

DESVINCULACIONES Y JUBILACIÓN PARCIAL

Desde la finalización del proceso electoral del pasado 6 de marzo y el trabajado resultado de algunos sindicatos con la inestimable ayuda de la empresa que ha ocultado información y parado procesos para que sus sindicatos amigos no perdieran sus cuotas y posiciones, los ferroviarios y ferroviarias no salimos de nuestro asombro por la avalancha de sorpresas que se están produciendo.

Ejemplo de lo anterior, son los procesos de Desvinculaciones y Jubilación Parcial que se han negociado por empresa y firmantes de un convenio que tres meses después aún no se está aplicando. Actores, que han impedido la salida de trabajadores/as que tenían derecho a la salida de la empresa antes de la celebración de las elecciones y que se han paralizado por conveniencia sindical, trabajadores/as que tendrán que esperar a que el II Convenio Colectivo sea aprobado por el Ministerio de Hacienda y se publique en el B.O.E para que se dé inicio a los Planes de Desvinculación y J. Parcial. Actores, que han negociado aplicando el capricho y defendiendo intereses de un@s trabajadores/as sobre otr@s. **Hechos éstos, que han conducido al enojo lógico de cientos de trabajadores/as que ven como no hay billetes para ellos en el tren de su jubilación anticipada.**

Además de lo anterior, tenemos que sumarle la falta de transparencia al no publicarse oficialmente los listados provisionales, al ocultar en los mismos los datos que conducirían a que l@s trabajadores/as comprueben fehacientemente que el lugar que ocupan es el que corresponde de acuerdo a derecho, a la no publicación de nombres de l@s acogid@s de Estructura de Dirección, que dicho sea de paso, no están acogidos al C. Colectivo porque tienen contratos particulares y que sin embargo se acogen a un Plan de Empleo recogido en Convenio.

Desde CGT queremos responder a algunas preguntas que nuestros compañeros y compañeras se están haciendo, y así, traer algo de claridad a sus dudas.

1.- ¿Por qué la Jubilación Parcial, que se ha tratado después que las Desvinculaciones es preferente para algunos colectivos y para otros no?

Porque así lo han decidido empresa y sindicatos firmantes del convenio (Semaf, UGT y CC.OO.)

2.- ¿Qué criterio se ha tenido en cuenta a la hora de asignar 67 plazas para “no aptos” (conducción)?

Ninguno, ha sido la empresa la que ha decidido a quién sí y a quién no.

3.- ¿Cuáles han sido los criterios para elaborar los listados de ordenación para las Desvinculaciones?

Primer criterio: Los trabajadores y trabajadoras que cumplan las condiciones de acceso en el 2.019.

Segundo criterio: Antigüedad en la empresa del trabajador/a.

Tercer criterio: Edad del trabajador/a.

4.- ¿Cuáles han sido los criterios para elaborar los listados de ordenación para la Jubilación Parcial?

Antigüedad en la empresa y que cumplan los requisitos de acceso a la misma según Ley.

5.- ¿Por qué el personal de Estructura que tienen contratos individuales que están fuera de convenio se adhiere a estas jubilaciones anticipadas y niegan la posibilidad de irse a 95 trabajadores/as más, que sí están bajo las condiciones del Convenio?

Porque así lo han decidido empresa, CCOO, UGT y Semaf.

6.- ¿Por qué no se publican los datos de este personal de estructura de dirección y apoyo?

Porque no les da la gana y porque unos trabajadores son más trabajadores que otros (George Orwell. Rebelión en la Granja)

7.- ¿Qué criterios se han tenido en cuenta para que un@s trabajadores/as se jubilen anticipadamente por el método de la desvinculación o la J. Parcial?

Ninguno y según sabemos, tanto empresa como sindicatos firmantes, lo han hecho con mucho tacto e intentando no crear agravios. Evidentemente, no lo han conseguido ni de lejos.

8.- ¿Cuándo se dará inicio a los planes de salidas: J. Parcial y Desvinculaciones?

Cuando el ministerio apruebe y publique el II Convenio Colectivo.

9.- ¿Cuáles son los colectivos que más han solicitado jubilarse anticipadamente?

1º Comercial, con 756 solicitudes. 2º Conducción, con 671 y 3º Talleres, con 430.

10.- ¿Qué tanto por ciento de los anteriores representa del total de su propio colectivo?

1º Comercial, 19.92%. 2º Talleres, 16,88% y 3º Conducción, 12.63%.

11.- ¿Cuáles son de medias las edades más altas por colectivos, quitando a los de Estructura de Dirección y Apoyo?

1º Comercial, con 53.26 años. 2º Talleres, con 51.51 años. 3º Gestión, con 48.39 años. 4º Conducción, con 47.73 años.

12.- El actual Plan Estratégico del Grupo Renfe apuesta por el rejuvenecimiento de la plantilla, siendo éste, uno de los ejes fundamentales para conseguir ese objetivo. ¿Por qué no se toman los criterios anteriores y se tienen en cuenta a la hora de asignar los distintos cupos?

Los firmantes, la empresa y los estrategas tienen la respuesta correcta.

En resumen, la transparencia en este y en otros procesos tanto internos como externos, es un objetivo que aún está por conseguirse en esta empresa, lo que genera dudas razonables y malestar entre una buena parte de la plantilla. Ni Código Ético, ni Plan Estratégico, ni Transparencia, ni Publicidad Empresarial...

Con estos mimbres, la cesta que se elabora está llena de malestares, enfados, indefensiones, hartazgos y desilusiones.

Una vez celebradas las elecciones y durante los próximos 4 años, deseamos que este tipo de sorpresas sean las menos posibles, que las negociaciones sean para mejora de nuestras condiciones laborales y no para engordar los ejercicios económicos. Que tal vez, estarán muy bien para que la Dirección y Presidencia saquen pecho; pero es que nosotr@s somos trabajadores/as y nuestros intereses son otros.

SI QUIERES QUE LAS COSAS CAMBIEN, ¡AFÍLIATE A CGT!