



ERE 2024 – 3ª REUNIÓN

En la reunión de hoy, la Dirección, una vez analizadas las aportaciones y peticiones sindicales, nos presentó una nueva propuesta donde se recogen varias de ellas, que se resume de la siguiente manera:

- **VIGENCIA:** del 20 de febrero de 2024 al 17 de enero 2025.
- **NÚMERO DE EXTINCIONES:** 80 en total, repartándose 50 para personal mensual y 30 para el personal horario.
- **ACCESO:** tiene que haber doble voluntariedad entre el trabajador y la Dirección.
- **SALARIO ANUAL BRUTO (SAB):** todas las indemnizaciones se abonarán en base al SAB, que se compone de Salario Convenio y Complemento Individual, determinado por las cuantías percibidas efectivamente en los últimos 12 meses. De las cuantías indemnizatorias a percibir habrá que deducir las cantidades destinadas al IRPF, si le correspondiese.
- **TRABAJADORES INCLUIDOS:** todos los CDI, tanto a TC o TP, en alta o con suspensión de contrato.
- **MODALIDAD ERE A PARTIR DE 59 AÑOS,** según la siguiente tabla:

Edad en el momento de la baja empresa	Indemnización máxima por antigüedad (anualidad) (*)
59 años	3,00 S.A.B
60 años	2,50 S.A.B
61 años	2,00 S.A.B
62 años	1,00 S.A.B
63 años	0,66 S.A.B
64 años	0,50 S.A.B

(*) Los valores previstos en la tabla tendrán como **límite máximo la cuantía que corresponda para la indemnización por despido improcedente** prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

- **MODALIDAD ERE MENORES 59 AÑOS:** se le aplicará la indemnización recogida en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente.
- **MODALIDAD ERE CON DERECHO A REINGRESO PREFERENTE:** también se le aplicará la indemnización recogida en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente, pero topeada en las 1,25 anualidades del SAB.

Asimismo, se habilitan las siguientes **medidas de acompañamiento:**

- **SUSPENSIÓN DE CONTRATO CON DERECHO DE RETORNO:** la suspensión podrá solicitarse de 12 ó 24 meses, con una indemnización de 0,5 ó 1 anualidad del SAB. Si finalmente no se produjese la reincorporación se le añadiría una indemnización de 0,3 anualidades del SAB.

- **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.

- **MOVILIDADES FUNCIONALES:** del colectivo mensual al horario de forma voluntaria y temporal.
- **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO:** dirigida a personas que tengan el certificado de discapacidad, con una minusvalía reconocida superior al 33%.
- **JUBILACIÓN PARCIAL:** se abrirá de nuevo esta posibilidad para el personal horario, con las condiciones previstas para la industria manufacturera.

Desde el **SIT-FSI** celebramos que varias de las peticiones trasladadas a la Dirección, se hayan integrado y recogido en su propuesta final, sobre todo lo relativo a la Jubilación Parcial, dado que se abre esta posibilidad a que aquellas personas trabajadoras que puedan cumplir con los requisitos exigibles y acogerse a ello. Si le añadimos que es un expediente análogo a otros de años anteriores y que se trata de un acuerdo esperado y demandado por los trabajadores, en la reunión que está prevista para mañana, daremos nuestro visto bueno.

Vigo, 31 de enero 2024