

Comisión Paritaria

Aprobado el Plan de Desvinculaciones y Jubilación parcial 2019

14 de marzo de 2019.- Esta tarde ha finalizado la reunión de la Comisión Paritaria habiendo alcanzado un acuerdo para la puesta en marcha del Plan de Desvinculaciones y el Plan de Jubilación parcial de 2019.

Como ya os anunciábamos en nuestro [Comunicado 11.19](#), el plazo de solicitudes se cerró con un total de 1.472 solicitudes para las desvinculaciones y 727 en el caso de la jubilación parcial. Finalmente, se han aprobado un total de **983 salidas voluntarias**, repartidas entre 545 en el Plan de Desvinculaciones, 371 jubilaciones parciales y 67 no aptos. Asimismo, se han establecido los **criterios** para la asignación, siendo los siguientes:

- **Plan de desvinculaciones.-** básicamente seguirá los mismos criterios que en años anteriores, asignándose las bajas a los solicitantes no aptos, seguidos por aquellos que cumplan el 100% de los requisitos y el resto en orden de antigüedad, en función de los diferentes colectivos.
- **Plan de Jubilación parcial.-** se asignará en orden de antigüedad en la empresa, teniendo en cuenta los porcentajes determinados para cada colectivo.
- Si se producen **renuncias**, las vacantes serán asignadas por antigüedad en la empresa, con independencia del colectivo al que pertenezca la renuncia.

En caso de que la Administración apruebe una tasa de reposición superior al 100%, el aumento será incorporado a los diferentes colectivos.

El acuerdo entrará en vigor el primer día del mes siguiente al que sea aprobado el II Convenio Colectivo por el organismo competente, circunstancia que esperamos que no se dilate mucho más en el tiempo. Asimismo, se abrirá el plazo de solicitudes para los Planes de Desvinculaciones y Jubilación parcial correspondientes a 2020, debiendo tener en cuenta que las bajas que se produzcan en 2019 se eliminarán las solicitudes.

Desde UGT creemos que el número de salidas voluntarias **continúa siendo insuficiente**, a pesar de considerar positivo que alcance el **100% de la tasa de reposición** legalmente establecida para el año 2019. No obstante, seguiremos presionando a la Administración para que la tasa sea mayor, aumentando así el número de salidas voluntarias y de nuevos ingresos, lo que es fundamental para impulsar el necesario **relevo generacional** y conseguir la **viabilidad futura** de la empresa y, por tanto, del empleo en el Grupo RENFE.

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

