

Comisión de seguimiento

El Plan de Desvinculaciones se activará en abril

28 de marzo de 2019.- Como ya os anunciamos en el [Comunicado 37.19](#), la Comisión Paritaria aprobó el Plan de Desvinculaciones y el Plan de Jubilación parcial el pasado 14 de marzo con un total de **983 salidas voluntarias**, repartidas entre 545 desvinculaciones, 371 jubilaciones parciales y 67 no aptos.

Asimismo, el acuerdo recogía comenzar a hacer efectivas las salidas voluntarias a partir del primer día del mes siguiente a la aprobación del II Convenio Colectivo por parte del organismo competente.

No obstante, y ante la dilatación de dicha aprobación, hoy se ha vuelto a reunir la Comisión de seguimiento con el fin de buscar una salida que permita agilizar la puesta en marcha de los acuerdos, encontrando una solución **para comenzar el desarrollo del Plan de Desvinculaciones** al formar parte del Plan de Empleo del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE, cuya normativa permanece vigente en ultractividad.

En este sentido, previa autorización del Ministerio, hemos conseguido que se activen las desvinculaciones **el próximo lunes 1 de abril**, comprometiéndose la empresa a informarnos del número de trabajadores que podrán hacerla efectiva en esa fecha.

Igualmente, se ha acordado proponer a la Comisión Negociadora las siguientes variaciones sobre el Plan:

- Establecer una indemnización para aquellos trabajadores que habiendo participado en el Plan de Desvinculaciones 2018 no obtuvieran plaza así como a aquellos que hayan visto retrasada su salida por la demora del Plan 2019. Dicha indemnización sería equivalente al número de mensualidades, en función de la edad real en el momento de la baja efectiva y conforme al salario bruto mensual asignado.

Edad Real	Nº mensualidades
≤ 61 años	6
> 61 y ≤ 62 años	5
> 62 años	4

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**



- Corregir el error establecido en el convenio con respecto a las indemnizaciones para aquellos trabajadores que en el momento de la baja por desvinculación tenga reconocida una pensión por incapacidad compatible con la actividad laboral.

Edad Real	Nº mensualidades
≤ 64 años	6
> 64 y ≤ 65 años	5
> 65 años	4

También, hemos conseguido que la empresa se comprometa a liquidar los conceptos que hayan devengado y no disfrutado a aquellos trabajadores que causen baja por desvinculación; caso de vacaciones, descansos, días de convenio, etc.

Además, la empresa ha presentado el **modelo de solicitud de adhesión** para el Plan de Desvinculaciones y el Plan de Jubilación parcial correspondientes a 2020, cuyo plazo de solicitud se establece **desde el 1 y al 30 de abril de 2019**, incluyendo ambos.

Sin embargo, el Plan de Jubilación parcial permanecerá sin activar ya que dicho plan forma parte del II Convenio Colectivo pendiente de aprobar por la Administración, no pudiendo acogernos al anterior convenio colectivo para favorecer las salidas que contiene.

Os recordamos que desde UGT estamos manteniendo **contactos con el Ministerio de Fomento** con el fin de conseguir agilizar la autorización del convenio, lo que supondría poder **activar las jubilaciones parciales** que espera la plantilla, así como otras ventajas acordadas como es la reducción de los tiempos de permanencia en las **categorías de ingreso**, la eliminación del Nivel 3 y el incremento en 500 € de la banda mínima variable de los Niveles 1 y 2 para los **Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos**.

Igualmente, queda pendientes de la aprobación las importantes **medidas sociales** entre las que se encuentra la negociación de la jornada de 37,5 horas semanales, la bolsa de horas del 5% de la jornada anual, las mejoras en las licencias y permisos o las nuevas cantidades para la concesión de anticipos.

Desde UGT mantenemos la postura manifestada en la carta dirigida al Ministerio de Fomento y reflejada en nuestro [Comunicado 38.19](#), donde exigimos la puesta en marcha de las **acciones necesarias para agilizar la aprobación y la publicación en el BOE del II Convenio Colectivo**, que nos permitirá activar las medidas más beneficiosas para la plantilla, así como el Plan de Jubilación parcial.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**

