

06-11-2015

Comunicado

2015-18

Alcanzado Acuerdo en el Plan de Recursos Humanos

Después de un larguísimo, complejo y difícil proceso de negociación, en la madrugada de hoy se ha alcanzado un acuerdo con la Dirección del Grupo Renfe sobre el Plan de Recursos Humanos.

En principio, dado que los Ministerios competentes no han autorizado la realización de un ERE o despido colectivo hasta el momento, la posibilidad de favorecer la salida del personal de mayor edad que permita la incorporación de nuevos trabajadores y, por tanto, el rejuvenecimiento de la plantilla, debe realizarse a través del Plan de Desvinculaciones Voluntarias.

El Plan de Recursos Humanos tiene una clara vocación de continuidad en el tiempo y, en este sentido, será incorporado al cuerpo del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe. Además, los acuerdos en él contenidos tienen carácter global y, por lo tanto, la aplicación de cualquiera de ellos está vinculada a la aplicación del resto, es decir, no es posible aplicar uno sólo de los acuerdos contenidos en el Plan si no se aplican todos los demás.

Este es un aspecto básico y esencial sin el que SEMAF no hubiera aceptado la firma del Plan, pues la perspectiva de facilitar la salida de los que quieren abandonar la actividad productiva y la entrada de los que quieren acceder al ejercicio de nuestra profesión en el Grupo Renfe, con un horizonte temporal amplio, debe permitir la renovación casi total del Colectivo en los próximos años. En caso contrario, quedarán sin efecto también las modificaciones acordadas en el resto de materias, que son las siguientes:

- **Ajustes de los salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.** A excepción del personal que ingrese en el Colectivo de Conducción, el resto del personal que ingrese en el Grupo Renfe verá reducida su retribución en un 30% los dos primeros años, un 15% los dos siguientes y un 10% el siguiente.
- **Bolsas de contratación.** Se establecerán bolsas de contratación en todos los colectivos, de manera análoga a como ya se venía realizando en el Colectivo de Conducción, a partir de los procesos de selección y ordenación.
- **Implementación de becas formativas.** En los colectivos de Comercial, Fabricación y Mantenimiento y Conducción, con carácter previo al acceso al Grupo Renfe se realizarán procesos de formación adaptativa a través de becas dotadas con un importe de 645 euros mensuales y con una duración máxima que en el caso del Colectivo de Conducción es de 6 meses.
- **Modificación de los sistemas de promoción.** En el Colectivo de Conducción se modifica la promoción profesional establecida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, creando el subgrupo profesional de Maquinista Principal y fijando los períodos de permanencia para acceder de un grupo a otro en dos años para el pase de Maquinista de Entrada a Maquinista, cuatro años de Maquinista a Maquinista Principal y cuatro años de Maquinista Principal a Maquinista Jefe del Tren.

- **Definición de Residencias Estratégicas.** Se diseñará el nuevo mapa de residencias estratégicas de cada Sociedad con la participación de la Representación de los Trabajadores.
- **Movilidad.** Se concreta la duración máxima de la residencia transitoria en 12 meses, pudiendo en dicho período tener hasta dos residencias transitorias diferentes. Asimismo, se fija una periodicidad anual para los procesos de movilidad en el Colectivo de Conducción, estableciendo un período máximo para la toma de posesión de la plaza adjudicada de seis meses. También se establece un período máximo de permanencia en cuadros de servicio transfronterizos de 36 meses. Por otro lado, se establece que quien obtenga plaza en un concurso de movilidad o renuncie a la misma una vez adjudicada, no podrá participar en el siguiente proceso y que en caso de obtener plaza en el cuadro de servicio solicitado en un proceso de adscripción, no se podrá participar en una nueva adscripción en los siguientes 24 meses, salvo los casos de cuadros de servicio de nueva creación o que no se haya obtenido el cuadro de servicio solicitado en primer lugar al obtener plaza en un proceso de movilidad geográfica.
- **Plan de salidas ordenadas.** Se han redactado dos documentos con contenido prácticamente idéntico, uno aplicable directamente con carácter inmediato una vez obtenga la aprobación de los organismos competentes y otro con vocación de continuidad en el tiempo que se incorporará al cuerpo del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe. Este Plan permite que aquellos trabajadores que quieran abandonar la actividad productiva en el Grupo Renfe reciban una contraprestación económica.

Aquellos trabajadores que tengan un período de hasta dos años sin actividad previos a su acceso a la situación de jubilación, percibirán una compensación económica equivalente a la suma del 60% de su salario bruto mensual más 2.000 euros por cada mes que le falte para acceder a la situación de jubilación.

Los trabajadores que se acojan al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y accedan a la situación de jubilación en un plazo máximo de 24 meses mantendrán los títulos de transporte.

Para el año 2016 se establece un número estimado de 775 adhesiones con un límite del 60% de este número por colectivos.

La ordenación se establecerá en dos bloques: por un lado, los trabajadores que cumplan las condiciones de acceso a la jubilación en 2016, que será preferente y, por otro, el resto de participantes ordenados por antigüedad.

Entendemos que este Plan de Recursos Humanos cumple el objetivo principal de acelerar el proceso de rejuvenecimiento de la plantilla, especialmente en el Colectivo de Conducción, y ahora debe verse complementado con la culminación de la negociación del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, que debe afrontarse de manera inmediata.