

## UGT presenta una Comisión de Conflictos por la circular de la Jubilación parcial 2021

**28 de mayo de 2021.-** Tal y como ya informamos en nuestro [Comunicado 47.21](#), la empresa nos presentó el borrador del Plan de Jubilaciones parcial 2021, al que todas las organizaciones sindicales nos opusimos ante la drástica reducción de las personas que pueden acogerse a las mismas (un máximo del 50% de los ingresos de las OEP's 2020 y 2021). Igualmente, la circular establece que el anticipo de la tasa de reposición de los próximos años, no llevará asociada ninguna baja por jubilación parcial.

Este planteamiento, además de coartar el legítimo derecho de un número importante de compañeros y compañeras que no van a poder acceder a la jubilación parcial, **contraviene** tanto las **bases de la OEP 2020**, en las que se establece que la entrada del personal se realizará mediante contrato de relevo, así como el **II Convenio Colectivo Pluriempresarial de ADIF y ADIF Alta Velocidad**, donde se regula la continuidad de la jubilación parcial iniciada en el año 2017 y posteriores, *“con la finalidad de permitir llevar a cabo el mejor aprovechamiento y capacitación del personal que ingrese en ambas entidades e incidir activamente en el rejuvenecimiento de las plantillas”*.

Sin embargo, desde UGT siempre hemos entendido que las OEP's deben servir para dos fines:

- Facilitar el **relevo generacional** y la **disminución de la edad media de la plantilla**, para lo que es imprescindible que se puedan acoger a la jubilación parcial el mismo número de personas que plazas ordinarias se ofrezcan en la OEP (100%).
- **Incrementar el volumen de personal** lo necesario para, primero, paliar las necesidades más inmediatas y, a continuación, ofrecer una solución al **déficit estructural de plantilla** actual, fruto de décadas donde los nuevos ingresos han sido prácticamente nulos.

Todo ello, ha conducido al CGE exigir unánimemente el cumplimiento del 100% de las tasas de reposición sobre el número de plazas ordinarias, tanto para las del 2021 como para aquellas que correspondan a un adelanto sobre los próximos años.

En consecuencia, tanto UGT, como el CGE, (y otras organizaciones) hemos presentado nuestras respectivas solicitudes de Comisión de Conflictos, solo que las razones finales

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



que hemos tenido en cuenta en UGT para decidir presentar una propia, son diferentes a las razones argumentadas por otras organizaciones para hacer lo mismo.

Desde UGT, consideramos que esgrimir argumentos tales como que “no nos fiamos de las soluciones que puedan aceptar otras organizaciones”, además de no tener consistencia, suponen el **debilitamiento del CGE como órgano unitario de representación** de todos los trabajadores y trabajadoras. Por el contrario, nuestra decisión se sustenta en que una parte de las alegaciones presentadas por UGT y propuestas en la Comisión Negociadora, no han sido escuchadas por la empresa ni respaldadas por el resto de sindicatos, por lo que **esas reivindicaciones no están incluidas en la Comisión de Conflictos interpuesta por el CGE**, a pesar de que tratarse de demandas beneficiosas para la plantilla.

Las mismas, se refieren fundamentalmente a **dos ámbitos**:

- Consideramos imprescindible **identificar el número de plazas de carácter ordinario** que deben generar el reclamado **100% de la tasa de reposición** que permita el relevo generacional, separándolas del cupo adicional de **plazas destinadas a mitigar la acuciante falta de personal**, permitiendo la **internalización** de cargas de trabajo.
- Por otro lado, consideramos que entre los **criterios** establecidos para el acceso a la jubilación parcial, se deben incluir otros tales como los **años de cotización** o la **edad del interesado o interesada** en el momento de hacer efectiva la jubilación, ya que el actual sistema discrimina a una parte de la plantilla, pudiendo rozar la ilegalidad.

Por último, queremos recordar que, si bien no es el objetivo principal de este conflicto, no podemos ni queremos olvidar que en nuestro Convenio Colectivo se contempla otra vía para reducir la edad media de la plantilla, como es la negociación de un **Plan de Desvinculaciones** que permita una salida digna y voluntaria a aquella parte de la plantilla que no cumple los requisitos para acceder a la jubilación parcial, pero que la empresa se ha negado a contemplar hasta ahora.

Por todo ello, desde UGT exigimos a la empresa que rectifique su propuesta y restablezca el **100% de plazas para las jubilaciones parciales**, así como que corrija el resto de las deficiencias apuntadas, además de procurar un nuevo **impulso a las OEP's** que permita una rápida resolución de las mismas y, con ello, la inmediata incorporación del número máximo de nuevos ingresos posible.

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

