



ERE 2026 (3ª REUNIÓN)

Hoy se celebró la tercera y última reunión sobre el ERE, donde la Dirección, una vez atendidas las peticiones de los sindicatos, nos presentó el documento final, quedando de la siguiente manera:

- **VIGENCIA:** hasta el 18 de diciembre 2026
 - **MÁXIMO:** 80 extinciones.
 - **TRABAJADORES INCLUIDOS:** CDI TC y TP en alta o con suspensión de contrato.
 - **CAUSAS:** para el Personal Mensual la adecuación de efectivos exigida por medidas de competitividad. Para el Personal Horario, las dificultades en la realización del puesto de trabajo.
 - **CRITERIOS:** doble voluntariedad.
 - **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.
 - **EXTINCIÓN INCENTIVADA A PARTIR DE 59 AÑOS**
 - 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 prevista en el ET.
- **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 36 MESES PARA PROYECTO PERSONAL CON DERECHO A REINGRESO:** 1,25 anualidad de indemnización.

- **EXTINCIÓN DE 24 Ó 12 MESES CON DERECHO DE RETORNO:**

24 meses: 1 anualidad
12 meses: 0,5 anualidad

Si no se retorna se compensaría con 0,3 anualidad a mayores

- **MOVILIDADES FUNCIONALES:** del Personal Mensual al Personal Horario, de carácter voluntario y temporal.
- **JUBILACIÓN PARCIAL:** la Dirección se compromete a estudiar los casos concretos en los que se pueda utilizar este mecanismo.

Después de analizar el documento final, donde se recogen las propuestas que hemos realizado, desde el **SIT-FSI**, partiendo de la premisa que es voluntario y que tiene como fin el facilitar la salida de aquellos trabajadores que lo necesiten, hemos procedido a dar el visto bueno al **ERE 2026**.

PRIMA SUSTITUCIÓN COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN

Sobre este punto, la Dirección nos presentó una propuesta para el pago de la *Prima Sustitución Complemento de Jubilación*, que, de forma excepcional y no consolidable, para este año quedaría de la siguiente manera:

- Excepcionalmente en 2026 se abonará la cantidad de **177,71 euros** a quienes, de haberse dado las condiciones para el abono de la Retribución Variable, hubiesen resultado elegibles para su cobro (todos los trabajadores con un mínimo de 180 días de alta y presencia a 31 de diciembre del año 2025).
- Su pago se llevará a cabo de forma prorrateada en las nóminas correspondientes a los meses de marzo a diciembre de 2026, en diez mensualidades de idéntica cuantía.
- Se establece un compromiso entre la Dirección y la representación sindical de reunirse antes de final del presente año, para analizar e intentar acordar procedimientos que eviten la reiteración en ejercicios futuros, cuando no se den las condiciones para el abono de la Retribución Variable.

Desde el **SIT-FSI**, damos por válida esta propuesta de la Dirección, considerando que lo importante es que la personas que generen el derecho a la *Prima Sustitución Complemento de Jubilación* la puedan percibir.

Vigo, 1 de abril de 2026