

En Sevilla a, 28 de junio de 2.013, siendo las 20 horas y en los locales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, sitos en la calle Trajano nº 1 – 6ª planta, 41002 de Sevilla.

REUNIDOS

Los componentes de la Comisión Negociadora del expediente de extinción de contratos de trabajo (ERE) presentado el pasado día 31 de Mayo de 2013 basadas en causas económicas, así como del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), presentado el pasado día 14 de Junio de 2013, por las mismas causas, así como el periodo de consultas de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (art.41 ET), presentado el pasado día 14 de Junio de 2013 y compuesta por:

En representación de los trabajadores:

- M. Mar García Cuevas, con DNI nº 34842379R, en representación de los centros de trabajo de CCOO-A en la provincia de Almería.
- Juan Rodríguez Pérez, con DNI nº 31681480S, en representación de los centros de trabajo de CCOO-A en la provincia de Cádiz.
- Luisa. Mercedes Rubia Gutiérrez, con DNI nº 30485456Z, en representación de los centros de trabajo de CCOO-A en la provincia de Córdoba.
- Catalina Montabes Montabes, con DNI nº 29083991P, en representación de los centros de trabajo de CCOO-A en la provincia de Granada.
- Josebe Vázquez Vázquez, con DNI nº 16298691V, en representación de los centros de trabajo de CCOO-A en la provincia de Huelva.
- Jose Luís Bellido Florido, con DNI nº 25662936L, y José Pérez Díaz, con DNI nº 24857586Z, en representación de los centros de trabajo de CCOO-A en la provincia de Málaga
- Antonio Sánchez López, con DNI nº 28686023D, y Pastora Castillo Caro, con DNI nº 52234930K, en representación de los centros de trabajo de CCOO-A. en el territorio de Sevilla.
- Rosario Atencia Romero, con DNI nº 28591773J, y Manuel Acebedo Patino, con DNI nº 48813541C, en representación de los centros de trabajo de Comisiones Obreras de Andalucía.

En el caso de los centros de trabajo de la provincia de Jaén ya fue comunicado y aportada el acta correspondiente en el escrito de inicio del procedimiento que los mismos al carecer de representación legal de los trabajadores/as serán representados por la Federación de Comfia Andalucía, en las personas de Francisco Gaspar Montiel Jiménez, con DNI nº 26177970Z y como suplentes Jose Antonio Frejo Bolado, con DNI nº 28488751P y Dolores Perez Rivero, con DNI nº 27322628P

Asesores de Comfia

Antonio Hidalgo de la Rosa, con DNI nº 30425733E y Dolores Perez Rivero, con DNI nº 27322628P

En representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía:

- Miguel Ángel Soto Cubero, con DNI nº 26440684E
- Fernando Muñoz Cubillo, con DNI nº 25079606S
- Maribel Hernández Martínez, con DNI nº 00793416P
- Daniel Barrera Fernández, con DNI nº 52251679A
- Miguel Conde Villuendas, con DNI nº 28344298H
- Joaquín Gonzalo Palomares, con DNI nº 28672876H.
- Santiago Valderrama Mora, con DNI nº 28488702M, como Sto. Actas.

Y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir los presentes acuerdos

MANIFIESTAN

Primero.- Que las partes, (CCOO-A y Comité Intercentros) ya venían negociando desde enero de 2013 el Plan de Viabilidad para la C. S. de CCOO Andalucía dada su situación económica, en la que se contemplaban distintas medidas para adecuar la situación económica de la misma. En el desarrollo de las mismas se presentó el ERE de extinciones en la fecha arriba indicada, afectando a 96. trabajadores/as. En fecha 4 de Junio se constituyó formalmente la Comisión Negociadora con las composiciones legales correspondientes y conforme consta en las actas de negociación, que se acompañan al presente acuerdo.

Que en el período de consultas las partes han celebrado numerosas reuniones donde se han estudiado y debatido las causas motivadoras, así como los planes de acompañamiento social, el plan de recolocación externa, criterios y propuestas tendentes a buscar soluciones alternativas que redujeran las consecuencias y el impacto sobre los trabajadores.

Segundo.- Que como consecuencia de lo anterior, en el proceso de negociación y conforme se han ido cerrando las posiciones y los posibles acuerdos se iniciaron los necesarios expedientes de reducción temporal de jornada (ERTE) y modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41 ET) igualmente arriba indicados. Por parte de la representación legal de los trabajadores fue designada la misma Comisión Negociadora que la del ERE.

Tercero.- Que una vez alcanzado el preacuerdo el día 17 de Junio, éste fue sometido a ratificación por el conjunto de los trabajadores/as de CCOO Andalucía, siendo ratificado por la mayoría de los mismos alcanzando el carácter de acuerdo con el resultado siguiente:

Censo de trabajadores: 321

Votos emitidos 285

Votos SI 158

Votos NO 121

Votos en Blanco 5

Votos Nulos 1.

Cuarto.- Que, una vez puestos en marcha y cumplidos los plazos de adscripciones voluntarias por parte de los trabajadores/as, se adscribieron a la opción de extinción voluntaria prevista en el apartado 2.1. del Acuerdo las personas que figuran en el anexo I de este acuerdo, no siendo objetada por parte de CCOO Andalucía ninguna de las adscripciones.

Quinto.- Que una vez efectuada por CCOO Andalucía la aplicación de criterios de afectación recogidos en el Plan de Viabilidad que figura en el punto 7 de la Memoria Explicativa. del mismo, y conforme a los números de costes económicos planteados y negociados durante la fase de conversaciones, y que dieron lugar a los cuadros de extinciones y reducciones de jornada acordados con la Comisión Negociadora y que figuran como parte de las actas de este proceso, se ha aplicado conjuntamente con la representación de los trabajadores/as el acuerdo contenido en los apartados 2.1.3.y 2.1.4 del preacuerdo ratificado el día 21 de Junio, dando como resultado definitivo el anexo II especificado por unidades y departamentos de aplicación.

Sexto.- Que, en consecuencia, con todo lo anterior y de conformidad con lo establecido en el art. 51, 47, 41 y concordantes del ET, así como lo establecido en el Reglamento del Procedimiento de Despido Colectivo y Reducciones de Jornada aprobado por Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, las partes dan por finalizado los periodos de consulta de los tres procedimientos con el acuerdo alcanzado y ratificado el día 21 de Junio y que textualmente se transcribe, así como el resto de acuerdos que se especifican

ACUERDAN

Primero.- Periodo de consultas.-

Las partes dan por concluidos CON ACUERDO los periodos de consulta siguientes:

- Expediente de Extinción Colectiva de Contratos de Trabajo (ERE) presentado por el Sindicato ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía con fecha 31 de mayo de 2013.
- Expediente Colectivo de Reducción de Jornada de Trabajo con carácter temporal (ERTE), presentado ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Innovación y Empleo de la Junta de Andalucía con fecha .14 de junio de 2013.

- Expediente de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo de carácter colectivo (Art. 41 ET) que fue comunicado a la representación legal de los trabajadores el pasado día 14 de junio de 2013.

Segundo.- Las partes, integran como contenido de este acuerdo, el ratificado el pasado día 21 de Junio de 2013 por los trabajadores/as y cuyo texto es el siguiente, con la sola exclusión de los acuerdos de negociación colectiva, que al tiempo fueron ratificados y que se incluirán en el acuerdo colectivo correspondiente:

1.- TEMAS RELACIONADOS CON EL PROCEDIMIENTO

1.1.- Proceso de conformación de la voluntad de los trabajadores/as.

La Comisión Negociadora en representación de los trabajadores/as se compromete a articular es siguiente procedimiento para la conformación de la voluntad de los mismos bajo los principios de transparencia y participación democrática. En consecuencia dicho procedimiento se concreta en:

a- Aprobación, en este mismo acto por parte de la Comisión Negociadora del presente documento según el procedimiento de votación establecido en el acta de constitución de la misma de fecha de 03/06/2013

b.- Convocatoria, entre los días 17 al 21 de junio, de asambleas de trabajadores/as en cada provincia para la información del Preacuerdo.

c.- Convocatoria de un referéndum de carácter vinculante para la ratificación, o no, por parte de la plantilla de este Preacuerdo. Dicha convocatoria se realizará de forma simultánea en toda Andalucía en viernes día 21 de junio bajo el principio de una persona un voto y se entenderá conformada la voluntad de los trabajadores/as según aquella opción que suponga la mitad más uno de los votos válidos emitidos. La plantilla que conformará el censo de votantes será la siguiente:

AMBITO	PLANTILLA
ALMERIA	14
CÁDIZ	43
COAN	93
CÓRDOBA	13
GRANADA	21
HUELVA	11
JAÉN	16
MÁLAGA	61
SEVILLA	49
TOTAL	321

1.2.- Acuerdo acumulación de periodos de consulta.

Como quiera que se han articulado varios procedimientos formales (E.R.E, E.R.T.E, art. 41) las partes acuerdan que todos se sustancien en este mismo acto en el que se formalizan los distintos acuerdos y se darán por finalizados los distintos periodos de consulta en caso de la ratificación de este acuerdo según el sistema establecido en el punto anterior.

2.-TEMAS RELACIONADOS CON LOS DESPIDOS

2.1.- Adscripción incentivada a la amortización de puestos de trabajo

2.1.1- Se acuerda abrir un periodo de adscripción voluntaria desde los días 22 al 25 de junio de 2013 a las 15:00, durante el que cualquiera de las personas que, a la fecha de firma del presente Acuerdo, forman parte del colectivo de empleados/as en alta de CC.OO-A o cualquier otra situación con derecho a reserva de puesto de trabajo, podrán presentarse como voluntarias para ser afectados/as en el presente procedimiento de despido colectivo.

El párrafo anterior incluye a las personas vinculadas a la Organización por contrato fijo discontinuo o cuya relación laboral esté relacionada a la realización de un programa determinado siempre que dicho programa este en ejecución al momento de la firma de este acuerdo. En el caso de los trabajadores de programa la indemnización aquí recogida se hará efectiva en el momento de la rescisión de la relación laboral.

Quedan excluidos de la posibilidad de acogerse a estas bajas incentivadas las personas que tengan incoado un procedimiento de solicitud de invalidez salvo que esta les sea denegada o reconocida en grado de invalidez parcial en cuyo caso se les aplicará esta indemnización si así lo solicitaron en este periodo de adscripción voluntaria.

La solicitud de la baja incentivada se articulará con la entrega del formato que se habilitará al efecto y su envío a la Secretaria de Organización de CC.OO-A -org@and.ccoo.es-.

2.1.2- El personal técnico de los Servicios Jurídicos así como el personal adscrito a los departamentos de personal, programas y centro contable que podrá acogerse a las bajas incentivadas serán, como máximo, una persona adicional a las propuestas para la extinción o amortización de puestos de trabajo en dichas unidades económicas o servicios (N+1, siendo N el número de amortizaciones previstas en el Anexo 1: Cuadro Extinciones Forzosas).

En el caso de los SS.JJ esta regla se entenderá aplicable según el número de despidos forzosos propuesto para cada uno de aquellos y no en su conjunto.

En el caso de existir un exceso de solicitudes de bajas incentivadas sobre la regla establecida en el párrafo anterior se atenderán a las mismas por estricto orden de antigüedad de los

solicitantes en su prestación de servicio para la Organización.

En consecuencia, el número máximo de bajas incentivadas que se atenderán según los supuestos anteriores serán:

AMBITO	Nº EXTINC. FORZOSAS	Nº MAXIMO EXTINC. INCENTIV.
SS.JJ ALGECIRAS	0	1
SS.JJ ALMERIA	0	1
SS.JJ CADIZ	0	1
SS.JJ CÓRDOBA	1	2
SS.JJ GRANADA	0	1
SS.JJ HUELVA	0	1
SS.JJ JAÉN	1	2
SS.JJ JEREZ	2	3
SS.JJ MALAGA	1	2
SS.JJ SEVILLA	1	2
DPTO. CONTABLE	5	6
DPTO. PROGRAMAS	0	1
DPTOR. PERSONAL	1	2
TOTAL	12	25

2.1.3.- Cualquier vacante que genere la adscripción a esta medida de bajas incentivadas, siempre que dicho puesto no sea amortizado según lo recogido en el Cuadro Final de Extinciones Forzosas, se cubrirán a través de su ofrecimiento a los trabajadores/as en orden a la identidad de categoría profesional entre puesto vacante y solicitante, la pertenencia a la misma provincia donde se genere el puesto a cubrir y a su antigüedad en la prestación de servicio en la Organización.

Si dicha cobertura originase un cambio en el servicio o funciones de la personas, la D.S se hará cargo de su reciclaje formativo, si implica una movilidad geográfica (con o sin cambio de residencia) se compensará a la persona afectada, por una solo vez, con un importe equivalente a una mensualidad de salario bruto más los gastos legalmente establecidos para su traslado si este tuviera lugar. En el caso de movilidad que no implique cambio de domicilio se tendrá derecho a la compensación aquí recogida si implicase la realización de, al menos, 75 km. por trayecto desde el anterior centro de trabajo hasta el nuevo centro de trabajo.

2.1.4- En el caso de no cubrirse por este procedimiento la totalidad de las extinciones previstas, la D.S podrá aplicar, como máximo, un número de despidos igual al diferencial entre las adscripciones voluntarias efectivamente producidas y el número de despido establecido en el Anexo 1: Cuadro de Extinciones Forzosas.

Se entiende por tanto que las bajas incentivadas restarán del número total de despidos recogidos

en el Anexo 1: Cuadro de Extinciones Forzosas salvo que el puesto dejado vacante por la baja incentivada no se vea cubierto por el ofrecimiento descrito en el punto 2.1.3.

2.1.5.- Las personas que se acojan a esta modalidad de salidas incentivadas se les indemnizará como sigue:

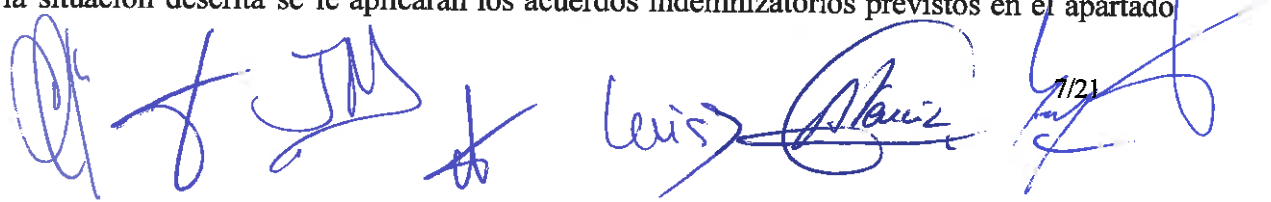
- 38 días por año de servicio con un máximo de 20 mensualidades sobre el total bruto de los conceptos salariales. Alternativamente y a elección del trabajador/a, se establece una indemnización de 28 días con un máximo de 24 mensualidades.
- Esta indemnización será pagadera en el momento de la extinción del contrato.
- Cualquier situación que haya implicado una reducción salarial del trabajador/a por motivo de guarda legal, acogimiento de menores, cualquier otra prevista legalmente como especialmente protegida no será tomada en cuenta de cara a la base de cálculo de la indemnización que será calculada sobre el 100% de la masa salarial.
- Esta indemnización será aplicable igualmente a aquellas personas que hayan finalizado su relación laboral con la organización desde el mes de noviembre de 2012. En caso de mediar en la actualidad reclamación judicial sobre la calificación de dichos despidos, la aceptación de esta mayor indemnización supondrá el desestimiento del demandante.
- El salario diario a efectos del cálculo de esta indemnización se obtendrá al dividir entre 30 la base de cotización de contingencias comunes del mes de mayo de 2013. Para los trabajadores fijos discontinuos el salario a efectos de indemnización se obtendrá de la última base que tuviera en su condición de activo correspondiente al o a los proyectos a los que estuviera adscritos en su condición de fijo discontinuo dividido por el número de días al que corresponde dicha base.

2.2.- Número y régimen de los despidos forzosos.

2.2.1.- El número máximo de despidos será el resultante de restar las salidas incentivadas descritas en el apartado anterior efectivamente producidas del número máximo de despidos establecido en el Anexo 1: Cuadro de Extinciones Forzosas según lo establecido en el anterior punto 2.1.4.

2.2.2.- A tenor de las distintas características de los diversos servicios que la Organización presta a sus afiliados/as, trabajadores/as en general y al conjunto de la sociedad, la relevancia de cada uno de ellos para el mantenimiento de la afiliación como base económica de la viabilidad de la Confederación y las posibles responsabilidades derivadas para la misma del correcto funcionamiento de cada departamento, las extinciones de contrato se aplicarán con la distribución recogida en el Anexo 1: Cuadro de Extinciones Forzosas.

Si durante la vigencia del ERTE se produjera la incorporación de alguna persona afectada por el ERE por acuerdo entre las partes, por la ejecución de una sentencia que declare la nulidad o improcedencia del despido, a la persona que extinga su relación laboral como consecuencia de la situación descrita se le aplicarán los acuerdos indemnizatorios previstos en el apartado



2.2.6. No obstante se abrirá un periodo de adscripción voluntaria de una semana en cuyo caso la indemnización será la regulada en el apartado 2.1.5.

2.2.3.- Los despidos forzosos se realizarán desde la fecha de finalización del periodo de adscripción voluntaria y hasta el 30 de julio de 2013, respetando en todo caso los plazos previstos en el art. 14. 2 del Reglamento de E.R.E

2.2.4.- En caso de matrimonio o pareja de hecho, en el que ambos presten servicios para CCOO-A, solo se afectará como máximo a uno de los miembros de la pareja quedando a elección de esta la designación de su afectación si ambas personas tiene el mismo grupo profesional.

Este criterio de exclusión de la afectación por esta medida se aplicará a los casos de despido forzoso no así a las personas que se acojan a la baja incentivada.

2.2.5.- En el caso de que varias personas del mismo perfil profesional, provincia y servicio estén afectadas por esta medida, tendrá prioridad de permanencia aquella que constituya familia monoparental entendiendo por tal al trabajador/a que tenga a su cargo hijo natural o adoptivo de edad inferior a 16 años o persona discapacitada con grado de dependencia superior al 65%. La convivencia se acreditará mediante certificado oficial de empadronamiento con un mínimo de 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de notificación del despido y/o con certificado de discapacidad expedido por la Administración Pública competente.

En todo caso, será la comisión de seguimiento de este acuerdo la que evaluará las solicitudes y alegaciones presentadas.

2.2.6.- La indemnización para los casos de despidos forzoso será de 33 días por año de servicio El tope de mensualidades se establece en función de las siguientes circunstancias:

- En el momento de la finalización de la relación laboral: 12 mensualidades.
- Si el plan de recolocación externa no concluye con la aceptación de un puesto de trabajo de duración superior al año por parte de la persona afectada o el salario bruto del mismo fuera inferior al 60% del que se percibía como empleado de CC.OO-A el tope de la indemnización se elevará a 15 mensualidades.
- Si la bolsa de empleabilidad recogida en este acuerdo no fuera eficaz de cara a la reincorporación del trabajador/a en el plazo de dos años a un puesto de trabajo de carácter indefinido, el tope indemnizatorio se elevará a 18 mensualidades.
- Cualquier situación que haya implicado una reducción salarial del trabajador/a por motivo de guarda legal, acogimiento de menores o cualquier otra prevista legalmente como especialmente protegida no será tomada en cuenta de cara a la base de cálculo de la indemnización que será calculada sobre el 100% de la masa salarial.

2.2.7.- Dicha indemnización será pagadera de la siguiente forma:

- 23 días por año en el momento de la baja efectiva.
- 5 días por año a los 6 meses de la baja efectiva.
- 5 días por año a los 12 meses de la baja efectiva.
- Si por aplicación del apartado anterior se generase diferencias en los importes de la indemnización al incrementarse el tope de la misma se regularizará en los plazos indicados en el punto 2.2.6.

2.3.- Medidas comunes a ambos supuestos de despidos

El objetivo de la Bolsa de Empleo, junto con el Plan de Recolocación Externa, es ofrecer al empleado/a afectado/a durante un periodo de veinticuatro meses a contar desde la extinción de su relación laboral un puesto de trabajo en la Organización o la reincorporación al mercado de trabajo o a la actividad económica mediante otras fórmulas –por cuenta propia o ajena-, que puedan significar una reducción de los efectos negativos de la pérdida del empleo en CC.OO-A.

2.3.1.- Plan de recolocación externo

Dicho plan recogerá los siguientes servicios:

- Diagnóstico y Evaluación: Test de competencias generales, evaluación de perfiles, intereses profesionales y de personalidad.
- Entrevista individual de diagnóstico: Permitirán conocer la realidad personal y profesional del trabajador.
- Acompañamiento Personal Individualizado.
- Orientación Profesional Personalizada: Actuaciones dirigidas a su asesoramiento en la búsqueda de su reincorporación al mercado de trabajo
- Prospección: De todas las ofertas de trabajo que puedan ajustarse a su perfil profesional e incluirá distintas vías como la prospección on line, intermediaria y en empresas finales.
- Seguimiento, formación y apoyo por herramientas virtuales.

2.3.2.- Bolsa de Empleo

Esta bolsa de empleo será efectiva en relación a las vacantes de puestos de trabajo que se puedan generar en un futuro desde la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras de Andalucía a excepción de lo regulado en el art. 46.1 de los Estatutos de CC.OO-A.

Transcurrido el plazo de 24 meses, las partes acuerdan evaluar la necesidad del mantenimiento de dicha bolsa de empleabilidad.

La empresa se compromete a no cubrir los puestos de trabajo que se puedan generar en el plazo de veinticuatro meses recurriendo a nuevas externalizaciones de servicios ni a contratación a través de empresa de trabajo temporal siempre que existan perfiles profesionales entre el personal que haya dejado de prestar sus servicios para la Organización por este expediente.

Se incluirá dentro de esta bolsa de trabajo, previa aceptación expresa del interesado/a, a las personas que hayan dejado de prestar servicio para la Organización por finalización de sus contratos temporales a partir del noviembre de 2012. La inclusión en esta bolsa de empleabilidad implicará el desistimiento previo de las posibles reclamaciones judiciales por despido que se tengan en curso.

La dirección informará trimestralmente a la Comisión de Empleabilidad sobre las ofertas que se prevean generar, los proyectos solicitados, el estado de los trámites administrativos de los mismos, su valoración sobre las posibilidades de adjudicación así como de los puestos de trabajo que cada proyecto lleve aparejado y los perfiles profesionales de los mismos.

Igualmente se informará a la R.L.T, con una antelación de 10 días, de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir con cargo a los recursos propios así como de los puestos de trabajo que la adjudicación efectiva de los proyectos genere con indicación del número de puestos de trabajo a cubrir, de la duración prevista de su desarrollo y perfil profesional.

La Comisión de Empleabilidad informará a las personas incluidas en la Bolsa de Trabajo sobre las nuevas ofertas y sus condiciones a través de correo electrónico.

Es responsabilidad de los interesados el comunicar a la Comisión de Empleabilidad en cada momento una dirección de correo electrónico operativa.

A igualdad de perfil profesional, la prelación de las solicitudes se establecerá de la siguiente forma:

- Los afectados por reducción de jornada al 50%.
- Los afectados por bajas forzosas.
- Los afectados por bajas incentivadas.
- Dentro de cada grupo se tendrá en consideración como elemento de prioridad en la recolocación a aquellos con mayores cargas familiares (entendiendo como tal el número de hijos/as o antecesores a su cargo) y, de forma suplementaria, según el criterio de antigüedad.
- Los trabajadores y las trabajadoras a quienes les corresponda la oferta de incorporación a un puesto de trabajo, sólo podrán pasar turno, sin que causen baja en la bolsa, cuando estén en situación de baja por I.T o pendiente de resolución judicial por despido.

Se constituye una Comisión de Empleabilidad, compuesta por dos miembros de la dirección del Sindicato y dos miembros del Comité Intercentros cuya misión será el velar por el cumplimiento de lo acordado en relación a esta Bolsa de Trabajo.

La Comisión de reunirá por primera, a lo mas tardar, en el mes de septiembre de 2013 de cara a la elaboración de su Reglamento de funcionamiento y gestión de la Bolsa.

La Comisión mantendrá las reuniones que sean necesarias y, en cualquier caso, cuando lo soliciten cualquier de ambas partes debiendo reunirse en este caso en el plazo máximo de 48 horas desde la solicitud.

2.3.3.- Oferta de Empleo estable e indemnización por despido: si a alguna de las personas incorporadas a la bolsa de empleabilidad se le ofreciera su reincorporación a la Organización en calidad de personal fijo y manteniendo las condiciones laborales previas a su despido, la indemnización que se haya percibido con base en este acuerdo será reintegrada según el siguiente escalado:

- Si el ofrecimiento y aceptación se produce hasta los seis meses después de la finalización de la relación laboral se reintegrará el importe de la indemnización salvo el equivalente al diferencial entre la prestación por desempleo y el salario real que se hubiese percibido de no darse la situación de despido incrementado en un 10% de dicha cantidad.
- Si el ofrecimiento y aceptación se produce entre los seis y doce meses de la finalización de la relación laboral, se reintegrará el importe de la indemnización salvo el equivalente al diferencial entre la prestación por desempleo y el salario real que se hubiese percibido de no darse la situación de despido incrementado en un 25%.
- Si el ofrecimiento y aceptación se produce a partir de los 12 meses desde la finalización de la relación laboral, no se tendrá que reintegrar cantidad alguna.

3.- TEMAS RELACIONADOS CON LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y SALARIAL

3.1.- Supuestos de reducción de jornada y salario.

Con el objetivo de reducir, en la medida de lo posible, el impacto sobre el empleo asegurando en la misma medida la viabilidad económica de la Organización se acuerda la reducción de jornada y salario según los siguientes supuestos:

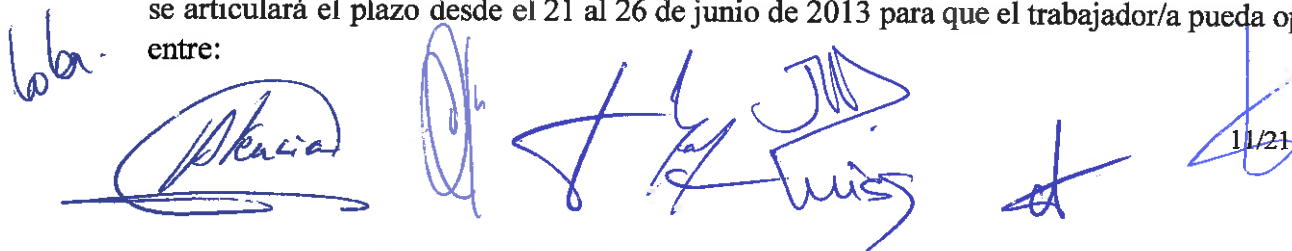
3.1.1.- Reducción de jornada y salario del 23% para los trabajadores/as de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía detallados en el Anexo 2: Cuadro de Reducciones 23%. La vigencia de estas medidas se extenderá hasta el 01 de junio de 2015.

3.1.2.- Reducción de jornada y salario del 50%

Aplicable a los trabajadores/as de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía detallados en el Anexo 3: Cuadro de Reducciones 50%.

A tenor del importante porcentaje de reducción jornada/salario planteado para este colectivo se articulará el plazo desde el 21 al 26 de junio de 2013 para que el trabajador/a pueda optar entre:

lba.



11/21

- Acogerse a la reducción de jornada y salario dentro del E.R.T.E y si, pasada la vigencia del mismo, fuese necesario consolidar tal reducción por el mantenimiento o empeoramiento de las condiciones económicas de la Organización y la persona afectada no aceptará dicha situación, la indemnización será de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades y se calculará sobre el salario completo tal y como si no se hubiese producido la reducción salarial.
- Acogerse en el momento actual a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de reducción del 50% de la jornada/salario que será indemnizada según el criterio del punto 2.1 (bajas incentivadas) a aplicar sobre el mismo porcentaje de reducción.

3.1.3.- Reducción de jornada y salario para el personal de limpieza

En relación a los parámetros recogidos en el Anexo 4: Cuadro de Reducción para el Personal de Limpieza se aplicará el % de reducción a cada persona afectada.

La D.S se compromete a la no renovación de los contratos de limpieza que tenga establecidos con empresas externas para ir ampliando progresivamente la jornada de trabajo de su personal de limpieza propio en aquellas localidades donde se den la circunstancia de haber estado externalizado este servicio y a la vez exista personal de limpieza con jornada parcial.

En el caso de que haya adscripción a las bajas incentivadas por algún miembro de este personal, el porcentaje de jornada que deje desocupada, se distribuirá en un aumento de jornada del personal de limpieza que permanezca en el ámbito.

El desplazamiento dentro de la misma localidad desde el centro de trabajo/localidad a la que esté adscrito el personal de limpieza a otra cuyo servicio implique una mayor jornada y salario no se considerará tiempo de trabajo efectivo, corriendo a cargo de la Dirección de CC.OO-A, que informará con carácter previo ala comisión de seguimiento de este acuerdo, el establecer ritmos de trabajo que minimicen dichos desplazamiento.

3.1.4 Racionalización de los horarios de trabajo

La reducción de la jornada acordada en este documento exige a la organización un cambio en el modelo de organizarse con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios en primer lugar a nuestros afiliados y afiliadas así como al conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Dicho esfuerzo de la organización debemos hacerlo coincidir con el objetivo de no incrementar y minimizar los gastos al conjunto de trabajadores que pudieran provocar la configuración de los nuevos horarios.

Para ello y durante el periodo que abarque el ERTE se establecerán jornadas continuadas de mañana en los ámbitos: Centro Contable, Departamentos de Personal, Departamentos Programas y Gabinete Técnico.

El Dpto. de SIOT se mantendrá con las jornada actuales.

Se suspenderá un día a la semana la relación laboral durante toda la vigencia del ERTE haciéndolo coincidir con una jornada partida con el objetivo de reducir costes al trabajador y mantener el horario actual en todas las organizaciones ajustándose el diferencial hasta alcanzar la reducción de jornada en el periodo de jornada intensiva de verano.

Ampliar la jornada intensiva de verano a la totalidad de la plantilla a excepción del personal de los SSJJ desde 1 de Junio al 30 de Sepbre manteniendo la guardia en jornada continuada de tarde que se hará coincidir con la finalización del horario de consultas en los SSJJ a excepción de los meses de Julio y Agosto.

La Comisión Permanente de SS.JJ establecerá un calendario en cada delegación con los siguientes criterios

- a) Garantizar la presencia de personal administrativo en horario de consultas.
- b) Garantizar consultas en jornada de tarde a excepción de los meses de Julio, Agosto y periodo de no señalamiento de juicios (navidades y semana santa).
- c) Establecer un horario de atención al público estable dependiendo del ajuste final y cierre del edificio.

4.- TEMAS RELACIONADOS CON LA MODIFICACION SUSTANCIAL DE LA CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41)

4.1 Reducción salarial para los jefes de departamento/servicio.

4.1.1.- Este colectivo verá reducido su salario base en el 16.4%.

4.1.2.- Los complementos que pudieran percibir en razón de su puesto de responsabilidad quedarán reducidos en un 21.4%.

4.2 Medidas de homologación de las condiciones de trabajo con el convenio colectivo que implican modificación sustancial de las condiciones de trabajo.- art.-41 ET-

4.2.1.- A todos los trabajadores que tengan un salario base por encima de lo establecido en convenio colectivo, a excepción de los abogados o abogadas y graduados o graduadas sociales de los SSJJ, se le aplicará el salario base que dispone el actual convenio y el diferencial entre este y aquel se consolidará en un complemento en concepto de "plus ad personam". A este complemento le será de aplicación la reducción del 16,4%.

4.2.2.- Sobre todos los complementos que se viniesen cobrando actualmente incluidos los del personal de dirección, a excepción de los de la antigüedad y los que resultasen por la aplicación de reducción salarial de los abogados y graduados sociales de los SSJJ, se establecerá una reducción del 21,4%.

4.2.3.- Los titulados o técnicos superiores que no tengan titulación universitaria o que aún teniéndola no se le exija ni se le requiera para el desarrollo de su puesto de trabajo pasarán a tener el salario base del titulado medio del convenio colectivo y la diferencia hasta lo que venía

percibiendo en concepto de salario base se le consolidará en un complemento "plus ad persónam". A este complemento le será de aplicación la reducción del 16,4%.

4.3.- Aplicación en los servicios jurídicos de las medidas de reducción salarial y homologación de las condiciones de trabajo que implican modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.3.1.- Se procederá a la reducción salarial vía aplicación art. 41 del Estatuto de los Trabajadores al personal que realiza funciones de abogado o abogada y de graduado o graduada social del 16,4% en cómputo global y anual.

4.3.2.- Algunas personas de este colectivo perciben sus retribuciones conforme a lo previsto en el convenio colectivo del personal laboral de CCOO-Andalucía para las categorías de técnico superior o de técnico medio. El resto de las personas perciben salarios bases de cuantía superior y complementos retributivos diferentes, si bien en algunos casos no perciben el complemento de antigüedad establecido en el convenio colectivo citado. Esos complementos son distintos en las distintas asesorías y a título de ejemplo son los siguientes: Complemento personal; Complemento puesto de trabajo; Plus responsabilidad; Plus antigüedad consolidado; Plus mayor dedicación; Plus exclusividad; Plus puesto de trabajo; Plus ad persónam; Plus de antigüedad abonado a los componentes de la Asesoría de Málaga en la cuantía que exceda al plus de antigüedad del convenio colectivo; Kilómetros abonados a los componentes de la Asesoría de Granada y plus de transporte abonado a los componentes de la Asesoría de Jerez. Además CCOO-Andalucía abona la cuota de la Mutualidad de la Abogacía a varios de sus abogados y abogadas.

4.3.3.- Los pasos a dar para realizar la reducción salarial indicada en el punto 4.3.1 y su distribución individual serán los siguientes:

a.- Esta reducción no se aplicará ni al plus de dirección; ni al plus de coordinación; ni al plus de antigüedad establecido en el convenio colectivo. A las personas que no perciben antigüedad según el convenio colectivo citado se les calculará tal plus de antigüedad conforme a tal convenio y ese plus quedará consolidado en esa cuantía y se regirá desde ese momento conforme a lo previsto en el convenio colectivo. La cuantía de los complementos que se abonan actualmente y no previstos en el convenio colectivo, se reducirán en la cuantía de tal plus de antigüedad.

b.- La reducción salarial del 16,4% se llevará a cabo sobre las retribuciones no recogidas en la anterior letra a). La cantidad resultante de aplicar ese 16,4% de reducción a las retribuciones de cada abogado o abogada y cada graduado o graduada social, se detraerá siempre que sea posible de los complementos que actualmente perciben. Si la cuantía de los mismos supera la cantidad a detraer, la cantidad sobrante se abonará en concepto de "plus personal" en doce mensualidades. Este plus personal no será revisable y permanecerá congelado en tal cuantía. De no ser posible detraer, completa o parcialmente, la reducción del 16,4% en la forma indicada se llevará a cabo reduciendo el salario base en la cuantía necesaria.

c.- Tras realizar la reducción citada ningún abogado o abogada percibirá un salario base en cuantía inferior a la establecida actualmente en el convenio colectivo para el titulado superior. Igualmente los Graduados o Graduadas Sociales no percibirán un salario base en cuantía inferior a la establecida actualmente en el convenio colectivo para el titulado de grado medio.

d.- La cantidad no reducida por aplicar la garantía de la anterior letra c) se detraerá proporcionalmente a cada abogado o abogada y cada graduado o graduada social, sobre el total de sus retribuciones aplicando dicha reducción salarial en primer lugar sobre el complemento "plus personal" establecido en la letra anterior b), si no fuese suficiente se aplicará sobre el salario base.

4.3.4.- La cuantía actual del plus de dirección y de coordinación se verá reducida en un 21.4%.

4.3.5.- Quedan extinguidos los posibles derechos adquiridos a percibir pluses de transporte o kilometrajes que compensen los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo y desde este al domicilio; igualmente quedan extinguidos los posibles derechos adquiridos al abono de plaza de garaje. Estos derechos se han tenido en cuenta al calcular el "plus personal" de la anterior letra b)

Los gastos de kilometraje y dietas por desplazamientos derivados del desarrollo de la actividad profesional se regirán por los acuerdos aprobados por los órganos de dirección para el personal sindicalista. Por ello quedan extinguidos los posibles derechos adquiridos a percibir cantidades por kilometraje o dietas superiores a las previstas en tales acuerdos.

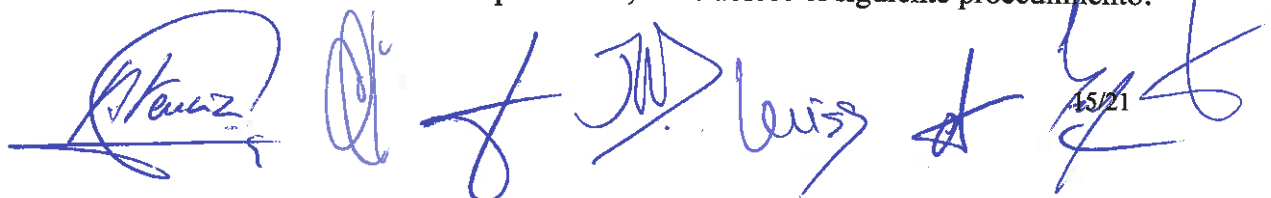
4.3.6.- Para reducir al máximo el gasto en dietas y kilometrajes la dirección de los SSJJ de CCOO-Andalucía podrá hacer uso de la videoconferencia para pasar consultas o celebrar reuniones.

4.3.7.- Las costas procesales percibidas por los abogados o abogadas y graduados o graduadas sociales de los SSJJ de CCOO-Andalucía tendrán la consideración de ingresos de los SSJJ y se ingresarán en la cuenta que se indique desde la dirección de los SSJJ de CCOO-Andalucía.

4.3.8.- CCOO-A abonará la cuota obligatoria establecida por los Colegios de Abogados o Graduados Sociales en que estén colegiados los componentes de sus SSJJ. No abonarán las cuotas voluntarias que estén establecidas o que puedan establecer en un futuro por tales Colegios. Quedan extinguidos los posibles derechos adquiridos del abono por parte de CCOO-Andalucía de la cuota a la Mutualidad de la Abogacía. Este derecho se ha tenido en cuenta al calcular el "plus personal" de la anterior letra b).

4.3.9.- Quedan extinguidos los derechos de seguro de vida que tienen en la actualidad algunas personas de los servicios jurídicos de CCOO-A. En el caso de que exista póliza de seguro de vida la misma no se renovará en su próxima renovación.

4.3.10.- A efectos de la reposición de dichas cantidades y conceptos si la marcha económica futura de los Servicios Jurídicos así lo permitiera, se establece el siguiente procedimiento:



- Se procederá por la comisión de seguimiento de este acuerdo a la revisión anual de los resultados económicos de los SS.JJ.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 8% sobre las cotizaciones de las organizaciones que la financian (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%) el 25% de la cantidad económica por debajo de dicho 8% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal de aquel montante salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 6,5% de los recursos propios de aquella (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%), el 50% de la cantidad económica por debajo de dicho 6,5% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal entre sus componentes de aquel importe salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 5% de los recursos propios de aquella (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%), el 75% de la cantidad económica por debajo de dicho 4% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal entre sus componentes de aquel importe salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Si el importe dedicado por la Confederación a minorar el déficit económico de los SS.JJ bajase del 1,5% de los recursos propios de aquella (en el momento de la firma de este documento está establecido en el 9%), el 100% de la cantidad económica por debajo de dicho 1,5% será destinado a la recuperación salarial del colectivo de técnicos de SS.JJ con el reparto lineal entre sus componentes de aquel importe salvo que, por acuerdo entre las partes en sede de la Comisión de Seguimiento, se establezca un sistema distinto.
- Dichas cantidades serán abonadas en su caso en concepto de Plus de Productividad.

4.4 Contratos de relevo

En los contratos de jubilación parcial, al relevista se le ajustará al porcentaje de jornada exacto de la persona relevada.

A este colectivo no le será de aplicación ninguna otra medida en relación con la reducción de jornada/salario.

5.-Temas relacionados con los efectos comunes a puntos 2º, 3º y 4º

5.1.- El complemento de antigüedad se seguirá generando aunque el incremento que pudiera sufrir a lo largo de los dos próximos años no se abonará sino que quedará congelado.

En relación a este complemento, se continuará con el abono de la antigüedad ya generada.

5.2.- Garantía de mantenimiento del empleo: A todo el personal afectado por cualquier de las medidas de reducción de jornada y/o salario se le mantendrá el empleo por un periodo de 24 meses.

Si la D.S decidiera aplicar la bonificación del 50% de las cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social, tal garantía se ampliará a un año adicional.

Si las circunstancias económicas de la organización hicieran inviable el cumplimiento de este compromiso establecido para los dos años y para el caso de despidos objetivos individuales, las indemnizaciones de los potenciales afectados se calcularían con base a la indemnización legal por despido improcedente previa a la reforma laboral de 02/2012.

5.3- Reducción salarial e indemnización por despido: En caso de producirse algún despido individual o colectivo y por cualquier causa, la indemnización que le corresponda legalmente o por acuerdo al trabajador/a se calculará sobre el salario integro sin tener en cuenta estas reducciones salariales.

5.4.- Los complementos ad personam que se generen por la aplicación del presente acuerdo a causa de la conversión de otros tipos de complemento o de redistribución de la masa salarial tendrán la consideración de no revisable ni absorbible en aquellos porcentajes de revisión salarial que no superen el I.P.C o criterios de referencia que lo sustituya.

Tercero.- Que consiguientemente las partes tras valorar las causas alegadas por CCOO Andalucía y el acuerdo antes mencionado, acuerdan que las 96 extinciones contractuales propuestas por la empresa queda reducidas a 66 más 6 fijos discontinuos y 3 fijos indefinidos de programas con fecha cierta, quedando en consecuencia desafectados las restantes.

Durante este proceso se han producido 12 adscripciones voluntarias, no previstas inicialmente, de las cuales 3 limpiadoras que han permitido mejorar la jornada del resto de limpiadoras, mas una vacante que ha quedado en la localidad de Marbella que pasa a la Bolsa de trabajo .Por otro lado han existido dos adscripciones que han permitido la ampliación a jornada completa de dos trabajadoras que reducían al 50 %. Por último han quedado vacantes siete puestos, que conforme a los acuerdos pasaran a la bolsa de trabajo.

Que, en consecuencia, el número de personas cuyos contratos se extinguen con carácter forzoso por parte del Sindicato y conforme a lo expuesto en la manifestación cuarta y quinta es el que figura en el anexo III.

Que una vez aceptadas las adscripciones voluntarias de los trabajadores del Anexo I, serán resueltos todos los contratos de -los mismos, siendo que una vez añadidas estas personas afectadas a las extinciones del Anexo III, el cuadro definitivo por las extinciones es el que se acompaña como anexo IV.

Cuarto.- Reducciones de jornada y salario al 50%.

Las reducciones de jornada al 50% son las previstas en el apartado 3.1.2. del acuerdo segundo del presente documento.

La previsión inicial era de 56 reducciones de jornada al 50% y se acuerda su reducción a 48 trabajadores, siendo las personas afectadas por esta reducción las relacionadas en el anexo V, especificándose en el mismo las dos opciones reflejadas en el mencionado apartado.

Aquellos/as trabajadores/as que, estando afectados por la reducción al 50%, no hayan efectuado opción expresa, se entiende que le será de aplicación la primera de las opciones propuestas en el apartado 3.1.2. del acuerdo segundo de este documento.

Quinto.- Reducción de jornada del personal de limpieza.

Las reducciones previstas para el personal de limpieza en el apartado 3.1.3. del acuerdo segundo eran 20 personas, siendo finalmente afectadas 13, cuya relación se adjunta como Anexo VI.

Aquellos/as trabajadores/as pertenecientes al servicio de limpieza que, estando afectados por la reducción, no hayan efectuado opción expresa, se entiende que le será de aplicación las condiciones establecidas en el ERTE.

Sexto.- Reducción de jornada al resto de la plantilla.-

Se acuerda una reducción de jornada y salario del resto del personal del 23% conforme a lo establecido en apartado 3.1. del acuerdo segundo.

Esta reducción de jornada y salario no afectará al personal técnico de los SSJJ y Gabinete Técnico que realizan juicios en los tribunales de justicia, personal que está afectado por la reducción salarial prevista en el apartado 4.3 del acuerdo segundo. Tal excepción está motivada por la peculiaridad específica de los mencionados SSJJ, cuyas jornadas y tiempo de dedicación dependen básicamente de las peculiaridades que conlleva la actuación judicial sujetas a imponderables temporales en la realización efectiva de las actuaciones, que provoca que incluso en fase de normalidad la jornada de trabajo sea del todo irregular. Esta circunstancia así como el hecho de la dependencia que los SSJJ tienen de los resultados económicos de su propia actividad, una vez constatados los déficits económicos de los mismos, hacen que la única forma de actuación posible sea la reducción de actividad (número de asuntos), lo cual automáticamente produciría un incremento del déficit que lejos de mejorar la situación la agravaría provocando necesidades de nuevas extinciones. Por todo ello, a los trabajadores/as de este servicio le es de aplicación lo establecido en el apartado 4.3 del acuerdo segundo.

Séptimo.- Indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo.-

Los trabajadores/as afectados por la presente extinción tienen derecho a las indemnizaciones previstas en los apartados 2.1.5.; 2.2.6. y 3.1.2. del acuerdo segundo de este documento, siendo todos ellos en todo caso superiores a los mínimos establecidos legalmente, si bien no superan las del despido improcedente, tanto en cuanto a su cuantía como momento de pago.

Octavo.- Servicio de recolocación externo y bolsa de trabajo.-

La C.S.CCOO Andalucía pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras afectados/as por las extinciones contempladas en este acuerdo un servicio de recolocación externa que será prestado por la Empresa Élogos y que se realizará conforme a lo establecido en el apartado 2.3.1. del acuerdo segundo.

Asimismo se establece la creación de una bolsa de empleo en las condiciones y términos previstos en el apartado 2.3.2 del mencionado acuerdo segundo.

Noveno.- Las partes respecto al acuerdo segundo aclaran:

- En el punto 2.1.5. que la indemnización será calculada sobre el salario correspondiente al 100% de jornada.
- En cuanto al punto 2.2.6, el cálculo se realizará de la misma forma que la aclaración anterior.
- Al personal que tenga solicitada reducción de jornada por guarda legal, se le respetará el horario que venga disfrutando una vez aplicada la reducción del 23% o del 50% del ERTE.
- En cuanto a las reducciones al 50%, estas se prestarán en jornada de mañana salvo acuerdo del interesado/a con la organización.
- Las personas cuyo contrato de relevo finalice durante la vigencia del ERTE podrán incorporarse a la bolsa de empleabilidad del apartado 2.3.2. del acuerdo segundo.
- Las partes acuerdan que la vigencia de los acuerdos será de dos años a partir del inicio de aplicación del ERTE.
- Las partes acuerdan mejorar los efectos sobre los contratos de relevo, incluyéndolos a los relevistas en el ERTE en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores/a.

Décimo.- Las personas afectadas por modificación de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en apartado 4 se relacionan en el anexo XI.

Décimo-primer.- En el presente acuerdo se encuentran finalmente afectadas personas que tienen la cualidad de representante legal de los trabajadores/as. Las causas que motivan esta inclusión son las siguientes:

A. Afectados por extinciones:

- Por petición propia y voluntaria de afectación, en este caso se encuentran:

- Dña. M^a Ángeles Guzman Vargas, C. Ejecutiva.
- D. Manuel García Sierra, C. Ejecutiva.
- Dña. Elena Palomino Calderón, C. Ejecutiva.

- D. José Miguel Rodríguez López, U. P. Almería.
- Dña. Mª Ángeles Gallardo Cívico, U.P. Málaga.
- Dña. Pilar Durán Navarro, U.P. Sevilla.

- En el caso de Dña. Irene Pastor Flores, C. Ejecutiva, la afección por extinción viene motivada por tratarse de trabajadora adscrita a programa subvencionado por la Junta de Andalucía con carácter temporal, en concreto el Instituto Andaluz de la Mujer "Programa de Igualdad en las Empresas", el cual termina el 31 de diciembre de 2013, haciéndose la afectación a los efectos de facilitar la indemnización pactada en el presente expediente, superior a la que correspondería en su día por causa objetiva, y al haberse incluido dentro del expediente a todo el personal sin excepción de programas subvencionados.

B. Afectados por expediente de reducción de jornada y salario.-

Se encuentran afectados todos los representantes de los trabajadores/as por decisión propia de que esta medida afecte a toda la plantilla.

Décimo-segundo.- Con motivo de las desafecciones producidas por las adscripciones voluntarias, se han ofertado puestos de trabajo en localidades distintas en la que prestaban sus servicios inicialmente las personas afectadas, estas ofertas han provocado las siguientes movilidades geográficas:

- Dña. Juana Gálvez Medina, que prestaba servicios en La Carolina, ha pasado a prestar servicios en Jaén capital.
- Dña. Carmen Iglesias Pérez, que prestaba servicios en Puerto Real, ha pasado a prestar servicios en Jerez.
- Dña. Noemí Puerto Luna, que prestaba servicios en Córdoba, ha pasado a prestar servicios en Sevilla.

Todas estas movilidades geográficas han sido propuestas por la representación de los trabajadores/a y el Sindicato y aceptadas por las trabajadoras.

Por otro lado, como consecuencia de la oferta provocada por las adscripciones voluntarias se ha producido la aceptación por parte de Dña. Ana Isabel Romero Peñascal, la cual estaba afectada por extinción, en su puesto originario, de la novación de su contrato de trabajo al 50% en la categoría de Oficial Administrativo, acordándose en consecuencia tal novación de contrato.

Décimo-tercero.- La fecha de efectividad de los acuerdos son:

- A. Las extinciones con carácter general tendrán efectividad el día 19 de julio de 2013, siendo excepciones a esta fecha las siguientes:
 - a. Personal Gabinete Técnico que se harán efectivas como máximo hasta el día 2 de agosto de 2013.
 - b. Letrados/as, Graduados/as Sociales de SSJJ se harán efectivas como máximo hasta el 30 de septiembre de 2013.

- c. Personal administrativo adscrito a los SSJJ hasta el 15 de septiembre de 2013.
 - d. Departamento de Prensa se hará efectivo como máximo hasta el 31 de julio de 2013.
 - e. Para las personas que estén asignadas a programa, su extinción será efectiva a la fecha de finalización del mismo.
- B. Las reducciones del 50% y del 23% de jornada y salario, y reducción en el caso de limpiadoras se harán efectivas el 15 de julio de 2013.
- C. Las modificaciones sustanciales del art. 41 serán notificadas a los afectados/as, efectuándose a partir de la firma del presente, siendo en todo caso la fecha de entrada en vigor el día 1 de agosto de 2013.
- D. Como excepción del apartado anterior se señala la modificación de los contratos de trabajo de Dña. Ana Isabel Romero Peñasal se hará efectivo en el plazo de 15 días.
- E. Las movilidades geográficas contempladas se harán efectivas el día 15 de julio de 2013.

Décimo cuarto.- Al presente acuerdo se une además los siguientes anexos:

Anexo VII.- Relación nominal de los afectados por el ERTE.

Anexo VIII.- Plantilla actual de trabajadores/as desglosados por centro de trabajo, grupo profesional y género.

Anexo IX.- Número de trabajadores/as afectados por despido.

Si hubiera algún error aritmético y subsanable en las relaciones acompañadas, la C.S. CCOO Andalucía procederá a la subsanación de manera inmediata.

Firma:

Por los trabajadores/as

Firma:

Por Confederación Sindical CCOO

