

ACTA 10

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE DESVINCULACIONES Y JUBILACIÓN PARCIAL

En Madrid, a las 12:00 horas del día 23 de septiembre de 2019, se reúnen en la sala de reuniones "Mansarda" de la Avenida Ciudad de Barcelona, 8- 4ª Planta, las personas que se indican a continuación en su calidad de componentes de las respectivas representaciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones y Jubilación Parcial, por parte de la Dirección del Grupo Renfe y de la Representación Legal de los Trabajadores.

Por la Dirección del Grupo RENFE

Raúl Blanco Aira	Director de RR.HH.
Carlos Mantilla López	Gerente de Área de Relaciones Laborales
Estrella Soriano Cuervo	Gerente de Área de Planificación, Control y Sist. de RR.HH.
José María Hernández Gálvez	Gerente de Admón de RR.HH. RENFE Viajeros
Mª Isabel Sacristán Vesperinas	Jefa de Área de Gestión de Relaciones Laborales
Juan Carlos Maroto Sánchez	Jefe de Administración de RR.HH. RENFE Mercancías
Milagros Méndez Romero	Jefa de Administración de RR.HH. RENFE Fab. y Mant.

Por la Representación Legal de los Trabajadores

Manuel Francisco Badillo Trigo	SEMAF
Miguel Ángel Muriel Sarria	SEMAF
Andrés Rubio Menchén	SEMAF
Mª Josefa Paéz Parada	CCOO
José Haro Burgos	CCOO
Efrén Jesús Sánchez Molero Torres	UGT
Miguel Ángel Escolano Sánchez	UGT

La reunión formalmente convocada tiene como objeto el siguiente orden del día:

- Continuar con el proceso de definición de criterios técnicos, de cupos por colectivo, de ordenación, de adjudicación de plazas y de renuncias correspondientes a las desvinculaciones y jubilaciones parciales del año 2020.

La reunión comienza recordando la Dirección del Grupo los planteamientos técnicos realizados en la pasada reunión de 19 de septiembre de 2019, tras lo cual la Representación Legal de los Trabajadores manifiesta estar de acuerdo parcialmente con los citados planteamientos.

Dicho lo anterior, y tras un análisis más detallado de los planteamientos técnicos, ambas partes coinciden en elevar a la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe para su estudio y negociación los siguientes extremos técnicos, susceptibles de ser aplicados en el Plan de Desvinculaciones y Jubilaciones parciales del año 2020:

- La Distribución por colectivo y grupo sería la que se señala a continuación, teniendo en cuenta que en los números ya han sido eliminados aquellos trabajadores que teniendo plaza adjudicada en el año 2019, bien por desvinculación bien por jubilación parcial, también eran solicitantes en el año 2020. En cualquier caso si se produce alguna modificación de última hora serán comunicadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones.

COLECTIVO	BAJAS MÁXIMAS 2020	Solicitudes Totales	Nº Solicitudes Jubilación Parcial	PROPUESTA Jubilaciones Parciales	Nº Solicitudes Desvinculaciones	PROPUESTA Desvinculaciones
Estructura de Dirección	47	86	21	19	65	28
Estructura de Apoyo	38	94	43	21	51	17
Gestión	73	142	74	45	68	28
Conducción	430	615	9	6	606	424
Comercial	251	697	415	169	282	82
Talleres	193	397	104	78	293	115
TOTAL	1032	2031	666	338	1365	694

- El proceso efectivo de Desvinculaciones y Jubilaciones parciales no podría iniciarse hasta el momento en el que se disponga de las autorizaciones correspondientes, entre las que alcanza mayor relevancia, la comunicación de la tasa de reposición a aplicar en el Grupo para el ejercicio 2020. Si la tasa de reposición autorizada y comunicada para el año 2020 pudiera suponer un número superior de jubilaciones parciales y desvinculaciones a los señalados en el cuadro anterior, el reparto de las mismas por modalidad y colectivo sería analizado en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones.
- Los trabajadores que, una vez determinado el número de jubilaciones parciales, en la ordenación de peticiones resultaran adjudicatarios de plaza en jubilación parcial, quedarían excluidos del Plan de Desvinculaciones en el caso de que lo hubieran solicitado. Es decir, la participación en Jubilación parcial sería preferente sobre la participación en el plan de desvinculaciones en caso de participar en ambas.
- La ordenación de las solicitudes del plan de desvinculaciones y siguiendo de manera general los criterios aplicados en ejercicios anteriores, se realizaría, dentro de cada colectivo dando prioridad a los trabajadores con declaración de no apto (declarados con anterioridad al 1 de enero de 2019) y el resto se ordenaría atendiendo en primer lugar aquellos que cumplan condiciones de acceso a la jubilación en el ejercicio 2020 ordenados por antigüedad en la Empresa a efectos de concursos y edad, seguidos del resto de solicitudes por antigüedad en la Empresa a efectos de concurso y en caso de empate, por edad. En cuanto a la Jubilación Parcial, se ordenaría por colectivos y dentro de éste en función del momento en el que se alcancen las condiciones de acceso a la Jubilación Parcial, antigüedad en la Empresa a efectos de concursos y edad.
- Al igual que en planes anteriores, una vez realizadas las asignaciones iniciales, aquellas renuncias que sobre las mismas se produzcan serían cubiertas, con

trabajadores del mismo colectivo del renunciante. En el caso de que el número de renunciaciones supusiera que no se pudiera completar el cupo de alguna de las modalidades y colectivos, las plazas no cubiertas serían transferidas a la otra modalidad del mismo colectivo para su cobertura.

- En cuanto a la bonificación por penosidad como a los criterios de cálculo de las indemnizaciones que en su caso correspondan, se realizarían con los mismos criterios que se viene realizando desde la puesta en marcha del Plan de Empleo.
- A fin de dar un paso más en la mejora de la planificación de los procesos derivados del Plan de Desvinculaciones y Jubilaciones parciales (movilidad, planificación ingresos etc.), no podrían participar en los siguientes años en futuros planes de desvinculaciones o jubilaciones parciales, aquellos trabajadores que, encontrándose inicialmente en la ordenación realizada con un número igual o inferior al señalado como límite en cada colectivo para acceder a la desvinculación y habiéndoles sido comunicada la fecha efectiva de su baja para la fecha solicitada por el interesado o en el plazo de dos meses posteriores, finalmente renuncien a la misma.

Si finalmente la baja previamente comunicada para la fecha solicitada por el interesado o en el plazo de dos meses posteriores, no fuera posible hacerla efectiva por causas no imputables al trabajador, la penalización señalada en el párrafo anterior no se aplicaría.

Dado que lo anteriormente señalado supondría una modificación respecto del criterio que se ha venido manteniendo, se abriría un plazo de 25 días naturales para aquellos trabajadores que deseen renunciar a su participación en los planes de jubilación parcial y/o desvinculaciones de 2020 de manera previa a la publicación de los listados de ordenación a fin de no ver perjudicada su futura participación en los correspondientes a 2021 o sucesivos si se produjeran. Las renunciaciones podrán ser presentadas para jubilación parcial, desvinculación o para ambas si así lo desea el interesado.

- Que de manera análoga con las actuaciones llevadas a cabo en los planes de desvinculaciones anteriores se considera necesario que a los trabajadores que participando en el plan de desvinculaciones 2019 y que sin haber renunciado a su participación, a la finalización del mismo no obtuvieron plaza, como aquellos otros que derivado del retraso de la aplicación efectiva del plan de desvinculaciones 2020 alcancen el 100% de su base reguladora a la fecha de baja efectiva y que sean objeto del Plan de desvinculaciones 2020, se estableciera una indemnización equivalente al número de mensualidades, en función de la edad real en el momento de la baja efectiva según el escalado siguiente conforme al salario bruto mensual que tenga fijado:

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

En lo relativo a los trabajadores que, en el momento de la baja por desvinculación, teniendo o no condiciones de acceso a la jubilación, tuvieran reconocida una pensión de Incapacidad compatible con su continuidad en la actividad laboral y para los que se establecería un complemento cuya cuantía vendría determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se establecería que el escalado a aplicar sea el siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 14:00 horas del día y lugar indicados en el encabezamiento de este acta.

**POR LA REPRESENTACION LEGAL
DE LOS TRABAJADORES**



POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

