

Comisión Negociadora

Acuerdo para el Plan de Desvinculaciones y Jubilación parcial 2020

07 de octubre de 2019.- Esta mañana hemos asistido a la reunión de la **Comisión Negociadora** del II Convenio Colectivo, con el fin de debatir y decidir sobre los criterios a aplicar para desarrollar el Plan de desvinculaciones y el Plan de Jubilación parcial del año 2020, donde se han **analizado** los aspectos trasladados en la **Comisión de Seguimiento** celebrada el pasado 23 de septiembre.

Los criterios a tener en cuenta serán los mismos que los aplicados en años anteriores, con alguna modificación en el orden de las solicitudes en el **Plan de Jubilación parcial**, que continuarán siendo por colectivos pero para el **50%** se dará **prioridad** al *“momento en el que se alcancen las condiciones de acceso a la jubilación parcial”*, y para el **otro 50%** prevalecerá la **antigüedad** en la empresa a efectos de concurso y edad.

En este sentido, se ha acordado efectuar un máximo de **1032** bajas, cuya distribución por colectivo y plan de aplicación será la siguiente:

Colectivo	Bajas máx. 2020	Solicitudes totales	Jubilación parcial				Desvinculaciones	
			Nº solicitudes Jubilación parcial	Propuesta Jubilaciones parciales	50 % por cumplimiento acceso jubilación parcial	50% por antigüedad	Nº solicitudes Desvinculaciones	Propuesta Desvinculaciones
Estructura Dirección	47	86	21	19	10	9	65	28
Estructura apoyo	38	94	43	21	11	10	51	17
Gestión	73	142	74	45	23	22	68	28
Conducción	430	615	9	6	3	3	606	424
Comercial	251	697	415	169	85	84	282	82
Talleres	193	397	104	78	39	39	293	115
Total	1032	2031	666	338	171	167	1365	694

Igualmente, con el fin de mejorar la planificación de los procesos de desvinculación y jubilación parcial, se ha acordado que aquellos trabajadores que habiendo sido ordenados dentro de los límites establecidos para las bajas, y una vez se les haya comunicado la fecha efectiva de su baja, **opten por renunciar** a la misma, **no puedan participar en posteriores planes de desvinculación o jubilación parcial**

No obstante, debido a que esto supone una modificación sustancial con respecto al criterio que se ha venido aplicando, aquellos trabajadores que hayan comunicado su solicitud y deseen renunciar

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

a la mismas o retrasar la fecha de baja efectiva para las desvinculaciones, contarán con un **plazo de 25 días** para llevarla a cabo, previa a la publicación de los listados de ordenación para el Plan de 2020.

Del mismo modo, se establece una **indemnización** para aquellos trabajadores que hayan participado en el Plan de Desvinculaciones 2019 habiendo quedado sin plaza, así como para aquellos que, fruto del retaso en la aplicación del Plan 2020, alcancen el 100% de la base reguladora a la fecha de la baja efectiva. Dicha indemnización será variable en función de la edad real en el momento de la baja efectiva, componiéndose de las mensualidades brutas conforme al siguiente escalado:

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

En el caso de personal que tuvieran reconocida una **pensión de Incapacidad compatible con su continuidad en la actividad laboral**, se establece un **complemento** que se hará efectivo en el momento de su baja por desvinculación y cuya cuantía se fijará en función del salario bruto mensual, incluyendo la prorrata de las pagas extraordinarias, conforme a las siguientes edades y mensualidades:

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

Desde UGT valoramos positivamente el acuerdo alcanzado, ya que **incrementa el número de salidas** programadas para 2020 entre ambos planes. Asimismo, consideramos que la modificación en los criterios con respecto a la asignación de plazas para la Jubilación parcial, **corrigen y mejoran las bases hasta ahora aplicadas** al ofrecer opciones al personal con una edad cercana a la jubilación pero con una antigüedad menor que el resto de la plantilla.

En otro orden de cosas, también se alcanzado acuerdo para saldar, liquidar y finiquitar de manera anticipada a los trabajadores procedentes de la extinta **FEVE** que accedieron a la jubilación entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, estando vigente el último convenio de la mencionada empresa, en lo relativo al Capítulo X '**Gastos por fallecimiento**' de la Normativa de FEVE.

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

