al colectivo Sogeti, que se regirá en este punto por sus propios acuerdos.

2.2.- HORARIO Y JORNADA MÁXIMA ANUAL.

1. El horario de invierno será de aplicación desde el 1 de enero hasta el 30 de Junio, y desde el 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre, de lunes a jueves en jornada partida de 9:00 h. a 14:00 h. y de 15:00 a 18:15 h., y los viernes en jornada continuada de 8:00 h. a 15:00 h.

El horario de verano será de aplicación desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, de lunes a viernes de 8:00 h. a 15:00 h.

2. Ambas Partes acuerdan que, con efectos de 1 de enero de 2016, la jornada máxima anual para los trabajadores de Capgemini será de 1.784 horas.

Quedan excluidos de la aplicación de esta cláusula los colectivos que, habiéndose integrado en la Empresa, mantienen condiciones laborales diferenciadas (Sogeti, Ole, Vengroff, Bergé...).

2.3.- JORNADA INTENSIVA DE VERANO.

1. La jornada intensiva de verano será aplicable en la Empresa desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, en horario de 8:00 h. a 15:00 h., excepción hecha del colectivo Sogeti, que se regirá en este punto por sus propios acuerdos.
2. Los trabajadores podrán exceder el horario de la jornada intensiva de verano siempre que las necesidades del proyecto o servicio al que estuvieran asignados así lo requieran.
3. En compensación por exceder el horario de la jornada intensiva de verano, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las siguientes contraprestaciones:
 - (a) Complementar el importe del vale-comida hasta la cantidad de 9 euros por cada día de trabajo efectivo en el que no se haya podido disfrutar de la jornada intensiva de verano.
 - (b) Disfrutar de días adicionales de descanso, en función del número de días de trabajo efectivo en los que se hubiera excedido la jornada intensiva de verano:
 - De 0 a 3 días de trabajo efectivo: 0 días de descanso.
 - De 4 a 12 días de trabajo efectivo: 1 día de descanso.
 - De 13 a 22 días de trabajo efectivo: 2 días de descanso.
 - De 23 a 31 días de trabajo efectivo: 3 días de descanso.
 - De 32 días de trabajo efectivo en adelante: 4 días de descanso.

Los días de descanso anteriores se disfrutarán con independencia y sin perjuicio de la compensación económica que pudiera corresponder por exceder la jornada máxima anual.

La fijación de los días de descanso se realizará de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, debiendo en cualquier caso disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año natural.

4. Lo dispuesto en el punto 3 anterior no será de aplicación a aquellos trabajadores que ya perciban otras compensaciones económicas distintas por motivo de la realización de jornadas laborales especiales (por ejemplo, plus de turnicidad/nocturnidad) ni a aquellos cuya jornada habitual de trabajo no finalice después de las 16:00 horas.

5. Esta cláusula tendrá efectos desde el 1 de julio de 2015 y será de aplicación al personal de la Empresa sujeto al Convenio Colectivo del sector de consultoría, es decir, al colectivo "general" de Capgemini y al colectivo Sogeti.

2.4.- HORARIO FLEXIBLE.

Durante el período de horario de invierno, se establecerá un régimen de flexibilidad horaria que permitirá la entrada al trabajo dentro de la franja horaria comprendida entre las 8:00 y las 09:30 horas, y la consiguiente salida dentro de la franja horaria comprendida entre las 17:15 y las 18:45 horas, siempre que sea compatible y no perjudique las necesidades del proyecto o servicio y las funciones personales de cada trabajador.

Esta medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016 y resultará de aplicación a los trabajadores del colectivo "general" de Capgemini.

2.5.- PROTOCOLO DE VACACIONES.

1. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 24 días laborables de lunes a viernes o, en su caso, a la parte proporcional correspondiente en función de su fecha de alta o baja dentro del año natural.

2. El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se regirá por los siguientes criterios:

- Se recomienda que las vacaciones anuales se disfruten preferiblemente entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

- No obstante lo anterior, la Empresa podrá establecer que los trabajadores sin asignación prevista a ningún proyecto o servicio durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto disfruten antes del 15 de Septiembre de hasta 12 días laborables de vacaciones, computando a tal efecto los días ya disfrutados hasta dicha fecha; y ello sin perjuicio que el trabajador pueda solicitar un mayor número de días.

- Los períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán, previa solicitud de los trabajadores. A tal efecto, los trabajadores deberán solicitar sus vacaciones por escrito (carta o email) a los responsables de los proyectos con la suficiente antelación, debiendo estos dar respuesta al menos dos meses antes de la fecha de inicio de su disfrute.

En ausencia de contestación por parte del responsable, se entenderán autorizadas las vacaciones solicitadas. Asimismo, en caso de denegación de las vacaciones solicitadas por parte del responsable, éste lo comunicará por escrito al interesado indicando los motivos. En caso de discrepancia, las partes pondrán ponerlo en conocimiento del departamento de Recursos Humanos con el fin de analizar la situación.

Trimestralmente, el departamento de RRHH dará a las Secciones Sindicales Estatales una relación de las discrepancias que hayan recibido, así como la resolución de las mismas.

- Las vacaciones solicitadas y aprobadas podrán ser modificadas de mutuo acuerdo entre las partes. En caso de que fuera la Empresa quien solicitara la modificación de las vacaciones de un trabajador y éste lo aceptara, la Empresa deberá compensar al trabajador por los gastos incurridos como consecuencia de dicha modificación. Para ello, el trabajador deberá presentar justificación de los gastos a reembolsar antes de la aceptación definitiva por parte de la Empresa de la modificación propuesta.
 - Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro de su año natural de devengo. No obstante, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, un máximo de cuatro días de las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta el 15 de Enero del año inmediatamente siguiente.
3. Esta medida será de aplicación desde la firma del presente acta de acuerdo a todo el personal de Capgemini (salvo en lo que respecta al número de días de vacaciones, que seguirá rigiéndose por lo establecido para cada colectivo de empleados), excepción hecha del colectivo Sogeti, que dispone de su propio protocolo de vacaciones.

2.6.- DIAS PARA ASUNTOS PROPIOS.

Los trabajadores tendrán derecho a devengar y disfrutar 1 día por semestre natural (de enero a junio, y de julio a diciembre) para la realización de gestiones o trámites personales (asuntos propios) que no puedan llevarse cabo fuera de la jornada laboral. Estos días no tienen carácter recuperable.

Para disfrutar de los días para asuntos propios será requisito indispensable que el trabajador acumule una antigüedad en la Empresa de al menos seis meses.

Si un trabajador causa alta en la Empresa durante el primer semestre del año se generarán 2 días para asuntos propios, y si el alta se produce en el segundo semestre, se generará 1 día.

Los trabajadores deberán preavisar de su intención de disfrutar de días para asuntos propios a su Responsable de Proyecto con una antelación mínima de 2 días laborables.

Esta cláusula tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016 y será de aplicación al personal de la Empresa sujeto al Convenio Colectivo del sector de Consultoría, es decir, al colectivo "general" de Capgemini y al colectivo Sogeti.

2.7.- DIAS ESPECIALES 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

Los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de inhábiles.

En el supuesto de que por necesidades del proyecto o servicio, el trabajador fuera expresamente requerido por su responsable para trabajar en esos días, la Empresa le compensará de la siguiente manera:

1. Con un día de descanso por cada uno de los días (24 y/o 31 de diciembre) en los que el trabajador hubiera prestado servicios durante más de la mitad de la jornada diaria.
2. Con un tiempo equivalente de descanso, en los casos en los que el tiempo trabajado en cualquiera de los dos días (24 y/o 31 de diciembre) no alcanzara la mitad de la jornada diaria.

Esta medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016 y resultará de aplicación a los trabajadores del colectivo "general" de Capgemini.

2.8.- COMPENSACIÓN POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS INSTALACIONES DEL CLIENTE.

1. 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 el trabajador retorna a su domicilio al finalizar su jornada de trabajo.
2. El ámbito personal de aplicación de esta cláusula engloba todos los trabajadores de Capgemini.
3. Con carácter general, el precio por kilometraje queda establecido en 0,19 euros por kilómetro. Las Partes se comprometen a negociar la revisión de este importe antes del 31 de diciembre de 2018.

No obstante lo anterior, se respetará el precio por kilometraje aplicable a cada uno de los colectivos que, habiéndose integrado en la Empresa, mantienen condiciones laborales diferenciadas.

4. La Empresa compensará económicamente el mayor gasto que supone para los trabajadores la necesidad de prestar sus servicios en las instalaciones de un cliente, tomando en consideración el centro de trabajo de la Empresa a la que esté asignado cada trabajador y el lugar habitual de prestación de los servicios (las instalaciones del cliente), conforme a lo establecido en esta cláusula:

(a) Trabajadores asignados al centro de trabajo de Madrid:

- No habrá compensación cuando las instalaciones del cliente estén a menos de 17 kilómetros desde el KM 0 (Puerta del Sol).
- Cuando las instalaciones del cliente estén a más de 17 kilómetros desde el KM 0 (Puerta de Sol) la compensación se calculará a razón de 0,19 euros (o la cuantía que resultare de aplicación en el caso de los colectivos a que se refiere el apartado 3) por cada kilómetro recorrido en exceso sobre esos primeros 17 kilómetros.

(b) Trabajadores asignados al centro de trabajo de Barcelona:

- No habrá compensación cuando las instalaciones del cliente estén a menos de 10 kilómetros desde el centro de trabajo de la Empresa, así como cuando las instalaciones del cliente estén ubicadas en cualquiera de los siguientes municipios: Barcelona, Sant Adrià del Besos, Santa Coloma de Gramanet, Badalona, Sant Feliu de Llobregat, Cornellà de Llobregat, L'Hospitalet, Sant Joan Despí, Esplugues, Sant Just Desvern, Sant Boi, Castelldefels, Gavà, Viladecans, El Prat de Llobregat, Montcada i Reixac, Ripollet y Montgat.
- Cuando las instalaciones del cliente estén a más de 10 kilómetros del centro de trabajo de la Empresa, la compensación se calculará a razón de 0,19 euros (o la cuantía que resultare de aplicación en el caso de los colectivos a que se refiere el apartado 3) por cada kilómetro recorrido en exceso sobre esos primeros 10 kilómetros.

(c) Trabajadores asignados a los centros de trabajo de Sevilla, Zaragoza, Murcia, Asturias y Valencia:

- No habrá compensación cuando las instalaciones del cliente estén a menos de 10 kilómetros desde el centro de trabajo de la Empresa.
- Cuando las instalaciones del cliente estén a más de 10 kilómetros del centro de trabajo de la Empresa, la compensación se calculará a razón de 0,19 euros (o la cuantía que resultare de aplicación en el caso de los colectivos a que se refiere el apartado 3) por cada kilómetro recorrido en exceso sobre esos primeros 10 kilómetros.

5. Esta medida tendrá efectos desde el 1 de julio de 2015 y resultará de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa, en las condiciones económicas arriba expuestas.

2.9.- RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE GRADO F.

Con el fin de incentivar la alineación de los objetivos de los puestos de dirección de la Empresa con los resultados de la misma, a partir del 1 de enero de 2016 se revisará el sistema de fijación de la retribución variable de los trabajadores pertenecientes al Grado F incrementando la vinculación de dicha retribución con los resultados de Capgemini en España.

2.10.- CONSOLIDACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.

La Empresa incorporará y consolidará, como parte de su estructura retributiva, los beneficios sociales de los que vienen disfrutando sus trabajadores en aplicación de la Política de Beneficios Sociales de 2015 que se aporta, como Anexo I, al presente Acuerdo (ayuda comida, seguro médico, ayuda guardería y seguro de vida).

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se reserva el derecho a gestionar la prestación de dichos beneficios sociales y designar los proveedores que considere más adecuados en cada momento y según la legislación vigente, sin alterar en ningún caso el alcance y cobertura de los mismos.

Esta medida tendrá efectos desde el 1 de julio de 2015 y resultará de aplicación al colectivo "general" de Capgemini.

2.11.- DEMANDAS PENDIENTES.

Las Partes se comprometen a abrir, una vez finalizado este período de consultas, y antes de tres meses, un período de negociación para tratar de alcanzar un acuerdo económico en relación con los procedimientos judiciales pendientes sobre reconocimiento de derechos y reclamación de cantidad (atrasos) por los incrementos salariales compensados y absorbidos por la Empresa.

En relación con los procesos judiciales por despido iniciados frente al despido colectivo de 2013, la Empresa abonará una indemnización adicional de 10 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades a aquellos trabajadores que acepten alcanzar un acuerdo en dichos términos con al menos un mes de antelación a la fecha del acto del juicio y, en cualquier caso, antes del 31 de diciembre de 2015.

2.12.- COMISIÓN DE EMPLEABILIDAD Y PLAN DE CARRERA.

1. Las Partes acuerdan la constitución de una Comisión paritaria de Empleabilidad entre la Empresa y las Secciones Sindicales con representatividad en los comités de empresa. En ella se abordarán los planes de empleo y cualesquiera otras medidas adoptadas o previstas por la Empresa que puedan afectar significativamente a los niveles de empleo.

2. La composición de la Comisión de Empleabilidad será paritaria y estará integrada por un máximo de 6 representantes de la Empresa y un máximo de 6 representantes de los trabajadores que serán designados en proporción a la representatividad de cada una de las Secciones Sindicales.

3. La Empresa se compromete a convocar a las Secciones Sindicales para la constitución de dicha Comisión dentro de los próximos seis meses. La Comisión de Empleabilidad tratará, entre otras, las siguientes cuestiones:

- (a) Gestión del Bench y análisis de las situaciones estructurales.
- (b) Altas y bajas de trabajadores acontecidas desde la última reunión.
- (c) Planes de formación.
- (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 de Empleabilidad.
- (i) Situación de la Compañía en España.
- (j) Información económica de la Compañía.
- (k) Planes estratégicos globales, incluyendo el Plan estratégico de ventas y los relativos a la viabilidad de los centros.

4. La Empresa concertará con una empresa externa acreditada los servicios de asesoramiento sobre el plan de carrera. El seguimiento de estos trabajos será una de las funciones de la Comisión de Empleabilidad.

2.13.- FONDO SOCIAL.

- 1. Como medida de política social para ayudar a los trabajadores de Capgemini en situación de especial necesidad, la Empresa se compromete a crear un Fondo Social.
- 2. Antes del 1 de enero de 2016, las Partes se reunirán con el objeto de definir los fines concretos del Fondo Social así como el procedimiento aplicable para la asignación de las ayudas económicas.
- 3. La dotación inicial del Fondo Social será de 50.000 euros. La Empresa repondrá con carácter anual la parte del Fondo que hubiera sido consumida con el límite de la referida cuantía, siempre y cuando el resultado antes de impuestos sea positivo.

2.14.- GARANTIA DE EMPLEO.

La Empresa manifiesta su firme voluntad y se compromete a no iniciar un despido colectivo en los próximos 3 años, siempre que no concurran circunstancias tales como que el número de trabajadores sin carga de trabajo superara el 5% por ciento de la plantilla, que la situación económica no mejorara sustancialmente respecto de la actual, que se perdieran proyectos o contratos con clientes relevantes, que se produjera un cambio accionarial o una reorganización de las unidades de negocio.

3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Todas 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.

4.- CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD.

Con el fin de dar estricto cumplimiento a la legalidad vigente y proceder a la ejecución de todas las medidas laborales recogidas en este Acuerdo, la Empresa seguirá los procedimientos legales de despido colectivo y modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, con sujeción a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

5.- RATIFICACIÓN DEL ACUERDO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.

Las condiciones pactadas en este Acuerdo han sido ratificadas mediante votación mayoritaria de los trabajadores efectuada el día 29 de mayo de 2015.

6.- FINALIZACIÓN DE LOS PERÍODOS LEGALES DE CONSULTAS DEL DESPIDO COLECTIVO Y DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO, CON ACUERDO.

Ambas Partes dan por concluido sendos períodos legales de consultas con el resultado de Acuerdo, elevando el presente Acta a la condición de ACTA FINAL DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL DESPIDO COLECTIVO Y DE LA

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO CON ACUERDO, de la cual se dará oportuno traslado a la Autoridad Laboral competente.

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


Dña. Inma Casero (Vicepresidente RRHH)

~~~~
D. Enric Mayné (Vicepresidente y Director Financiero)

D. José Luis Lera (Vicepresidente)


Dña. María Vázquez (Directora de Relaciones Laborales)


Dña. Mercedes Gómez (Manager de Relaciones Laborales)


Dña. Silvia Bauza (Asesora Legal)


D. César Navarro (Asesor Legal)


D. Fco. Javier Brenlla Muñoz (Secretario General Sección Sindical CCOO)


Dña. Aranzazu Pérez Negrón (Sección Sindical CCOO)


D. Ricard Orpí Marrero (Secretario General Sección Sindical CSIF)


Dña. Cristina Valadés Meroño (Sección Sindical CSIF)


D. Luis Valdericeda Auñón (Secretario General Sección Sindical UGT)


D. Carlos Castrillo Redondo (Sección Sindical UGT)

Beneficios Sociales 2015

Capgemini España ha definido un esquema retributivo para sus empleados que contiene diversas prestaciones en especie con la finalidad de ayudarles a cubrir en condiciones ventajosas aspectos básicos de su vida, tanto a nivel profesional como personal.

Este paquete retributivo está disponible en 2015 para aquellos empleados cuya categoría profesional esté incluida dentro de los grados A, B, C o D, y su relación laboral se encuentre sujeta al Convenio Colectivo de Empresas Consultoras, Contables y de Planificación, que no tengan alguna condición especial derivada de su procedencia de otra compañía.

Esta fórmula optimiza tu remuneración como empleado de Capgemini beneficiándote por partida doble ya que, por una parte estos beneficios sociales te ayudan a cubrir de forma ventajosa algunas necesidades de tu día a día y, por otra, tienen un favorable tratamiento fiscal, lo que en conjunto te permite disponer de mayor renta neta para cubrir el resto de tus gastos.

Los beneficios sociales que componen el paquete en especie de este año son:

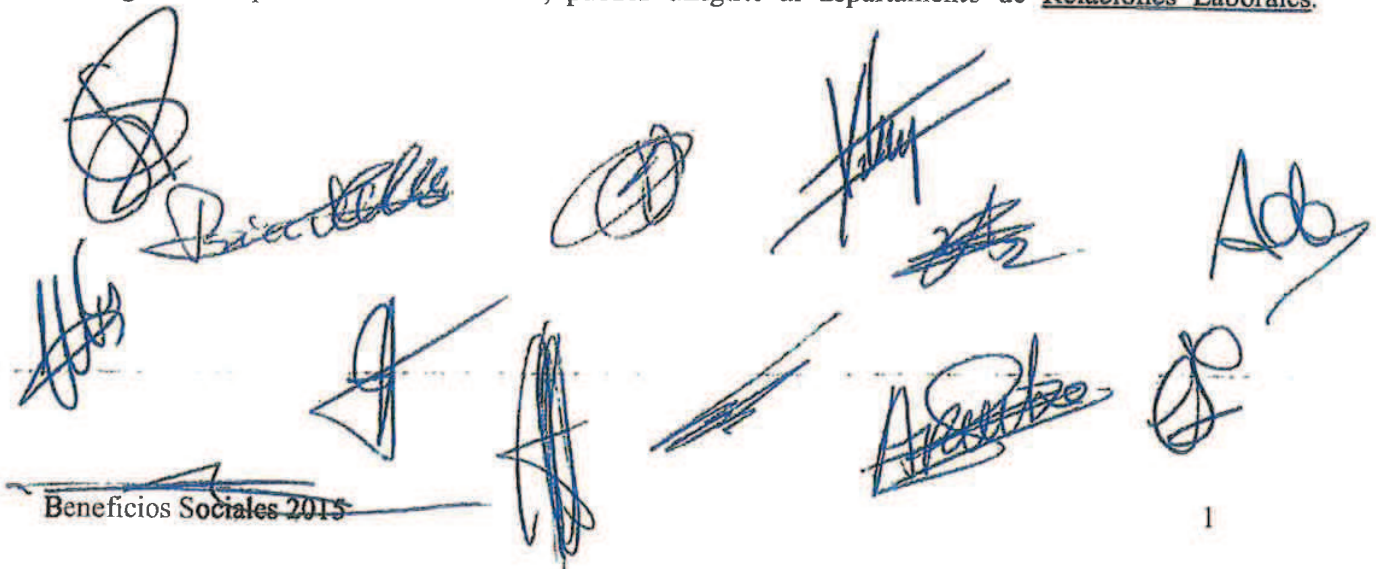
- Ayuda para comida en días laborables
- Seguro de vida e invalidez absoluta y permanente
- Ticket guardería para el cuidado de hijos entre 0 y 3 años
- Seguro de salud subvencionado

Las reglas de uso o en su caso de solicitud, se detallan a continuación.

El disfrute de los beneficios sociales se realizará conforme a lo previsto en la legislación fiscal y de Seguridad Social vigente en cada momento.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, estos beneficios sociales se consideran computables en la base de cotización de la Seguridad Social junto con el resto de retribuciones percibidas por el trabajador.

Si necesitas aclarar cualquier duda o realizar cualquier pregunta sobre los productos y/o servicios que integran esta parte de tu retribución, puedes dirigirte al departamento de Relaciones Laborales.



Beneficios Sociales 2015

1

Ayuda de comida

¿Para qué sirve?

Capgemini te proporciona una ayuda de comida por importe de 5,40 € por cada día laborable efectivamente trabajado, que en computo anual puede suponer hasta 1.203 € anuales de ahorro en tus gastos de manutención en días de trabajo.

Esta ayuda se proporciona **exclusivamente en vales de comida no pudiendo ser percibida de ninguna otra forma de remuneración.**

Los vales de comida están emitidos por Edenred con la marca **Ticket Restaurant**, pueden usarse en una amplísima red de restaurantes concertados cerca de nuestros centros de trabajo y los de nuestros clientes.

Puedes consultar los establecimientos asociados en la web de **Ticket Restaurant**. Para consultas e incidencias de este servicio el proveedor dispone del teléfono 900 300 333, en el que también se puede solicitar la afiliación de nuestro restaurante preferido si no está en la red de Vales de comida.

¿Cómo puedo disponer de los vales?

Todos los empleados de Capgemini a los que se aplica este sistema de retribución disponen de esta ayuda para comida en días laborables sin necesidad de solicitud por su parte.

Una vez vencida la anualidad el empleado no podrá recoger los vales que tenga pendientes, salvo razones de fuerza mayor debidamente justificadas.

Los vales que están emitidos nominativamente, se encuentran fraccionados en vales de 4 y 1,4 € respectivamente, siguiendo este procedimiento de entrega:

Entrega inicial (para incorporaciones a la compañía)

La entrega inicial se llevará a cabo en tu centro de trabajo a partir el cuarto día laborable del mes siguiente al de tu incorporación a la compañía. En esa entrega se incluirán los vales que correspondan desde el día de tu incorporación hasta el último día del trimestre en curso, según el calendario laboral de tu centro de trabajo.

Entrega trimestral

Este año los vales se distribuirán trimestralmente, cubriendo cada entrega los días laborables de cada centro correspondiente a los tres meses siguientes. Las fechas exactas y el procedimiento de entrega serán comunicados con antelación.

En cada entrega se descontará la previsión de vacaciones, a razón de 2 días en la primera, segunda y cuarta entregas y 18 días en la tercera, de forma que al finalizar el ejercicio se habrán computado a efectos de entrega de vales de comida todos los días de vacaciones anuales a los que el empleado tenga derecho, con independencia que se hayan disfrutado o no. También se descontarán las jornadas del trimestre anterior en las que el empleado no haya devengado derecho a recibir vales según lo previsto en esta norma.

¿Cómo se pueden recoger los vales?

Los vales de comida se entregarán en todos los centros de trabajo de Capgemini.

Debido al valor económico y la trascendencia fiscal de este beneficio social, es preciso que los vales se recojan personalmente. Por ello, es imprescindible la firma del acuse de recibo en las hojas de control de entrega de vales.

Si no puedes recogerlos en persona, es necesario presentar una autorización escrita y firmada, indicando tu DNI y el de la persona que recogerá los vales. Debes adjuntar, asimismo, fotocopia de ambos documentos.

¿Puedo recibir mis vales de comida en las instalaciones del cliente?

Cuando se realice uno de los repartos trimestrales y si te encuentras asignado a un proyecto en las oficinas de clientes o prestando servicios en un centro de trabajo distinto al que habitualmente prestas tus servicios, puedes pedir que la entrega se realice en esa ubicación.

Para ello, siguiendo las instrucciones y respetando el periodo que se comunica previamente, debes coordinarte con tus compañeros en esa instalación para enviar un correo electrónico al departamento de **Relaciones Laborales** en el que es imprescindible especificar claramente:

- El nombre completo del responsable de la recogida de vales y su teléfono móvil de contacto.
- Un listado con el nombre y los dos apellidos de los empleados que recibirán los vales en esa ubicación. Comprobad que estas personas estarán en este cliente a partir de la fecha de la entrega de los vales.
- El **nombre del cliente** y la **dirección exacta** en la que se deba efectuar la entrega.

Os rogamos absoluta precisión en estos datos para facilitar el reparto sin demoras por la mensajería de nuestro proveedor y evitar errores en la ubicación de los empleados.

La distribución de los vales en las instalaciones de un cliente requiere que el empleado responsable del pedido:

- Lo haga para un mínimo de cuatro personas en esa ubicación
 - Entregue en mano los vales de comida a cada una de las personas que figuren en la hoja de control que se adjunta al pedido.
- Recoja la firma de todos ellos y, una vez se hayan entregado todos los vales remita dicha hoja al departamento de Recursos Humanos. La lista puede entregarse en mano, enviarse escaneada a valescomida.es@capgemini.com antes del plazo máximo establecido en el correo de anuncio de cada entrega.

Si no pudieras enviar tus datos por correo electrónico, puedes ponerte en contacto telefónicamente con el departamento de Relaciones Laborales, donde registraremos tu petición.

¿Qué tratamiento fiscal y de Seguridad Social tiene el disfrute de los vales?

Capgemini, en aplicación de lo previsto en la legislación vigente, conservará a disposición de la Autoridad (**Hacienda y Seguridad Social**) un **listado** con los siguientes datos:

- El nombre del empleado que recibe los vales.
- La numeración del intervalo de tickets que contiene cada talonario.
- Fecha de entrega de talonario y la firma de la persona que lo recibe.
- Cantidad de tickets que lleva cada talonario.
- Valor facial de cada ticket.

Dado el tratamiento fiscal aplicable a la ayuda para comida, esta debe consumirse durante los días laborables del año en el que fue concedida de acuerdo con los siguientes criterios:

- Los vales de comida son nominativos e intransferibles, solo podrán ser utilizados en establecimientos de hostelería, no pudiéndose acumular en otro día la cuantía no consumida en una jornada anterior, ni la de otra siguiente. **Importante: Aquellos tickets que a su caducidad no hayan sido consumidos por el empleado no serán canjeados por otros en vigor ni por dinero en efectivo.**
- Según se establece en la legislación fiscal aplicable, este beneficio social no es considerado como retribución en especie, dado que su cuantía no supera el máximo legalmente establecido.
- Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, el importe íntegro percibido por los trabajadores en concepto de ayuda de comida (incluidas las fórmulas legalmente previstas como vales o tarjetas de comida) se consideran computables en la base de cotización de la Seguridad Social junto con el resto de retribuciones percibidas por el trabajador. La imputación en la nómina se producirá con independencia de la fecha en la cual se recojan los vales.
- Siguiendo lo previsto en la normativa fiscal en vigor, los empleados de Capgemini no devengan derecho a recibir los vales que corresponda en las situaciones siguientes:

- ✓ En todas aquellas jornadas que no sean efectivamente trabajadas, con independencia de que se reciba o no la remuneración de la empresa, como son los días de vacaciones, de ausencias pagadas o de baja laboral, ya sea por enfermedad o accidente.
- ✓ En aquellas situaciones en las cuales el trabajador se encuentre en cualquier condición diferente a la de trabajador en activo, como el permiso sin sueldo o la baja maternal o paternal.
- ✓ Cuando el empleado o trabajador devengue dietas por manutención exceptuadas de gravamen de acuerdo al artículo 8 del Reglamento del IRPF. Las dietas por desplazamiento, que se abonarán siempre y cuando se den los supuestos establecidos en la normativa interna de Gastos de Viaje son incompatibles con la percepción simultánea de la ayuda de comida.
- ✓ Cuando el trabajador se encuentre prestando servicio en el extranjero, dado que los vales de comida solo pueden ser consumidos en el territorio español.

Las situaciones de este tipo que se produzcan durante cada trimestre serán regularizadas en la entrega siguiente de vales de comida.

¿Tengo que devolver algunos vales si dejo Capgemini?

A la finalización de la relación laboral se realizará una liquidación proporcional en función de los **vales** que hayas recibido y los días efectivos de trabajo (es decir, descontando aquellos días que no **devenguen** derecho a vales) en la compañía, debiendo reintegrar aquellos que no te correspondan. Si no dispones de vales para devolver se descontará el importe correspondiente del neto de tu finiquito como un anticipo.

Seguro de Vida y Accidentes

¿Para qué sirve?

Como empleado de Capgemini dispones de la cobertura de una póliza colectiva de seguro de vida y accidentes que este año está contratada con será CASER (Caja de Seguros Reunidos Compañía de Seguros y Reaseguros S.A), con una cantidad asegurada de:

- 90.151,82 €, para el caso de muerte por cualquier causa.
- 90.151,82 €, para el caso de invalidez absoluta y permanente por cualquier causa.

Estos capitales se duplican en el caso de que el hecho causante sea un accidente.

¿Cómo funciona?

Todos los empleados de Capgemini a los que se aplica este sistema de retribución están asegurados en esta póliza de forma automática. La cobertura se extiende durante las 24 horas del día, cubriendo toda tu actividad diaria, estando sujeta a las limitaciones establecidas en el condicionado de la póliza.

El coste de este seguro es satisfecho por la empresa.

Para determinar los beneficiarios es imprescindible rellenar y firmar el formulario establecido al efecto. Este documento queda en poder de la compañía de seguros. En caso de no designar a nadie se aplicará la prelación establecida por defecto en el mismo.

Si precisas una copia del certificado de seguro lo puedes solicitar a Relaciones Laborales por correo electrónico y estará disponible:

- Si eras empleado con anterioridad al 1 de enero de 2015, a partir del 1 de febrero.
- Si te incorporas a Capgemini este año, a partir del segundo mes siguiente al de tu incorporación a la compañía.

En el caso de ocurrir a alguno de los empleados cualquiera de las contingencias cubiertas en la póliza, el suceso debe comunicarse de inmediato al departamento de Relaciones Laborales para que pueda **gestionar** con la aseguradora, una vez verificada la documentación que es necesario aportar en este trámite, el pago de la indemnización correspondiente.

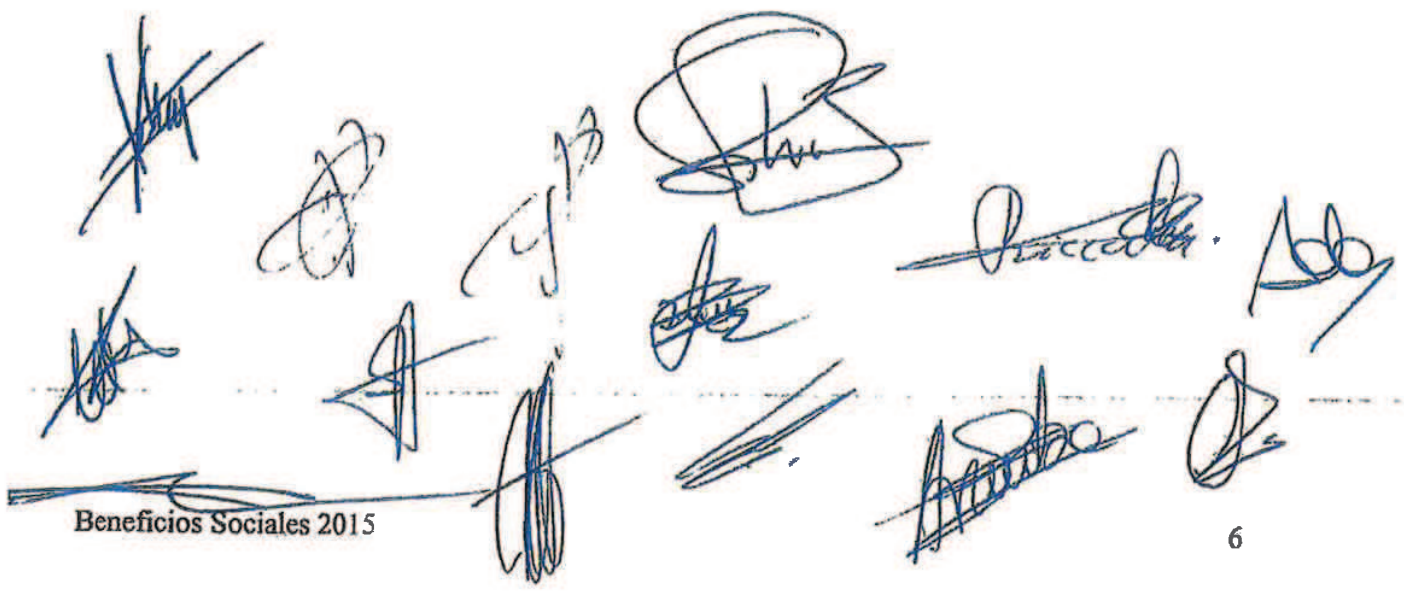
¿Qué tratamiento fiscal y de Seguridad Social tiene su disfrute?

Según se establece en la legislación fiscal la percepción de este beneficio social constituye retribución en especie, y en concreto, según se determina en el RD 2.717 /98 estará sujeto a retención tomando como importe para la misma el coste que para la empresa tiene la retribución que otorga al empleado. Esta prima se determina siguiendo tablas actuariales en las que se tiene en cuenta para el cálculo la edad y el sexo de cada asegurado.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, el coste de los seguros de vida, accidentes e invalidez se **consideran** computables en la base de cotización de la Seguridad Social junto con el resto de retribuciones percibidas por el trabajador.

Anexos

- Designación de beneficiarios de seguro de vida



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and vary in complexity. A horizontal dashed line is drawn across the page, separating the two rows of signatures.

Ayuda para gastos de guardería

Ayuda para el cuidado de hijos menores de 3 años

Para 2015, Capgemini ofrece a sus empleados que tengan uno o más hijos de entre 0 y 3 años una ayuda para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Mediante este programa, dichos empleados recibirán este año una ayuda de guardería de hasta 600 € anuales en vales "Ticket Guardería", por un hijo en ese tramo de edad.

Esta ayuda se otorga por unidad familiar, por lo que cada niño solo podrá recibir una ayuda, con independencia de que tanto el padre como la madre sean empleados de Capgemini. Si uno de los padres solicita la ayuda, el otro no podrá pedirla.

¿Qué son los vales de guardería?

Los tickets guardería son un beneficio social para los empleados de Capgemini que sólo puede ser utilizado para el pago a un centro de educación infantil dedicado al cuidado de niños que tengan entre 0 a 3 años de edad.

De acuerdo con la fiscalidad vigente, tienen las siguientes características:

- Están numerados y expedidos de forma nominativa (nombre del padre/madre y del hijo).
- Figura su importe nominal y el nombre de Capgemini España.
- Son intransmisibles.
- Solamente podría utilizarse para el pago de los servicios prestados por centros de educación infantil para la guarda de los hijos del empleado, no pudiendo ser usados como medio de pago para ningún otro servicio, ni puede obtenerse su reembolso en efectivo de su importe.

Capgemini llevará y conservará a disposición de la autoridad (Hacienda y Seguridad Social) la relación de los vales entregados a cada trabajador, con expresión del número de documento, día de su entrega y nombre del hijo al que corresponden.

Este sistema de remuneración aporta al empleado muchas ventajas:

- Su importe está exento de cargas fiscales.
- El empleado decide el centro que prefiere para el cuidado de sus hijos. Si el centro no se encuentra ya afiliado a su red, el proveedor podrá gestionar su incorporación.

Esta ayuda se entregará exclusivamente en vales de guardería, si se cumplen los requisitos que se determinan en esta norma, sin que sea posible el pago en otra fórmula de remuneración.

El proveedor que suministra los vales es Edenred, que tiene más de 4.000 centros de educación infantil afiliados en todo el territorio nacional, tanto privados como públicos. Además mantiene acuerdos con asociaciones de centros en toda España que agrupan a la mayoría de los establecimientos abiertos permitiendo así un mejor acceso a nuevas afiliaciones.

¿Qué requisitos tengo que cumplir para pedirlos?

Las condiciones para la solicitud son las siguientes:

- Que el empleado tenga la patria potestad de un niño cuya edad se encuentre entre 0 y 3 años.
- Confirmar la situación familiar completa, declarando la veracidad de la misma, utilizando el formato de comunicación adjunto.
- Comunicar o haber comunicado a la compañía, en el **modelo 145** (oficial de la Agencia Tributaria), la situación familiar actual a efectos fiscales.
- Que la guardería a la que confíes el cuidado de tu hijo haya concertado este servicio con el proveedor.

Este derecho cesa en el momento de ser conocida la fecha de baja del empleado en la compañía.

Para poder pedir los vales es necesario rellenar el formulario de solicitud adjunto y entregarlo en el departamento de Relaciones Laborales.

Se necesitan los siguientes datos:

- Nombre de tu hijo menor de tres años al que dedicas la ayuda.
- Guardería que has elegido para su cuidado, indicando:
 - Nombre comercial y denominación social
 - Dirección completa
 - Teléfono de contacto.

Se verificará si la guardería está concertada, y te informaremos en cualquier caso.

El plazo para entregar esta documentación y poder recibir los vales en la primera entrega finaliza el 20 de enero.

La compañía se reserva el derecho de retirar este beneficio a aquellos empleados de los que se comprobare que alguno de los datos facilitados no fuera cierto.

¿Cuántos vales se entregan y cuándo puedo recogerlos?

Los empleados cuya fecha de incorporación a Capgemini sea anterior al 31 de diciembre de 2014 recibirán una ayuda de 600 EUR en vales con independencia del mes en el que lo soliciten. Los incorporados con posterioridad que lo pidan, recibirán una ayuda a razón de 50 EUR por cada mes desde el de su incorporación hasta el del fin del ejercicio.

Si solicitaste la ayuda de guardería en 2014, y sigues cumpliendo las condiciones establecidas (es decir que tu hijo sea menor de 3 años a fecha 1 de enero de 2015 y sigues llevándolo a guardería concertada), no es necesario que envíes ningún documento, ya que recibirás tus vales en la primera entrega del año.

Solo se entregarán los vales de los casos que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior. Si alguna guardería está pendiente de afiliación, los vales se entregarán en la primera semana del mes siguiente al que la asociación sea efectiva. Si has cambiado de guardería es necesario **comunicar** los nuevos datos a **Relaciones Laborales** antes del 14 de enero de 2015.

Seguro de salud

¿Para qué sirve?

La póliza colectiva de seguros Sanitas Multi que Capgemini ha concertado para sus empleados, pone a tu disposición una amplísima red de expertos profesionales y de centros médicos privados

Esta póliza tiene las siguientes características:

- Se trata de una póliza de seguro de asistencia sanitaria denominada Sanitas Multi que ofrece uno de los más amplios cuadros médicos del sector asegurador.
- Va complementada con un **seguro dental llamado Dentisanitas** que ofrece, tanto prestaciones básicas gratuitas, como precios cerrados en el resto de servicios odontológicos, que suponen una importante reducción sobre el precio de mercado.
- La adhesión al colectivo se realiza, si se hace en los periodos establecidos como abiertos, excluyendo periodos de carencia y preexistencias, por lo que puedes acceder a todos los servicios médicos sin restricciones desde el momento de la contratación.
- La prima está subvencionada en un 50% por la compañía.
- Por cada servicio (acto médico) que solicites te cargarán un copago fijo de 3 EUR, que es una pequeña participación en el coste, que es inferior al de mercado. Sanitas cargará trimestralmente en tu cuenta bancaria estos copagos.

Para ampliar información sobre las coberturas y la red asistencial de Sanitas en su [Web](#).

¿Cómo funciona?

Como empleado de Capgemini, en 2015, puedes disponer de esta cobertura voluntariamente, **solicitándola** mediante los documentos adjuntos. Por ser beneficiario de esta póliza pagarás 15,30 euros mensuales, cantidad que será descontada del neto de tu nómina.

¿Cómo puedo darme de alta?

Para disfrutar de este beneficio social es necesario:

- Firmar el modelo de solicitud adjunto y entregarlo en el departamento de Relaciones Laborales.
- Completar y firmar también la solicitud de seguro que encontrarás en los anexos con tus **datos** personales, que incluye la declaración de salud y la comunicación de tus datos bancarios, donde se cargará el copago. Si declaras alguna patología deberás también cumplimentar el cuestionario de salud adicional.
- En el caso de que ya estés asegurado con Sanitas como particular o en otro colectivo, indicar tu actual número de socio en la solicitud, para que la aseguradora pueda dar de baja tu póliza actual conservando tu fecha inicial de asociación.

Las tarjetas y la documentación se enviarán a tu domicilio en un periodo no superior a veinte días desde la **fecha de la petición de adhesión** al colectivo.

¿Cuándo puedo darme de alta y solicitar la baja?

Para disfrutar de la póliza sin periodos de carencia y preexistencias es preciso solicitar tu alta en los periodos abiertos que son

Primer periodo	Del 9 al 27 de enero
Segundo periodo	Del 1 al 20 de septiembre

Si lo solicitas en otros meses, aplicarán los periodos de carencia y no se cubrirán las enfermedades preexistentes a la entrada en la póliza, así como las condiciones estándar de selección de riesgos de Sanitas.

La incorporación a la póliza se producirá con efecto del día 1 del mes siguiente a la recepción de la documentación completa en el departamento de Relaciones Laborales.

Si te has incorporado a la empresa durante 2015, para poder disfrutar del alta sin carencias ni preexistencias debes solicitarla antes de finalizar el mes de tu alta en Capgemini o esperar al siguiente periodo abierto.

Ten en cuenta que tu decisión tiene efecto para todo el año natural en curso.

Puedes solicitar tu baja en la póliza entre el 1 y el 20 de diciembre, enviando un correo a es.bs@capgemini.com. En caso de no recibir ninguna comunicación por tu parte se entenderá que deseas continuar con el seguro otro ejercicio más.

¿Qué tratamiento fiscal y de Seguridad Social tiene su disfrute?

Al no constituir retribución en especie desde el punto de vista fiscal, dado que no supera el límite máximo legalmente previsto, este beneficio está considerado exento de tributación por lo que no forma parte de los rendimientos del trabajo sobre los que pagarás impuestos en tu declaración sobre la Renta de las Personas Físicas.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, el coste de los seguros médicos se consideran computables en la base de cotización de la Seguridad Social junto con el resto de retribuciones percibidas por el trabajador. La imputación en la nómina se producirá desde el mes en el que comience la facturación del seguro.

¿Puedo ampliar el seguro de salud a mi familia?

De forma voluntaria y a cargo del empleado, la póliza de seguro de salud puede hacerse extensible a cónyuge, pareja e hijos, beneficiándose del mismo coste que la prima del empleado, es decir 30,60 € al mes, lo que supone una reducción de más del 50% del precio de mercado.

El pago de la prima se realizará a primeros de cada mes mediante recibo de Sanitas domiciliado en tu cuenta bancaria. El importe de la prima del seguro se calculará en función del número de personas incluidas.

Las condiciones de adhesión de los familiares son las siguientes:

- El empleado debe estar asegurado en la póliza colectiva y solicitar el alta mediante cualquiera de estas dos opciones:

1. Llamar al teléfono 901 10 02 10, señalando que eres empleado de Capgemini, indicando que tu familia debe incluirse en el departamento dos (2) de la póliza 80914358.

2. Rellenando el impreso de solicitud de seguro y entregándolo firmado en Relaciones Laborales (en mano o escaneado a es.bs@capgemini.com). Si se declara alguna patología en el primer cuestionario es imprescindible también **cumplimentar el cuestionario de salud adicional**.

- El alta de familiares podrá producirse en cualquier momento del año y deberá mantenerse obligatoriamente hasta el final del año natural.

- En el departamento de familiares se aplican periodos de carencia y preexistencias, así como las condiciones estándar de selección de riesgos de Sanitas.

- Si tu familia procede de una **póliza anterior de Sanitas** en vigor se le respetará tu fecha inicial de asociación. Recibirás en tu domicilio la documentación de tus familiares adheridos a la póliza.

Anexos

- Solicitud seguro salud
- Solicitud de seguro y cuestionario adicional

