

#Empleo

Continúa la apuesta de UGT por el empleo estable

03 de febrero de 2023.- La apuesta que realizamos desde UGT por conseguir el **empleo estable y de calidad** que garantice el **relevo generacional** y, por tanto, la **viabilidad de las empresas públicas** del sector, se ha hecho realidad en los últimos cuatro años **gracias a los acuerdos alcanzados por UGT** en ADIF, ADIF Alta Velocidad y el Grupo RENFE.

Si en 2019 hacíamos un análisis de la situación y apostábamos por unas **tasas de reposición superiores al 100%** (ver [Comunicado 13.19](#)), hoy podemos decir que **hemos alcanzado nuestro objetivo** fijado entonces, contando con **tasas de reposición del 120%**, e incluso superiores en el caso de ADIF. En consecuencia, **se ha generado empleo neto**, algo que parecía imposible tan solo unos años atrás (2016) cuando **los acuerdos alcanzados por UGT en ADIF, ADIF Alta Velocidad y el Grupo RENFE, consiguieron reactivar las convocatorias de empleo**, tras años de parálisis y externalizaciones incontroladas.

En el caso de **ADIF y ADIF Alta Velocidad**, la puesta en marcha del **Plan de Jubilación parcial al 75/25%**, firmado en el II Convenio Colectivo, ha mejorado las **condiciones de la persona relevada** al tener que realizar únicamente el 25% de la jornada, pero **también del relevista**, al permitir la **contratación indefinida** en lugar de la parcial que se producía con la el sistema anterior. A su vez, al coincidir relevado y relevista, se facilita la **transmisión de conocimientos y experiencia** propia ferroviaria.

Asimismo, gracias a la **presión ejercida por UGT en solitario**, la Oferta de Empleo Público para 2021 (OEP 2021), **pasó de las 728 plazas** iniciales propuestas por la empresa y aceptadas por el resto de organizaciones sindicales, **a las 2.175 plazas** finalmente convocadas, lo que supuso un **incremento de 1.447 plazas** y el inicio de una tendencia continuada en la OEP 2022 (1.295 plazas) y reafirmada ayer con el acuerdo de convocar 1.460 plazas en la OEP de 2023 ([Comunicado 13.23](#)). A ello, habría que sumar todas las contrataciones realizadas a través de las bolsas de empleo, agotando las mismas en algunos casos. En definitiva, **2/3 del personal de nuevo ingreso** en las OEP's de 2021 y 2022 lo han conseguido **gracias a la presión ejercida por UGT**.

En el caso del **Grupo RENFE**, si ya el **Plan de Empleo** firmado en 2016 supuso **reactivar las OPE's** tras años de parálisis y con ello la llegada de **nuevos ingresos y la salida ordenada del personal** a través de las **desvinculaciones**, la firma del II Convenio Colectivo y la incorporación del **Plan de Jubilación parcial 75/25%** como herramienta complementaria, ha provocado el **incremento de los nuevos ingresos y el relevo generacional** reclamado por UGT. A día de hoy, podemos afirmar que **se ha renovado cerca de un 45% de la plantilla desde 2016**.

Igualmente, cuando han sido necesarias **contrataciones superiores a las convocadas en las OPE's**, desde **UGT siempre hemos defendido el uso de las bolsas** generadas por el personal aprobado sin plaza. Así ocurrió con las **contrataciones eventuales** que emanan del control y gestión de los **abonos recurrentes gratuitos**, siendo **UGT quien lideró esa medida**, así como la **prórroga** de esas contrataciones eventuales. De hecho, hoy podemos anunciar que **se ha aprobado la prórroga de esas contrataciones** una vez venzan los contrato actuales, **tras la solicitud de UGT al Ministerio** ([Comunicado 9.23](#)).

En definitiva, desde UGT siempre hemos defendido la generación de **empleo neto y de calidad** como medio para garantizar el **relevo generacional** y la **viabilidad de las empresas**. En ello continuaremos trabajando, defendiendo el **cumplimiento de las tasas de reposición superiores al 120%**, para conseguir nuestro objetivo y la **pervivencia de las empresas públicas ferroviarias, evitando las externalizaciones**.

#SOMOSUGT

#CONUGT **GANAS**