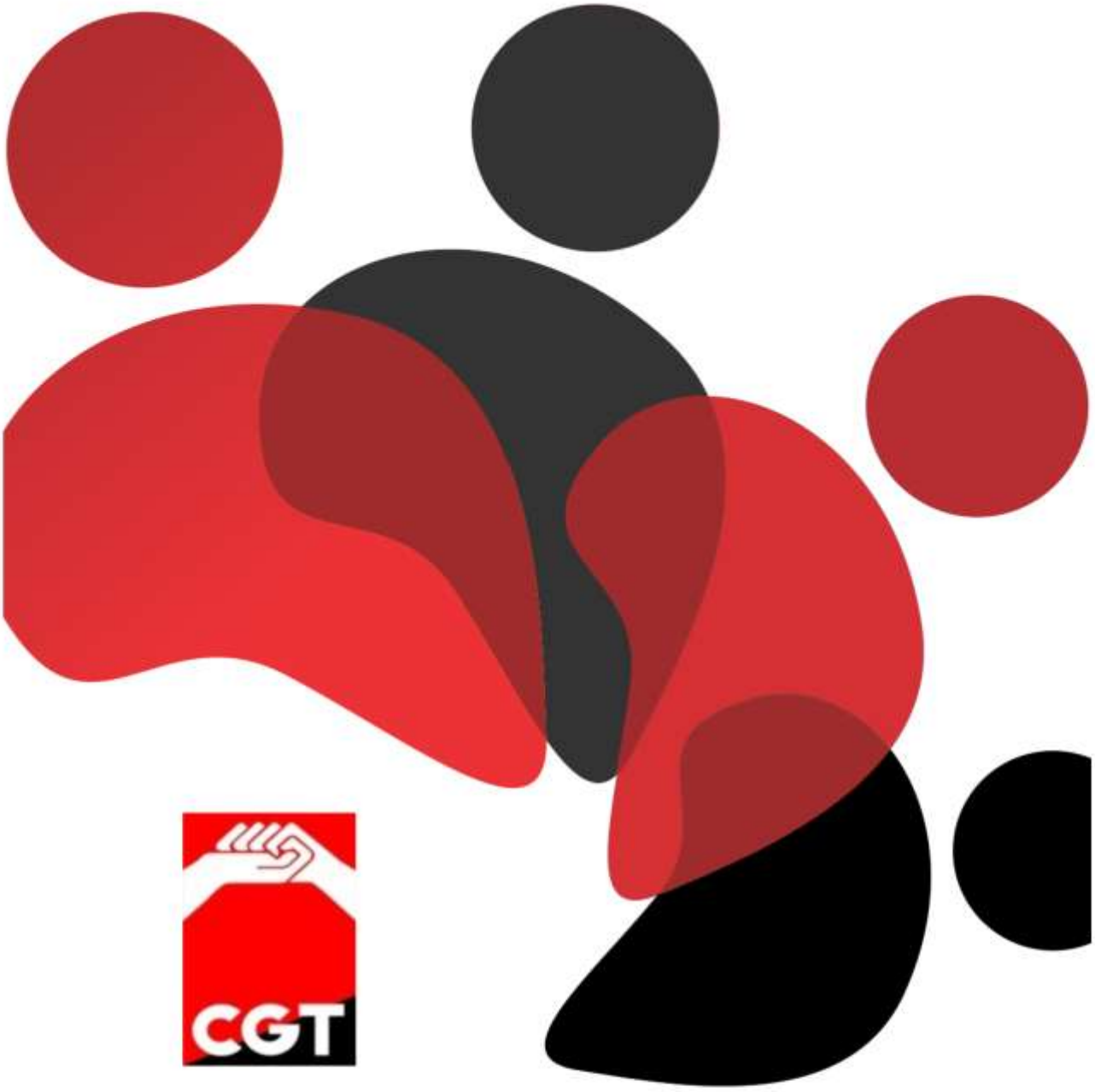


ANÁLISIS DEL PLAN DE EMPLEO FIRMADO EN EL GRUPO RENFE

Sector Federal Ferroviario - CGT

ANÁLISIS DEL PLAN DE EMPLEO FIRMADO EN EL GRUPO RENFE

El pasado 6 de noviembre la Dirección del Grupo RENFE y las organizaciones sindicales UGT y SEMAF acordaron un documento sobre el Plan de Empleo en el Grupo Renfe, que en realidad son dos, uno genérico que se incluirá en el I Convenio Colectivo y otro específico para el año 2016.

Con esta Circular pretendemos hacer un resumen y análisis de dicho Plan de Empleo, que os sirva de orientación de cara a explicarlos a los trabajadores.

PLAN DE EMPLEO

El objetivo de dicho plan de empleo es promover las nuevas incorporaciones, así como las salidas ordenadas de trabajadores que permitan el rejuvenecimiento de la plantilla. Ahora bien, la realidad es que con dicho plan y con la excusa de tener que justificar, de cara al Ministerio, las tasas de reposición contempladas en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, se precariza de manera alarmante las condiciones, tanto laborales como económicas para los nuevos ingresos. La Disposición adicional décima quinta de la Ley 48/2015 establece una Tasa de Reposición de un 60% sobre las bajas producidas en los años 2014 y 2015. Adicionalmente se establece hasta un 15% para la consolidación del empleo temporal.

También se acuerda un plan de salidas, en el que se invierte una partida económica muy importante, que parece ser contenta a muy pocos, desechando otros métodos de salidas y entradas que desde nuestra organización planteábamos, como es la jubilación parcial con contrato relevo.

Además abren la puerta para poder utilizar cualquier tipo de contrato de los existentes en el mercado laboral para cubrir situaciones derivadas de puntas de producción.

Este acuerdo consta de 7 puntos, de los cuales los 4 primeros son de aplicación para las nuevas contrataciones y el resto afectarán a todos los trabajadores del Grupo Renfe.

En dicho plan y con la excusa de tener que justificar, de cara al Ministerio, las tasas de reposición contempladas en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, se precariza de manera alarmante las condiciones, tanto laborales como económicas para los nuevos ingresos. Además se abre la puerta al abanico de contratos que hay en el mercado laboral.

1. Ajustes de los salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.

Crean un nuevo nivel de ingreso, el anteriormente denominado "0", en los Grupos profesionales de Estructura de apoyo y de Cuadros Técnicos y en los colectivos de Comercial, de Fabricación y Mantenimiento y de Administración y Gestión, en el que los nuevos ingresos deberán permanecer durante 5 años para poder optar a los niveles de entrada y con unas retribuciones salariales, inferiores a las de los niveles de entrada de un 30% los dos primeros años, de un 15% los dos siguientes y de un 10% para el último año.

Desde CGT nos oponemos a la creación de estos nuevos niveles de ingreso "Niveles 0", nos parece inaceptable la reducción salarial que se ha acordado, creemos que con los niveles de entrada existentes ya es más que suficiente.

Para nosotros es prioritaria la creación de EMPLEO para garantizar la viabilidad y futuro de la Empresa y por lo tanto la continuidad de la plantilla y las cargas de trabajo. Con Tasas de Reposición del 100% en todos los colectivos. Desde CGT exigimos la creación de empleo de CALIDAD por eso nos sorprende que desde una Empresa Pública y desde algunas organizaciones sindicales se llegue a un acuerdo, con el que se precarizan las condiciones tanto laborales como económicas para estas nuevas contrataciones.

2. Bolsas de contratación.

Al objeto de dar cobertura a las necesidades de personal en el Grupo Renfe se desarrollará un sistema de bolsas de trabajo, a través de procesos de selección y ordenación externos. Además, y únicamente para el año 2016 y en las convocatorias dirigidas al ámbito de comercial en las que no existan requisitos legales para su participación, podrán optar a estas convocatorias los trabajadores que acrediten una experiencia profesional idéntica a la de la plaza convocada de al menos 2 años en el Sector Ferroviario.

Desde CGT no vemos mal la creación de estas Bolsas de contratación, ahora bien, para la confección y posterior supervisión de dichas "Bolsas" se tiene que contar con la participación del Comité General de Empresa.

3. Implementación de Becas Formativas.

Relacionado con el punto anterior y con la finalidad de dar la formación teórico y práctica necesaria a las nuevas contrataciones, con el objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de los colectivos de conducción, comercial y fabricación y mantenimiento, se crea la figura del "Becario".

La duración máxima de los periodos formativos, que incluirán la formación teórica y práctica, no superarán los 6 meses para el personal de conducción y un mes para el personal de comercial y fabricación y mantenimiento.

El importe de la beca se establece en 645 euros mensuales, estableciendo la posibilidad, en aquellos casos en los que desde la residencia del becario y el lugar de impartición del curso no exista servicios de cercanías o por la distancia se requiera que pernocte fuera de su domicilio, de facilitarles un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario.

En primer lugar indicar que la figura del Becario está excluida de la relación laboral, tal y como se indica en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además el importe económico de la beca es una ayuda para su formación, aún así para CGT nos parece insuficiente la cantidad económica que se establece en dicho acuerdo.

4. Modificación de los sistemas de promoción.

Crean para los nuevos ingresos en el colectivo de conducción, una nueva categoría intermedia, Maquinista Principal, aumentando además la permanencia en las distintas categorías para optar a la siguiente, quedando de la siguiente manera: Maquinista Entrada – 2 años – Maquinista – 4 años – Maquinista Principal – 4 años – Maquinista Jefe de Tren. Pasando de los 6 años que hay en la actualidad para pasar de Maquinista de Entrada hasta Maquinista Jefe de Tren, a los 10 de este acuerdo.

Para el resto de colectivos, la promoción de los nuevos niveles de ingreso a los inmediatos superiores se realizará una vez adquirida la experiencia necesaria y haber superado los cursos específicos de formación y capacitación programados por la Empresa.

En CGT nos oponemos a la creación de esa nueva categoría intermedia en el colectivo de conducción, y a la indefinición que se plantea para el resto de colectivos, para la promoción de los nuevos niveles de ingreso a los niveles inmediatos superiores.

5. Definición de Residencias Estratégicas.

La Dirección de la Empresa, con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y los costes asociados a los procesos productivos, plantea la elaboración de unos nuevos mapas productivos de cada Sociedad, Residencias Estratégicas, donde se llevaría a cabo las incorporaciones de trabajadores y con posibilidad de cambios de cargas de trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Partiendo de la base que para CGT es fundamental el facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, nos preocupa que en dicho acuerdo no se haya querido reflejar por escrito que la definición de residencias estratégicas en ningún caso supondrá la movilidad geográfica forzosa de trabajadores que realizan sus funciones en las residencias actuales ni la declaración de innecesarios o sobrantes de las plantillas existentes en estas.

6. Movilidad.

Acuerdan un nuevo marco de movilidad, para los nuevos ingresos y otro para el personal del Grupo Renfe. Las nuevas incorporaciones que se produzcan en el Grupo Renfe en cualquier colectivo, se podrán realizar con residencias transitorias, en el colectivo de conducción de hasta un máximo de 2 residencias transitorias sucesivas y por un tiempo máximo de 12 meses. Para el resto de colectivos se podrán incorporar con una residencia transitoria por un tiempo máximo de 12 meses.

Para el caso del personal existente en la actualidad en el Grupo Renfe acuerdan un sistema más ágil y dinámico, diferenciándolo entre el colectivo de conducción (se resolverán cada 12 meses debiendo hacerse efectiva en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones) y el resto (Se resolverán en 18 meses, siendo los mismos plazos para su resolución y posible indemnización los establecidos para el personal de conducción).

Acuerdan también para los trabajadores en cuadros de servicios transfronterizos la permanencia en los mismos de hasta 36 meses.

También se "penaliza" a aquellos que hayan participado en procesos de movilidad (hayan obtenido residencia o renuncien a la misma) o adscripción a un cuadro de servicio; no dejándoles participar en la siguiente convocatoria o durante los siguientes 24 meses en los casos de adscripción.

Para nosotros en este apartado hay cosas que nos parecen interesantes, aunque no era lo que nos hubiese gustado, como es esa movilidad más ágil y dinámica. Ahora bien, nos parece descabellado y nos sorprende que los sindicatos firmantes lo hayan aceptado, y que no se plasmara en dicho acuerdo nuestra propuesta que antes de que las nuevas incorporaciones obtengan su residencia transitoria, se tendrían que realizar procesos de movilidad geográfica, incluyendo todas las vacantes y necesidades existentes en todo el territorio para el personal que en la actualidad se encuentra trabajando en el Grupo Renfe. Y una vez resuelto este proceso de movilidad geográfica las plazas que queden libres se ofertarán a estas nuevas incorporaciones.

7. Plan de salidas ordenadas.

Como ya indicábamos anteriormente la Dirección del Grupo Renfe junto con los sindicatos UGT y Semaf acordaron dos documentos de Plan de Empleo, uno genérico para incorporar al Convenio y otro específico para el año 2016. Gran parte de la diferencia entre ambos documentos se refería a este punto, ya que para el año 2016 hay unas condiciones de acceso al plan de salidas y de compensación económicas muy concreto para ese año. Por ese motivo la explicación la haremos sobre el Plan de Empleo para el año 2016.

El número de salidas que contemplan inicialmente son de 775, sin que ningún colectivo pueda sobrepasar el 60% del número total de adhesiones indicado anteriormente.

Afecta a trabajadores del Grupo Renfe con una antigüedad de al menos 19 años. También se pueden acoger aquellos trabajadores que presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.

El trabajador interesado en acogerse deberá remitir una solicitud indicando tres posibles fechas alternativas, en un periodo de seis meses, en las que desee causar baja, con un intervalo mínimo de dos meses entre cada fecha.

Las solicitudes se ordenarán en dos bloques: uno el de aquellos trabajadores que cumplan condiciones de acceso a la jubilación en 2016 y el otro, que se conformará con el resto de peticiones ordenadas por antigüedad en la empresa, y en caso de empate prevalecerá la mayor edad.

El trabajador que cause baja en la Empresa por acogerse a este plan recibirá una cuantía económica según se indica a continuación:

Trabajadores sin condiciones de acceso a la jubilación en el momento de la baja efectiva:

- Un complemento equivalente a la suma el 60% del salario bruto mensual, con prorrateo de las pagas, más 1000 € por cada mes que le falte al trabajador para alcanzar la edad de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades.

Por ejemplo: un trabajador que tenga un salario bruto anual, incluyendo las pagas extras, de 60.000€, el 60% de su salario bruto anual serían 36.000€ (60.000€ x 60%) por lo que su salario bruto mensual serán 3.000€ (36.000€ / 12 meses)a esto le sumamos 1.000 € por cada mes que le falte para alcanzar la edad de jubilación, con tope máximo de 24 mensualidades.

En lo referente a la fiscalidad, en las reuniones la Dirección del Grupo Renfe indicó que buscaría fórmulas para que ésta fuese la menor posible, para nosotros esto es un "RENDIMIENTO IRREGULAR DEL TRABAJO" (el dinero destinado para el convenio especial con la Seguridad Social, si la Empresa no se hace cargo del pago de dicho convenio, entendemos que también se consideraría rendimiento irregular), que viene regulado en el artículo 18.2de la Ley de IRPF, por lo que el 30% de la cantidad resultante quedaría exenta de tributación, el 70% restante tributaria en función de la tabla que adjuntamos:

Tarifa general: reducción a 5 tramos y rebaja de tipos

Base imponible	Tipo	
	2015	2016
Hasta 12.450	20%	19%
12.450 - 20.200	25%	24%
20.200 - 35.200	31%	30%
35.200 - 60.000	39%	37%
60.000 - En adelante	47%	45%

Tipo máximo se reduce del 52% en 2014 al 45% en 2016 (como en 2011)
Tipo mínimo se reduce del 24,75% en 2014 al 19% en 2016 (vs 24% en 2011)

Estos rendimientos irregulares se sumarían al global de las rentas percibidas en el año en que se haga efectivo

Desde el 01/01/2008 los coeficientes reductores por penosidad no serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, a la jubilación anticipada con la condición de mutualista y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada; se tendrán en cuenta únicamente cuando se alcance la edad de jubilación ordinaria.

- Además, 1000 € mensuales, por cada mes que le falte al trabajador para alcanzar la edad de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades, para que el trabajador haga frente al convenio que tenga que establecer con la Seguridad Social.

  Sobre el convenio especial con la Seguridad Social, esto es un acuerdo entre el trabajador y la Tesorería General de la Seguridad Social que permita al trabajador continuar su situación de alta en el régimen de la S. S. que corresponda, en razón de la actividad que haya realizado. El trabajador podrá elegir su base de cotización siempre que cumpla algunos de los requisitos siguientes: La base máxima de su grupo siempre que haya cotizado por ella al menos 24 meses; La media del último año de sus bases de cotización por contingencias comunes; La base mínima de cotización vigente (884,40€ para el año 2015); Una base de cotización comprendida entre los supuestos anteriores. La base de cotización no podrá superar el tope máximo vigente (3606,00€). Sobre la base de cotización podrá optar El tipo de cotización es único, siendo el 28,30% (23,60% de empresa y 4,70% trabajador). En base al artículo 8 de la Orden TAS/2865/2003 podría ser la Empresa la que abone dichas cantidades, con el consentimiento del trabajador.

- Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, a la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en función de la edad del trabajador, tal y como se determina a continuación: Menor o igual a 64 años le corresponderían 6 mensualidades; Mayor de 64 y menor o igual de 65 años le corresponderían 5 mensualidades; Mayor de 65 años le corresponderían 4 mensualidades.

Trabajadores que en el momento de la baja tengan condiciones de acceso a la jubilación y no alcancen el 100% de su base reguladora:

- Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y cuyo número de mensualidades irá en función de la edad del trabajador, tal y como se determina a continuación: Mayor o igual a 63 y menor o igual a 64 años le corresponderían 6 mensualidades; Mayor de 64 y menor o igual de 65 años le corresponderían 5 mensualidades; Mayor de 65 años le corresponderían 4 mensualidades.

Excepcionalmente y por una sola vez, para los trabajadores que en el momento de la baja tengan condiciones de acceso a la jubilación, alcancen el 100% de su base reguladora y lo soliciten antes del 31 de diciembre de 2015:

- Se establece un complemento con los mismos condicionantes del punto anterior, quedando establecido tal y como se determina a continuación: Menor o igual a 61 años le corresponderían 6 mensualidades; Mayor de 61 y menor o igual de 62 años le corresponderían 5 mensualidades; Mayor de 62 años le corresponderían 4 mensualidades.

Los trabajadores que causen baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y, se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 24 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios. El resto de beneficios queda sin efecto.

_____

En resumen para CGT es prioritaria la creación de EMPLEO para garantizar la viabilidad y futuro de la Empresa y por lo tanto la continuidad de la plantilla y las cargas de trabajo. Con Tasas de Reposición del 100% en todos los colectivos.

Desde CGT exigimos la creación de empleo de CALIDAD y nos sorprende que desde una Empresa Pública se plantee esta propuesta, en la que se precariza las condiciones tanto laborales como económicas para estas nuevas contrataciones. Por lo que nos oponemos a la creación de los Niveles "0".

Los contratos deben ser indefinidos o bien los ligados a una jubilación parcial con contrato relevo, es inaceptable la variedad de contratos que pretende utilizar la Dirección del Grupo Renfe.

En lo referente a las salidas de los trabajadores, no estamos de acuerdo con los sistemas planteados. Tenemos claro que hay que buscar fórmulas de retiro justo para los trabajadores de alta edad y muchos años ya de trabajo, y creemos que utilizando las modalidades existentes de contratos de relevo y jubilaciones parciales podría ser la solución. CON LA PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN DE EMPRESA CREEMOS QUE SE ESTÁ HIPOTECANDO EL FUTURO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES QUE PERMANEZCAN E INGRESEN EN EL GRUPO RENFE.

Recibid un saludo

Secretaría de Acción Sindical
SFF-CGT


CGT