

ANEXO I

PLAN DE EMPLEO DEL GRUPO RENFE

El plan de empleo tiene por objeto, promover las nuevas incorporaciones así como las salidas ordenadas de trabajadores que deben permitir el rejuvenecimiento, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, así como una adaptación a las condiciones del mercado de los nuevos ingresos, tanto desde el punto de vista retributivo como normativo. Asimismo se desarrollarán las acciones que permitan la sostenibilidad y creen las condiciones para el empleo en el Grupo Renfe, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad.

La singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que salen por los que entran y se necesitan largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones. Por ello es imprescindible ordenar el proceso de salidas para garantizar la continuidad del servicio ferroviario, así como la transmisión del conocimiento y la eficiencia formativa con criterios de rentabilidad.

Para ello se ha diseñado un plan de Empleo y desvinculaciones que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, y que para facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla y con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la tasa máxima de reposición autorizada hasta el porcentaje aprobado por los Presupuestos Generales del Estado y con los criterios de cálculo que en los mismos se fijan que se haría efectiva proporcionalmente a las bajas que se produzcan en cada uno de los colectivos. Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas y que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y así hacer frente a las citadas necesidades. Igualmente se solicitaría al Ministerio autorización para las contrataciones derivadas de las puntas de producción que se atenderán con las contrataciones que se autoricen.

Para las nuevas contrataciones que se realicen como consecuencia de la aplicación de lo estipulado en el párrafo anterior serán de aplicación las nuevas condiciones que se concretan en los acuerdos 1º, 2º, 3º y 4º de este documento todo ello en el ánimo del mantenimiento y la creación de empleo en el Grupo Renfe. El resto de acuerdos del mismo serán de aplicación general para todos los empleados del Grupo:

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

La retribución de los nuevos ingresos en el Grupo Renfe se adaptará a las condiciones actuales de mercado, creando nuevos niveles de ingreso a los grupos profesionales.

Para ello se crearán los oportunos niveles de ingreso, que serán los de acceso a la Empresa a través de los correspondientes procesos de selección, en los Grupos profesionales de Estructura de apoyo y de Cuadros Técnicos y los subgrupos profesionales de ingreso en los colectivos de Comercial, de Fabricación y Mantenimiento y de Administración y Gestión del Grupo Profesional del Personal Operativo.

Como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral en el citado subgrupo profesional, se producirá la siguiente evolución, en aras a la confluencia con las retribuciones de los subgrupos de entrada. Las retribuciones de

estos nuevos niveles, respecto a las actuales de los niveles de entrada, tendrán una reducción, durante los dos primeros años de un 30%, de un 15% los dos años siguientes y de un 10% el último año.

Se adjuntan nuevas tablas salariales con los nuevos niveles de ingreso en cada colectivo.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional de este nuevo subgrupo profesional de ingreso prevista en este acuerdo, se incorporará al Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

2º.- 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. Ambas partes se emplazan para regular las bolsas de contratación en la negociación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

En todo caso, las bolsas de trabajo de cada colectivo emanarán de los procesos de selección externos.

3º.- Implementación de Becas Formativas.

Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de los colectivos de conducción, comercial y fabricación y mantenimiento, que precisen una formación previa a su ocupación efectiva se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral.

Para seleccionar los participantes en los cursos de formación becados se utilizarán los procesos de selección y/u ordenación señalados en el punto 2º. Los aspirantes que hayan superado los mismos y por riguroso orden de puntuación serán los adjudicatarios de estas becas formativas. Superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente así como los establecidos por Convenio Colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne.

El importe de la beca se establece en una ayuda económica de 645 euros mensuales.

En aquellos casos en que desde la residencia del becario hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de su residencia habitual, se analizará la posibilidad de facilitar un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán los 6 meses para los becarios en conducción, ni un mes en comercial y en fabricación y mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos.

4º.- Modificación de los sistemas de promoción.

El colectivo de conducción se conformará en 4 subgrupos profesionales: maquinista de entrada, maquinista, maquinista principal y maquinista jefe del tren. Los tiempos de permanencia para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, fruto de la experiencia y del desarrollo de la actividad de conducción, así como la habilitación de vehículos e infraestructuras, se establecerán de la forma siguiente: desde el subgrupo de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 4 años y desde este último al de maquinista jefe del tren otros 4 años.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional prevista en este acuerdo, respecto al colectivo de conducción, se incorporará al Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Se adjunta tabla con los nuevos valores retributivos de los subgrupos profesionales del colectivo de conducción.

Para el resto de colectivos, la promoción entre los niveles salariales de los subgrupos profesionales de ingreso y desde estos subgrupos profesionales 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.

Con carácter general, a efectos de los sistemas de promoción y para todos los colectivos, serán computables los periodos de prestación efectiva en el Grupo, con independencia de la modalidad contractual en la que hayan sido prestados.

5º.- Definición de residencias estratégicas.

Con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y los costes asociados a los procesos productivos, se diseñarán con la participación de los Representantes de los Trabajadores los nuevos mapas productivos de cada Sociedad, conforme a los centros productivos estratégicos, cuya sostenibilidad en el tiempo debe permitir la adaptación paulatina de los actuales centros de trabajo a la necesidad real que provocan las nuevas infraestructuras ferroviarias y el cambio tecnológico en el material rodante, corrigiéndose así los problemas de deslocalización actual de los recursos productivos y posibilitándose, los cambios de cargas de trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de trabajadores se llevará a cabo en las residencias establecidas como estratégicas.

6º.- Movilidad

Para dar una respuesta más dinámica a las necesidades de producción, 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 tiempo total máximo de 12 meses.

Para el resto de colectivos, se podrán incorporar con una única residencia transitoria por un periodo máximo de 12 meses.

Los trabajadores con residencia transitoria, solicitarán todas las residencias por orden de preferencia, en caso de no hacerlo, la Empresa le destinará a la residencia que estime oportuna.

En el colectivo de conducción, los procesos de movilidad se resolverán cada 12 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

En el resto de colectivos, los procesos de movilidad se resolverán cada 18 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

Para los trabajadores en cuadros de servicios transfronterizos, habrá un compromiso de permanencia en los mismos de hasta 36 meses. En el ámbito de negociación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe se negociará, para estos cuadros de servicio un tratamiento específico.

Los participantes en los procesos de movilidad que hayan obtenido plaza en una de las residencias solicitadas o renuncien a la misma, no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad.

Los participantes que hayan obtenido plaza en los procesos de adscripción a un cuadro de servicio solicitado o renuncien al mismo, no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción, salvo aquellos que por movilidad geográfica no hubieran obtenido el cuadro de servicio solicitado en primer lugar y/o en los cuadros de servicio de nueva creación.

7º.- Plan de salidas ordenadas

7.1 Descripción del Plan

Atendiendo a la especificidad de la formación ferroviaria se hace imprescindible ordenar la salida de los trabajadores de tal forma que permita su reposición con trabajadores que hayan adquirido la formación específica del puesto que haya quedado vacante, de ahí que en el ánimo de tener un control de qué trabajadores y en qué momento se va a producir la baja en la empresa se establecerá un plan de desvinculaciones.

7.2 Plan de Desvinculaciones

Este Plan contemplará unas salidas ordenadas, sin que en ningún colectivo se pueda sobrepasar el porcentaje que se determine sobre el número total de adhesiones.

Las características del Plan de Desvinculación Voluntaria son las siguientes:

- ✓ Afecta a los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, los años de antigüedad en la Empresa que se fijan en la Ley de Seguridad Social como mínimos para tener acceso a la prestación de jubilación. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores que, teniendo suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.
- ✓ El trabajador interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones, realizará una solicitud por escrito en el modelo al efecto, con 6 meses de anticipación, indicando la fecha en la que desea causar baja en la

Empresa, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.

- ✓ Las solicitudes recibidas se ordenarán con los criterios que se establezcan por la Comisión de Seguimiento.

El trabajador que cause baja en la Empresa por adhesión a este plan, recibirá una cuantía 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 del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos.
 - Adicionalmente, 1.000 € mensuales, por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.
 - Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, 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, tal y como se determina a continuación:

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

- ✓ 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 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 indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

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 sociales queda sin efecto.

Disposición Final

Los Acuerdos establecidos en el presente Plan de Empleo, surtirán efectos previa autorización del Ministerio competente y serán de aplicación en los años que sean autorizados. De no existir autorización, quedará sin efecto este Plan de Empleo en su totalidad.

PLAN DE EMPLEO 2016 DEL GRUPO RENFE

El plan de empleo tiene por objeto, promover las nuevas incorporaciones así como las salidas ordenadas de trabajadores que deben permitir el rejuvenecimiento, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, así como una adaptación a las condiciones del mercado de los nuevos ingresos, tanto desde el punto de vista retributivo como normativo. Asimismo se desarrollarán las acciones que permitan la sostenibilidad y creen las condiciones para el empleo en el Grupo Renfe, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad.

La singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que salen por los que entran y se necesitan largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones. Por ello es imprescindible ordenar el proceso de salidas para garantizar la continuidad del servicio ferroviario, así como la transmisión del conocimiento y la eficiencia formativa con criterios de rentabilidad.

Para ello se ha diseñado un plan de Empleo y desvinculaciones que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, y que para facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla y con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la tasa máxima de reposición autorizada hasta el porcentaje aprobado por los Presupuestos Generales del Estado 2016 y con los criterios de cálculo que en los mismos se fijan que se haría efectiva proporcionalmente a las bajas que se produzcan en cada uno de los colectivos. Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas y que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2016 y así hacer frente a las citadas necesidades. Igualmente se solicitaría al Ministerio autorización para las contrataciones derivadas de las puntas de producción que se atenderán con las contrataciones que se autoricen.

Para las nuevas contrataciones que se realicen como consecuencia de la aplicación de lo estipulado en el párrafo anterior serán de aplicación las nuevas condiciones que se concretan en los acuerdos 1º, 2º, 3º y 4º de este documento todo ello en el ánimo del mantenimiento y la creación de empleo en el Grupo Renfe. El resto de acuerdos del mismo serán de aplicación general para todos los empleados del Grupo:

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

La retribución de los nuevos ingresos en el Grupo Renfe se adaptará a las condiciones actuales de mercado, creando nuevos niveles de ingreso a los grupos profesionales.

Para ello se crearán los oportunos niveles de ingreso, que serán los de acceso a la Empresa a través de los correspondientes procesos de selección, en los Grupos profesionales de Estructura de apoyo y de Cuadros Técnicos y los subgrupos profesionales de ingreso en los colectivos de Comercial, de Fabricación y Mantenimiento y de Administración y Gestión del Grupo Profesional del Personal Operativo.

Como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral en el citado subgrupo profesional, se producirá la siguiente evolución, en aras a la confluencia con las retribuciones de los subgrupos de entrada. Las retribuciones de estos nuevos niveles, respecto a las actuales de los niveles de entrada, tendrán una reducción, durante los dos primeros años de un 30%, de un 15% los dos años siguientes y de un 10% el último año.

Se adjuntan nuevas tablas salariales con los nuevos niveles de ingreso en cada colectivo.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional de este nuevo subgrupo profesional de ingreso prevista en este acuerdo, se incorporará al I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

2º.- 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. Ambas partes se emplazan para regular las bolsas de contratación en la negociación del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

En todo caso, las bolsas de trabajo de cada colectivo emanarán de los procesos de selección externos. Para aquellas convocatorias dirigidas al ámbito de comercial en las que no existan requisitos legales para su participación, por una sola vez, podrán ser sujetos de las convocatorias aquellos aspirantes que acrediten una experiencia profesional idéntica a la de la plaza convocada de al menos 2 años, en el sector ferroviario.

3º.- Implementación de Becas Formativas.

Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de los colectivos de conducción, comercial y fabricación y mantenimiento, que precisen una formación previa a su ocupación efectiva se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral.

Para seleccionar los participantes en los cursos de formación becados se utilizarán los procesos de selección y/u ordenación señalados en el punto 2º. Los aspirantes que hayan superado los mismos y por riguroso orden de puntuación serán los adjudicatarios de estas becas formativas. Superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente así como los establecidos por Convenio Colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne.

El importe de la beca se establece en una ayuda económica de 645 euros mensuales.

En aquellos casos en que desde la residencia del becario hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de su residencia habitual, se analizará la posibilidad de facilitar un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán los 6 meses para los becarios en conducción, ni un mes en comercial y en fabricación y mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos.

4º.- Modificación de los sistemas de promoción.

El colectivo de conducción se conformará en 4 subgrupos profesionales: maquinista de entrada, maquinista, maquinista principal y maquinista jefe del tren. Los tiempos de permanencia para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, fruto de la experiencia y del desarrollo de la actividad de conducción, así como la habilitación de vehículos e infraestructuras, se establecerán de la forma siguiente: desde el subgrupo de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 4 años y desde este último al de maquinista jefe del tren otros 4 años.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional prevista en este acuerdo, respecto al colectivo de conducción, se incorporará al Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Se adjunta tabla con los nuevos valores retributivos de los subgrupos profesionales del colectivo de conducción.

Para el resto de colectivos, la promoción entre los niveles salariales de los subgrupos profesionales de ingreso y desde estos subgrupos profesionales 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.

Con carácter general, a efectos de los sistemas de promoción y para todos los colectivos, serán computables los periodos de prestación efectiva en el Grupo, con independencia de la modalidad contractual en la que hayan sido prestados.

5º.- Definición de residencias estratégicas.

Con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y los costes asociados a los procesos productivos, se diseñarán con la participación de los Representantes de los Trabajadores los nuevos mapas productivos de cada Sociedad, conforme a los centros productivos estratégicos, cuya sostenibilidad en el tiempo debe permitir la adaptación paulatina de los actuales centros de trabajo a la necesidad real que provocan las nuevas infraestructuras ferroviarias y el cambio tecnológico en el material rodante, corrigiéndose así los problemas de deslocalización actual de los recursos productivos y posibilitándose, los cambios de cargas de trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de trabajadores se llevará a cabo en las residencias establecidas como estratégicas.

6º.- Movilidad

Para dar una respuesta más dinámica a las necesidades de producción, 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 tiempo total máximo de 12 meses.



Para el resto de colectivos, se podrán incorporar con una única residencia transitoria por un periodo máximo de 12 meses.

Los trabajadores con residencia transitoria, solicitarán todas las residencias por orden de preferencia, en caso de no hacerlo, la Empresa le destinará a la residencia que estime oportuna.

En el colectivo de conducción, los procesos de movilidad se resolverán cada 12 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

En el resto de colectivos, los procesos de movilidad se resolverán cada 18 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

Para los trabajadores en cuadros de servicios transfronterizos, habrá un compromiso de permanencia en los mismos de hasta 36 meses. En el ámbito de negociación del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe se negociará, para estos cuadros de servicio un tratamiento específico.

Los participantes en los procesos de movilidad que hayan obtenido plaza en una de las residencias solicitadas o renuncien a la misma, no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad.

Los participantes que hayan obtenido plaza en los procesos de adscripción a un cuadro de servicio solicitado o renuncien al mismo, no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción, salvo aquellos que por movilidad geográfica no hubieran obtenido el cuadro de servicio solicitado en primer lugar y/o en los cuadros de servicio de nueva creación.

7º.- Plan de salidas ordenadas

7.1 Descripción del Plan

Atendiendo a la especificidad de la formación ferroviaria se hace imprescindible ordenar la salida de los trabajadores de tal forma que permita su reposición con trabajadores que hayan adquirido la formación específica del puesto que haya quedado vacante, de ahí que en el ánimo de tener un control de qué trabajadores y en qué momento se va a producir la baja en la empresa se establecerá un plan de desvinculaciones.

7.2 Plan de Desvinculaciones 2016

Este Plan contempla unas salidas ordenadas estimadas inicialmente en 775 adhesiones, sin que en ningún colectivo se pueda sobrepasar el 60% del número total de adhesiones citado anteriormente.

Las características del Plan de Desvinculación Voluntaria son las siguientes:

- ✓ Afecta a los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, 19 años de antigüedad. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores que, teniendo

suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.

- ✓ El trabajador interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones, realizará una solicitud por escrito en el modelo al efecto, indicando tres fechas alternativas en un periodo de seis meses, en las que desearía causar baja en la Empresa con un intervalo mínimo de dos meses entre cada una de las fechas, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.
- ✓ Las solicitudes recibidas se ordenarán en dos bloques, siendo el primero y preferente el de los trabajadores que cumplan condiciones de acceso a la jubilación en 2016. El segundo bloque que se conformará con el resto de peticiones, se ordenará por la mayor antigüedad en la Empresa a efectos de concursos, en caso de empate, prevalecerá la mayor edad.
- ✓ Todas las bajas se harán efectivas en el ejercicio 2016, salvo que la Comisión de Seguimiento amplíe el plazo de efectividad.

El trabajador que cause baja en la Empresa por adhesión a este plan, recibirá una cuantía 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 del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos.
 - Adicionalmente, 1.000 € mensuales, por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.
 - Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, 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, tal y como se determina a continuación:

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

- ✓ 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 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 indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- ✓ Excepcionalmente y por una sola vez, para los trabajadores que a la fecha de puesta en marcha de este Plan tengan condiciones de acceso a la jubilación, alcancen el 100% de su Base Reguladora y soliciten su adhesión a este Plan antes del 31 de diciembre de 2015:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá 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 indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 61	6,00
> 61 años y ≤ 62 años	5,00
> 62 años	4,00

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 sociales queda sin efecto.

Disposición Final

Los Acuerdos establecidos en el presente Plan de Empleo, surtirán efectos previa autorización del Ministerio competente. De no existir autorización, quedará sin efecto este Plan de Empleo en su totalidad.