

DESVINCULACIONES

¿CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO, O UNA NUEVA IRREGULARIDAD?

Que el Plan de empleo es malo, malo, es de sobra conocido. Malo para los nuevos ingresos: becas, doble y triple escala salarial... Y malo para las escasas salidas con todo tipo de limitaciones y diferencias ante iguales situaciones.

Que el Plan de Desvinculaciones beneficia a un colectivo por encima del resto, dentro de lo malo que es, es un hecho. **Que el Plan de Desvinculaciones no sigue un criterio estable y previsible, que garantice la seguridad jurídica de tod@s l@s interesad@s es una realidad. Que no existen garantías que aten a los firmantes para que no puedan manipularlo, una vez acordados y fijados los criterios que les apetezca cada año (gracias al convenio), es otra evidencia.**

El Plan de Desvinculaciones de 2019 ha empezado con mal pie. Se ha iniciado tarde por culpa de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo y la empresa; creándose una lista provisional el 14 de Marzo, otra provisional el 28 de Marzo y una supuesta lista definitiva el 1 de Abril. Y decimos supuesta, porque ha sido modificada de nuevo por la Comisión de seguimiento el 28 de Abril.

Nos dijeron (mintieron) que, una vez establecida la lista definitiva con las 612 desvinculaciones como máximo, cada renuncia implicaría que el siguiente de la lista pasaría a ocupar ese puesto como se ha hecho en años anteriores. Pero para sorpresa de tod@s, esto no ha sido así.

Sirva como ejemplo que, en el listado del 25 de Abril, los trabajadores que ocupaban los lugares 710 y 711 en la supuesta lista definitiva del 1 de Abril pasaron al 342 y 343, respectivamente. ¿Se habían traspapelado dos renuncias anteriores al 1 de Abril, o es que había que desvincular a otros de conducción que se encontraban a casi 100 puestos del derecho?

Como curiosidad, ninguno de los que deberían acceder por derecho a esos dos puestos eran del colectivo de conducción, nos preguntamos si es que había que cometer otra irregularidad para que un trabajador especialmente enfadado se desvinculara y dejase de molestar a la ejecutiva de un sindicato.

Nos encontramos, ante la aplicación de criterios volubles y cambiantes año tras año y que no aportan ninguna seguridad jurídica y menos, la necesaria transparencia que debiera darse en procesos como este.

En 2019, las plazas de desvinculaciones para comercial (29), talleres (106) y gestión (26) son muy escasas, y además, vemos que cuando a estos colectivos les corresponde alguna

plaza por renuncia de otro compañero o compañera, se obvia el listado y se les otorgan a trabajadores del colectivo de conducción.

Desde **CGT** nos preguntamos por CCOO y UGT que forman parte de la Comisión de las Desvinculaciones y que hasta el momento, no tenemos conocimiento de la denuncia de estas irregularidades: ¿Tantos favores deben para dejar en un cajón la defensa de los intereses de sus afiliad@s afectad@s? Aún resuenan los eslóganes que solicitaban el voto para evitar que el sindicato más votado “no se hiciera con el control” y al que después del 6 de marzo no han dudado en apoyar para seguir conservando su parcela de poder. Poder que se ha utilizado para echar a **CGT** de los foros de fiscalización, control y opinión, para así poder esconder toda la información posible.

En las desvinculaciones se está produciendo un hecho que nos han vendido como cumplimiento del convenio. Un escrito a los/as trabajadores cuya “solicitud se encuentra entre el número máximo de bajas para el ejercicio 2019”, “concediéndoles” una fecha de salida e instándoles a que “confirme a la mayor brevedad” si ACEPTA o RENUNCIA. Sin identificaciones en la mayoría de escritos y solo con el sello y firma de cada jefatura de RR.HH.

Desde **CGT** nos preguntamos: ¿Con qué objeto se está instando a confirmar si se acepta o no una desvinculación en Diciembre? Si como tod@s sabemos, la empresa sólo tiene obligación, por convenio, de proponer una fecha de baja dos meses antes de la fecha solicitada por el/la trabajador/a, ¿Por qué el/la trabajador/a tiene que manifestarse 7 meses antes? Para CGT no tiene sentido, salvo que estén buscando nuevas renuncias, de un colectivo concreto, para seguir incumpliendo los criterios y saltarse la ordenación de la lista definitiva de desvinculaciones.

Veremos si en el próximo listado de desvinculaciones se cumplen estas previsiones o es una falsa alarma.

En todo caso, **instamos a la empresa a que cumpla el convenio y NO MOLESTE a los/as trabajadores/as con 7 meses de antelación y les deje meditar lo que harán con tranquilidad y sin presiones, pues es una decisión muy personal y que modifica sustancialmente su vida.**

Y puestos a cumplir el convenio, instamos a la empresa a que facilite a los/as trabajadores/as acogidos a la jubilación parcial la OPCION CONTEMPLADA EN CONVENIO: Caso 1. “Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios dentro de cada año”.

Sea cual sea la que le aplique la empresa con su nuevo contrato a tiempo parcial, el trabajador/a acogido/a a la jubilación parcial puede y debe SOLICITAR la opción que le interese.

CGT, TU ÚNICA SOLUCIÓN.



CGT

☎ 166.287 91-506.62.87

www.sff-cgt.org / e-mail: sff-cgt@cgt.es / [f facebook](https://www.facebook.com/sffcgt) [t SFFCGT](https://twitter.com/SFFCGT) [t https://telegram.me/sffcgt](https://t.me/sffcgt)