

ESTA NO ES LA JUBILACIÓN PARCIAL QUE DEFIENDE LA CGT

Ayer se celebró una reunión del CGE con la dirección de ADIF para tratar aspectos relacionados con la jubilación parcial, recogida en la cláusula 16ª del I CC de Adif/Adif AV. En dicha reunión, se nos ha hecho entrega de un documento que refleja la propuesta de la empresa de un Plan de Jubilaciones parciales con contrato relevo.

En el transcurso de la reunión hemos manifestado que las pretensiones que tiene la empresa en materia de Jubilaciones Parciales se alejan bastante de las nuestras. **Siempre hemos apostado por establecer mecanismos que procurasen el rejuvenecimiento de la plantilla de manera simultánea a las necesarias OEP, para poder garantizar el empleo dentro de la empresa, asimismo se posibilita la salida anticipada del personal.** Es la alternativa que desde CGT proponemos a los ERE,s, apostando por el modelo de la jubilación parcial con contrato de relevo. Pero no a cualquier precio ni en las condiciones tan poco atractivas que plantean ahora para los trabajadores.

Para CGT son inaceptables por varios motivos:

- La reducción de la Jornada Laboral ordinaria, planteada por la empresa, en un 50% es absolutamente insuficiente. **La propia ley contempla la reducción del 75% que es nuestra propuesta para posibilitar la salida de trabajadores después de muchos años de trabajo y el compromiso de nuevos ingresos con contratos indefinidos.** Es nuestra manera de defender el empleo. Existen empresas públicas en las que este porcentaje está situado en ese 75% que nosotros defendemos. **La aplicación del 50% de la reducción de la jornada que pretenden, supondría que los trabajadores adscritos tuvieran que trabajar seis meses cada año hasta la edad de jubilación ordinaria.** Si se aplicara, como defendemos el 75%, estos periodos se reducirían de manera considerable.
- Las restricciones que establecen para acceder a la jubilación parcial por **motivos puramente empresariales (organización, económicos, de producción) hacen que se puedan discriminar a determinados colectivos.** Nuestra propuesta es la universalización del proceso sin reserva alguna.
- **Para la ordenación de las solicitudes, tampoco compartimos que se utilice el criterio del orden de recepción de las mismas;** esto daría ventaja a los más "avispados". Defendemos que se utilicen los relacionados con la edad, la antigüedad y/o los años de cotización o un compendio de los tres.

CGT va a hacer una valoración más exhaustiva del documento para enviar las alegaciones oportunas a la dirección, que serán tratadas en una segunda reunión aún sin determinar. **Es posible cambiar cuestiones meramente empresariales dentro del contexto que propone la dirección y lucharemos para que, en ellas, se vean recogidas las expectativas de todos los trabajadores que, reuniendo los requisitos, deseen acogerse a esta modalidad de contrato de relevo.** Este es un buen momento para equipararnos a otras empresas del sector como Metro de Madrid (su anterior presidente fue el actual Presidente de ADIF) en la que se garantiza la jubilación parcial con una reducción de jornada de hasta el 85% y un contrato por tiempo indefinido y a jornada completa.

Desde **CGT** estamos comprometidos a luchar por el mantenimiento del empleo en cualquier ámbito empresarial y más aún, si cabe, dentro del sector público; esta, con los parámetros que defendemos, sería una buena ocasión para conseguirlo.

¡POR LA DEFENSA DE TUS DERECHOS!

 166.287 91-506.62.87

www.sff-cgt.org / e-mail: sff-cgt@cgt.es /  [en facebook](https://www.facebook.com/SFFCGT)  [@SFFCGT](https://twitter.com/SFFCGT)  <https://telegram.me/sffcgt>