



S.I.T.-F.S.I.

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

www.sit-fsi.es



ERTE-ERE 2023 (3ª REUNIÓN)

En la tercera reunión, celebrada en el día de hoy, la Dirección, una vez analizados todos los planteamientos y peticiones sindicales, nos presenta una serie de puntos con los que considera que podría llegar su compromiso, los cuales se desgranar de la siguiente manera:

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

- **JORNADAS SOLICITADAS:** máximo 75, de las cuales 60 días serían a aplicar en el primer semestre del año, y los otros 15 en el segundo semestre, previa reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.
- **VIGENCIA:** hasta el 31 de diciembre 2023, pero se contemplaría la posibilidad de prorrogarlo a lo largo de 2024, con las jornadas no consumidas.
- **CRITERIOS DE APLICACIÓN:** como norma general se aplicaría el ERTE una vez agotadas las jornadas de adecuación y el saldo de Bolsa de Horas, el cual se ampliaría hasta 35 días en negativo. Ante esta norma se contemplarían las siguientes excepciones:
 - Cuando se lleven consumidos 20 días de Bolsa de Horas o saldos individuales (permisos por días de horas acumuladas, días de Convenio...) se podrá solicitar entrar en el ERTE.
 - Aquellos trabajadores que entre los años 2021 y 2022 hubiesen consumido un total de 35 días, podrán solicitar acogerse al ERTE, una vez consumidos en 2023 un mínimo de 10 días de su Bolsa de Horas o saldos individuales.
- **CALENDARIO DE APLICACIÓN:** como norma general, siempre que sea posible se establecerán como días de ERTE los viernes comprendidos entre la semana 7 y 50; así como los lunes entre la semana 12 y 51.
- **SÁBADOS DE PRODUCCIÓN:** si los hubiese sería de carácter voluntario.
- **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 Prima Variable.
- **CONTRATOS CDI TIEMPO PARCIAL:** se limitaría a un máximo de 23,25 horas al mes la integración por recuperación de horas para la Bolsa.
- **CONTRATOS CDD:** se garantizaría una remuneración mínima de 80 horas mensuales. Si durante 2 meses consecutivos operase la anterior garantía salarial, la actividad del tercer mes que sobrepasase las 80 horas se le abonaría en su integridad, hasta un máximo de 96 horas.
- **FORMACIÓN:** todo trabajador a los 20 días de ERTE tendrá derecho a 1 jornada de formación voluntaria de forma presencial o autoformación retribuida con el 100% del salario. Como novedad también se contempla la posibilidad, de que cualquier trabajador que durante los años 2022 y 2023 hayan consumido un total de 30 días de Bolsa u otros saldos individuales, generaría igualmente 1 día de formación.

- **EXCLUSIONES DEL ERTE:** situaciones de IT, maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, lactancia y prestación por cuidado de menor con grave enfermedad.
- **PREAVISOS:** semanalmente la Dirección comunicará el calendario previsto de jornadas de inactividad de la semana siguiente, manteniendo la confirmación definitiva en el día a día.
- **SALVAGUARDA SOBRE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO:** se contemplaría una salvaguarda de la que se podrían beneficiar aquellos trabajadores que se puedan adherir a un ERE extintivo antes de cumplir los 59 años, de tal manera que percibirían una indemnización equivalente a la cantidad que le correspondiese en concepto de prestación de desempleo en el número de jornadas consumidas en este ERTE.
- **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:** se constituirá una Comisión, formada por los firmantes del Acuerdo, para el seguimiento de la aplicación del ERTE

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

- **VIGENCIA:** del 9 de febrero al 31 de diciembre 2023.
- **TRABAJADORES AFECTADOS:** 100 máximo, con la premisa de la doble voluntariedad.
- **MODALIDADES:**
 - ✓ **MENORES DE 59 AÑOS:** extinción con una indemnización de 1 anualidad cada 8 años trabajados hasta un tope de 2 anualidades.
 - ✓ **EXTINCIÓN CON DERECHO DE RETORNO A LOS 36 MESES:** abono de 1,25 anualidades. Tendrían que solicitar su reingreso con 3 meses de antelación.
 - ✓ **EXTINCIÓN PARA TRABAJADORES CON 59 AÑOS O MÁS:** se les aplicaría la siguiente tabla de indemnizaciones:
 - ✓ 59 años: 3 anualidades
 - ✓ 60 años: 2,5 anualidades
 - ✓ 61 años: 2 anualidades
 - ✓ 62 años: 1 anualidad
 - ✓ 63 años: 0,66 anualidades
 - ✓ 64 años: 0,5 anualidades
- **OTRAS MODALIDADES DE SUSPENSIÓN CON DERECHO DE RETORNO:** pensado para quienes quieran emprender en otra empresa:
 - ✓ 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.
- **PERMISO SENIOR:** pensado para facilitar el tránsito hacia la jubilación anticipada:
 - ✓ 59 años: un permiso de 48 meses con una remuneración del 60% de su salario.
 - ✓ 60 años: un permiso de hasta 36 meses con una remuneración del 70%.

Se le mantendría la cotización al 100%. Cuando terminasen el permiso causarían baja en la empresa.

- **JUBILACIÓN PARCIAL:** la Dirección se compromete caso a caso de forma individual a estudiar la posibilidad de la aplicación de esta modalidad de jubilación anticipada.
- **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO:** con el fin de dar solución a los problemas de empleabilidad de ciertos trabajadores, la Dirección estudiará si es factible la creación de un Centro Especial de Empleo dentro de nuestra empresa.
- **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:** también el desarrollo del ERE será seguido por una Comisión formada por los firmantes del Acuerdo.

MOVILIDADES FUNCIONALES

Además de todas las medidas expuestas anteriormente, para el personal mensual se podrán articular movilidades funcionales, siempre bajo acuerdos individuales y de forma voluntaria.

VACACIONES 2023

Puesto que a lo largo de las reuniones del ERTE-ERE salió a colación el tema pendiente de fijar la tercera semana de vacaciones, la Dirección anuncia que, una vez consumidos los días de Adecuación, y antes de que entren a aplicarse los de ERTE, nos reuniríamos e intentaría fijar la tercera semana. También indica, que, si esta tercera semana se situase en agosto, sería la semana 31, descartando la 34.

POSICIONAMIENTO DEL SIT-FSI

Como ya hemos indicado en anteriores reuniones, creemos que tanto un ERTE, debido a la incertidumbre mundial por la que transitamos, como un ERE voluntario, debido a la demanda social que tenemos en nuestra fábrica, son medidas necesarias y justificadas para sobrellevar la coyuntura actual.

Tendremos que analizar con detalle punto a punto lo expuesto por la Dirección en el día de hoy, pero en una primera impresión ya expresamos nuestro parecer en los siguientes temas:

- Nos parece excesivo el consumo de 35 jornadas de la Bolsa de horas en los años 21 y 22 para acogerse al ERTE con 10 jornadas.
- Igualmente, la ampliación del saldo de la bolsa de horas a -35 jornadas no puede ser permanente.
- Consideramos que en los contratos CDI a tiempo parcial debe reducirse el número de horas a integrar en la bolsa.
- Pedimos también que, cuando un contrato CDI a tiempo parcial, se ve impactado por días de ERTE, en ese mes se le aplique una fórmula que permita mejorar su cobro.

La próxima reunión se celebrará el próximo jueves.

Vigo, 17 de enero de 2023