



ERTE-ERE 2025 (3ª REUNIÓN)

En la tercera reunión, celebrada en el día de hoy, la Dirección, una vez analizados todas las peticiones sindicales, nos presentó una serie de reconsideraciones respecto a su planteamiento inicial, que explicamos a continuación:

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

- **JORNADAS SOLICITADAS:** máximo 75, 50 iniciales más 25 si fueran necesarias a confirmar en el segundo semestre.
- **VIGENCIA:** hasta el 31 de diciembre 2025, pero se contemplaría la posibilidad de prorrogarlo con las jornadas no consumidas.
- **ÁMBITO PERSONAL:** contratos indefinidos a tiempo completo y tiempo parcial en alta o con suspensión de contrato.
- **CRITERIOS DE APLICACIÓN:** como norma general se aplicaría el ERTE una vez agotadas las jornadas de adecuación y el saldo de Bolsa de Horas, pero se podrá acceder al ERTE de forma voluntaria en los siguientes casos:
 - Una vez consumidos 20 días de Bolsa de Horas en 2025.
 - Cuando se consuman 10 días de Bolsa de Horas en 2025 y se hayan acumulado un consumo de 30 días de Bolsa de Horas u otros mecanismos de regularización de jornada durante 2023 y 2024.
- **GARANTÍA ECONÓMICA:** complemento del 80% del salario y complemento individual y de la parte proporcional de las pagas extras. El ERTE no tendría impacto sobre las vacaciones ni sobre la retribución variable.
- **FORMACIÓN:** se generaría un día de formación por el consumo de 10 días de la Bosa de Horas o de otros mecanismos de regularización de jornada en 2025, una vez consumidos los días de adecuación de jornada. También, todo trabajador a los 20 días de ERTE, tendrá derecho a 1 jornada de formación voluntaria de forma presencial o autoformación.
- **CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO** de aquellas personas que se adhieran a un ERE antes de los 59 años.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

- **VIGENCIA:** hasta el 17 de noviembre de 2025.
- **TRABAJADORES AFECTADOS:** 80 máximo, con la premisa de la **doble voluntariedad**, distribuidas 60 en el Personal Mensual y 20 en el Personal Horario.
- **ÁMBITO PERSONAL:** contratos indefinidos a tiempo completo y tiempo parcial en alta o con suspensión de contrato.
- **CAUSAS ORGANIZATIVAS:** los criterios para el Personal Mensual son la adecuación de efectivos y exigencias de competitividad. Para el Personal Horario son las dificultades en la realización del puesto de trabajo.

- **CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES:** Salario Anual Bruto (SAB), constituido por la suma del Salario Convenio más el Complemento Individual, con límite máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para un despido improcedente. El SAB se determinará por las cantidades percibidas en los 12 meses anteriores a la baja. A las cuantías indemnizatorias se restarán lo correspondiente en concepto de IRPF.
- **CONVENIO ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL** para mayores de 55 años.
- **PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA:** RIGHT MANAGEMENT en los términos previstos en el artículo 51.10 ET.
- **MODALIDADES:**
 - ✓ **EXTINCIÓN INCENTIVADA A PARTIR DE 59:**
 - ✓ 59 años: 3 anualidades
 - ✓ 60 años: 2,5 anualidades
 - ✓ 61 años: 2 anualidades
 - ✓ 62 años: 1 anualidad

Estos valores tendrán como límite la cuantía que corresponda para la indemnización por despido improcedente.
 - ✓ **EXTINCIÓN INCENTIVADA PARA MENORES DE 59 AÑOS** para trabajadores que quieran continuar su carrera profesional en otra empresa, emprender o constituir una empresa, con una indemnización calculada según los criterios previstos en el ET para el despido improcedente.
 - ✓ **EXTINCIÓN PARA PROYECTO PERSONAL CON DERECHO DE REINTEGRO PREFERENTE:** con una indemnización máxima de 1,25 anualidades del SAB.
- **MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO:**
 - ✓ **OTRAS MODALIDADES DE SUSPENSIÓN CON DERECHO DE RETORNO:**
 - 12 meses: 0,5 anualidades.
 - 24 meses: 1 anualidad.

Si en alguno de los dos casos el trabajador no retorna a la empresa se le indemnizaría adicionalmente con otra 0,3 anualidad.
 - ✓ **MOVILIDADES FUNCIONALES:** del Personal Mensual al Personal Horario, de carácter voluntario y temporal.
 - ✓ **JUBILACIÓN PARCIAL:** aunque en la actualidad menos de 10 trabajadores del colectivo Horario cumplirían con el criterio de edad para poder acogerse a esta modalidad, la Dirección, atendiendo a las peticiones sindicales, anuncia que contactará con dichos trabajadores para pedirles su vida laboral y ver si cumple con los restantes criterios que le permitirían jubilarse parcialmente si así lo desearan.

POSICIONAMIENTO DEL SIT-FSI

Observando que la mayor parte de nuestras peticiones han quedado recogidas, valoramos positivamente el nuevo planteamiento de la Dirección, aunque consideramos que, en lo relativo al ERE, debería de haber mayor equilibrio de las plazas disponibles entre los colectivos del Personal Horario y Personal Mensual, por lo que hemos insistido en que **se contemple la posibilidad de cubrir más solicitudes del Personal Horario**. En este punto la Dirección se abre a una nueva reconsideración que nos transmitirá en los próximos días.

También hemos instado para que **el segundo día de Convenio quedase a libre disposición** de la plantilla. La Dirección nos confirma que quedará libre para toda la plantilla.

El miércoles de la semana que viene se celebrará la última reunión.

Vigo, 7 de febrero de 2025