

SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECCIÓN SINDICAL ESTATAL RENFE - Operadora



☎ Int. 166.285/166.287/91-506.62.85/91-506.62.87

FAX 166.314/91-506.63.14

Apdo. Correos 40.175 28080 – Madrid
www.sff-cgt.org



**DESPIDOS COLECTIVOS
EN RENFE OPERADORA PARA LOS
AÑOS 2005-2009
Y EN ADIF PARA LOS AÑOS
2006-2010**

Septiembre de 2006

“PLAN SOCIAL” = DESPIDOS COLECTIVOS EN RENFE OPERADORA 2005-2009 Y EN ADIF PARA LOS AÑOS 2006-2010

A) ANTECEDENTES.-

- El “Plan Social 2005-2009” en Renfe- Operadora y también el de ADIF 2006-2010, lo acuerdan, los sindicatos SEMAF, UGT, CC.OO. y SF con las respectivas Empresas en sendas actas que firman el 28 de julio de 2005 y 24 de febrero de 2006, si bien, en el caso del primer Plan, CC.OO. y SF se adhirieron con posterioridad. Estos Planes tienen como pilar básico, la aceptación de un Despido Colectivo de 2000 trabajadores/as hasta el 31 de diciembre de 2009 para Renfe-Operadora y para ADIF una cifra significativamente mayor que llega a los 2500 hasta el 31 de diciembre de 2010.
- CGT expuso respecto al que afecta a Renfe-Operadora, que no hay razones objetivas que justifiquen el despido colectivo, y ello hace inviable el futuro de la empresa si no existe una garantía de reposición del 100% de la plantilla, dada la escasez de recursos humanos, lo que nos ha abocado últimamente a una fuerte externalización de las cargas de trabajo de la empresa y al abandono progresivo del servicio público ferroviario. Además expuso que la reposición de un trabajador por cada tres parados que prevé el “Plan Social” no depende de Renfe- Operadora ni de los sindicatos firmantes; también aportó un informe contradictorio. Por lo que atañe al Despido Colectivo en Adif expresó que: *“la Dirección de la Empresa ni acredita ni justifica el Expediente de Regulación de Empleo y que las medidas pretendidas tiene afán de reducir la plantilla de Adif y externalizar las cargas de trabajo cuya consecuencia es traducir el empleo estable en otro en peores condiciones laborales, afectando con ello la productividad, salud laboral y seguridad en la circulación, por lo que no suscribe el citado expediente. Aporta informe contradictorio que se acompaña al acta”*.
- El Ministro de Trabajo ha confirmado la autorización de ambos despidos colectivos, al resolver sendos Recursos de Alzada interpuestos por el SFF-CGT contra cada uno de esos dos ERE’s.

B) MATERIAS DE LOS “PLANES SOCIALES”.-

- En estos planes, existe un pacto o acuerdo para aceptar **nuevos Expedientes de Regulación de Empleo** (ERE's) que intentamos explicarlos en este informe; la vigencia se va a extender en principio, hasta el 31 de diciembre de 2009 en el caso de Renfe-Operadora y 31 de diciembre de 2010 para ADIF y afectará en conjunto a una cifra máxima de 4500 trabajadores y trabajadoras. La experiencia de expedientes anteriores nos indica que la autorización por parte de la Autoridad Laboral, hace oídos sordos a los informes contradictorios, en clara connivencia con los planes de la Empresa, Ministerio y Sindicatos firmantes para vaciar de personal las Empresas sin importar la viabilidad.
- Se crean sendas **Comisiones de Seguimiento y Empleo** con carácter paritario, siendo su composición, entre los sindicatos firmantes, proporcional a su representatividad en los dos Comités Generales, asegurando al menos un representante de cada una de las organizaciones Sindicales firmantes de este “Plan Social”. La Comisiones se reunirán cada semestre para el seguimiento y una vez al año para una evaluación periódica y, también, siempre que lo pida alguno de sus miembros. Las competencias de estas Comisiones serán entre otras: las de velar por la aplicación y desarrollo de los acuerdos del “Plan Social”, seguimiento y evaluación del ERE, recibir información sobre las denegaciones que se hagan a los trabajadores en las bajas incentivadas, así como su motivación; las Comisiones también recibirá información sobre la marcha de su respectivos ERE,s en cuanto al grado de cumplimiento y del volumen y modalidad de las nuevas contrataciones que se hagan al amparo del Plan. El Acuerdo 3 señala unas funciones específicas a la Comisión de Seguimiento y Empleo: Interpretar los acuerdos del Plan, vigilar el cumplimiento de lo pactado y proponer las actuaciones para contribuir a conseguir o perfeccionar los objetivos que se persiguen.
- Hay unas **fechas enigmáticas en los Planes Sociales**, en concreto en los Acuerdos número 3 de los respectivos planes sociales, que son: la del 31 de diciembre de 2007 y 31 de diciembre de 2008, y también, las del 30 de septiembre de 2009 y 30 de septiembre de 2010, ya que dice dos cosas importantes pero del mismo calado:
 - Primera. Si a fecha 31 de diciembre de 2007 no se hubiese alcanzado la cifra de 864 trabajadores adheridos al ERE para

Renfe-Operadora y a 31 de diciembre de 2008, de 1000 trabajadores para ADIF, esas Comisiones determinarán las “actuaciones pertinentes a adoptar”.

- Segunda. Esta misma frase se utiliza para la fecha de 30 de Septiembre de 2009 (tres meses antes de la pérdida de vigencia del Plan Social), si no se alcanza la cifra de 2000 bajas en Renfe – Operadora. Lo mismo se repite para el caso de la empresa ADIF, que apunta para el día 30 de septiembre de 2010 si no se llega a 2500 bajas. ¿Acaso significa que presionarán a los trabajadores y trabajadoras que no quieran irse?, ¿qué aplicarán unas medidas más duras de despidos? Hay que tener en cuenta que, en la versión del “Plan Social” de 14 de julio de 2005 de Renfe-Operadora, cabía la posibilidad de dar por finalizada la vigencia del plan al 31/12/2007 o, incluso, reducir el volumen de trabajadores afectados, si la situación y evolución de la empresa podía evitar o atenuar la disminución de puestos de trabajo prevista. ¿Esta posibilidad entraría en los cometidos de la Comisiones de Seguimiento y Empleo? Debemos tener en cuenta que el apartado 3 del Plan Social de ADIF, otorga a la Comisión de Seguimiento y Empleo la posibilidad de “incorporar otras medidas que estime necesarias para su adecuación a las nuevas necesidades o acontecimientos que puedan producirse a lo largo de su período de vigencia, mediante los acuerdos de las partes complementarios correspondientes, que, llegado el caso, se anexarán a este Plan Social”.



- **La idea básica de los “Planes Sociales”** consiste, según el Acuerdo 6 de ambos planes, en lo que sigue:
 1. *“La obtención de las mayores cuotas de empleabilidad de los trabajadores de la Empresa, para lo cual es necesario potenciar la utilización más efectiva de los recursos humanos”*. En otras palabras: se trata por un lado de saturar aún más la actividad laboral del trabajador al reducir la plantilla, y por otro, un reequilibrado de plantillas a medida que avance el ERE con distintos métodos: concursos de traslados y ascensos, procesos de adaptación de los recursos humanos a trabajadores en situación de baja saturación de actividad (reconversiones).
 2. Al margen de las promociones profesionales mediante concurso, el “Plan Social de Renfe-Operadora” va a posibilitar la movilidad con carácter de urgencia (así venía especificado en el “Plan Social” de la versión de 14 de julio de 2005) y que según la respuesta dada por la Dirección de la Empresa a los sindicatos SEMAF y UGT en el acta del 28 de julio de 2005, se trataría de reequilibrar el colectivo de talleres en las áreas de Madrid y Barcelona y el colectivo de conducción en el área de Cataluña. El procedimiento sería mediante ofrecimiento al personal de ámbitos *“con baja saturación de actividad”* y también, con reconversiones al personal *“idóneo”* que tenga distinta categoría. Para ADIF, se pone el acento en un *“reequilibrado de plantillas a medida que avance el ERE”*. El desarrollo se hará con la simplificación del número de categorías, movilidad hacia ámbitos con mayor grado de desequilibrio, adaptaciones de los recursos humanos, elevación del nivel de empleabilidad, etc.

- **Contratación de nuevos trabajadores.** El acuerdo 7 en los dos “planes sociales” es una pura ficción de la realidad, ya que en la entidad pública empresarial RENFE-Operadora, no depende de la empresa la contratación de trabajadores, y en segundo término, está en clara contraposición a la consecución del objetivo de rebajar la plantilla a 31 de diciembre de 2007 en 864, y al 1 de octubre de 2009, en 2000 trabajadores/as. En ADIF la tasa de reposición, es de 1 de cada 3 bajas *“pudiéndose incrementar dicha tasa hasta el 50% de reposición*. Sin embargo, está sujeta también a enormes limitaciones, pues: *“La solicitud de contrataciones se realizará mediante petición al Ministerio de Administraciones Públicas para que incluyan en la Oferta de Empleo Público de cada año, el número de contrataciones resultante de la aplicación de la tasa de*

reposición antes aludida” Por lo tanto, entendemos que todo ese acuerdo es papel mojado, pues aunque se pretendiera reponer una de cada tres bajas en RENFE-Operadora (que es la media para alcanzar los 667 nuevos trabajadores/as contratados según el Plan), o en ADIF con 833, y además se realizase, el resultado final será desastroso en la plantilla de trabajadores/as de ambas entidades, porque se va restringiendo la viabilidad de futuro empresarial en ambos sectores, y además, porque esa reposición tradicionalmente se ha realizado, con aquellos puestos que no aportan un valor añadido, pues la tónica de las contrataciones ha ido por la vía de engordar la masa de cuadros, directivos, técnicos, etc. Por otro lado, el propio Acuerdo 7, para ADIF está postergando a los que tienen excedencia voluntaria y les hace depender para su reingreso de la autorización del Ministerio. Por ello, resulta poco creíble que se vayan a contratar a 667 y 833 trabajadores/as respectivamente. Se trata de un número inalcanzable como se ha demostrado en todos los EREs anteriores. No obstante, es deseable y conveniente nuestra presión sindical para que, al menos, se cumplan con esas nuevas contrataciones que regulan los planes, pero con las siguientes premisas: admitiendo a los que estén con excedencias voluntarias y a los que estén con una incapacidad permanente total que así lo deseen, contratos de desempleados/as, pero poniendo trabas a otras modalidades que no sean las de empleo estable y con puestos operativos que aporten valor añadido, porque entendemos que existen demasiados directivos, puestos de estructura, etc.

C) ¿EL NÚMERO DE POSIBLES AFECTADOS POR LOS ERE'S SON LOS CORRECTOS?.

Entre la documentación que se adjunta al plan social de la Operadora (en este aspecto, es el único analizado y en poca medida), están los grupos afectados por categorías, años, provincias y Unidades de Negocio. Hemos constatado que los posibles prejubilables no coinciden con los datos que da la empresa pues, por ejemplo, en el caso de Zaragoza en la UN de Integria hay un defecto de 4 trabajadores menos de los que realmente pueden prejubilarse hasta el 31 de diciembre de 2009, y además, un error de bulto considerable, pues la empresa dice que afecta a 6 oficiales cuando en realidad son 12 los que tienen la posibilidad de prejubilarse a fecha 31 de diciembre de 2009. Imaginamos, que si en un colectivo de 23 afectados solamente en esta Unidad de Negocio de esta localidad, hay tantos errores, en un estudio de toda la provincia e incluso de

toda la Renfe-Operadora y ADIF, los errores se multiplicarán y podremos encontrarnos con una afectación mayor de la que dice la Empresa. La fuente para constatar esos errores ha sido, no sólo el conocimiento personal de las edades de esos compañeros con posibilidad de prejubilarse, sino también, la comprobación en el censo laboral de las fechas de nacimiento; (si algún delegado o delegada quiere entretenerse, aquí hay suficiente faena en las secciones sindicales para contrastar los datos de cada ámbito, tanto en ADIF como en Renfe-Operadora con el fin de hacernos una idea exacta de la posible afectación.)



D) PREJUBILACIONES, JUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS.

1º) PREJUBILACIONES:

- a) **Sujetos**: Hay que tener al menos 58 años en el momento de adherirse a los Planes de Prejubilaciones, en otras palabras: se necesita, para poder participar en esta prejubilación, tener un mínimo de 58 años a fecha de 31 de diciembre de 2009, en el caso de Renfe-Operadora. Si se pertenece a la empresa ADIF, habrá que tenerlos al 31 de diciembre de 2010. También acreditar por lo menos 15 años cotizados al finalizar los dos años de desempleo y, por último, haber cotizado antes del 1 de enero de 1967 en cualquier mutualidad, o bien haber realizado cotizaciones en RENFE antes del 14 de julio de 1967, o en FEVE y a las compañías concesionarias de ferrocarriles de uso público, ingresados antes del 19 de diciembre de 1969.
- b) **Beneficios económicos**: Durante los dos años de desempleo los “Planes Sociales” garantizan el 95% del Salario Regulador, que se calcula por el valor medio del salario bruto en los seis meses más beneficiosos para el trabajador, dentro de los 12 últimos, tomando las claves de abono 2 hasta la 590 y excluyendo 50 claves en ese intervalo, entre las que se encuentran: horas extras, dietas, gastos de viaje, indemnizaciones, prestaciones por incapacidad temporal, etc. Para colectivos específicos otorga unas determinadas ventajas económicas con respecto a los demás y así: para el personal que cobra por variable, considera la variable asignada por el 100% en todos los casos, independientemente de lo percibido. Lo mismo ocurre para el personal que tiene la categoría profesional de Mando Intermedio o Cuadro; finalmente, para el personal de Estructura, a la clave 404 le incrementa un porcentaje del 29% del valor de dicha clave.
- b) **Consideraciones a este beneficio**:
- Las empresas pagan sólo la diferencia entre el 95% del Salario Regulador y lo que abona la Administración por estar en el desempleo.
 - Se descuentan además el IRPF y las cuotas de la Seguridad Social correspondientes.

- Se revaloriza en un 2% cada año la aportación que realiza la empresa.
- Ambas Entidades Públicas Empresariales se obligan a elevar la indemnización mensual, en la cuantía necesaria para compensar las retenciones a cuenta del IRPF y de la Seguridad Social que haga la Oficina de Desempleo y, también, lo que tenga que deducir la empresa en concepto de IRPF y de la Seguridad Social con su parte. Se trata en definitiva de mantener los valores líquidos garantizados.
- Si fallece el trabajador durante el desempleo, los herederos percibirán las indemnizaciones que hayan quedado pendientes hasta agotar los 24 meses de desempleo, actualizada con un interés técnico del 6% anual.

2ª) JUBILACIONES:

a) **La denominada indemnización vitalicia**: Los ERE's regulan la llamada indemnización vitalicia, creando una ficción que tan sólo sirve para los cálculos de las indemnizaciones ya que, en estos expedientes de despido colectivo, no existe la posibilidad de que las Empresas abonen de por vida una indemnización por la pérdida de la expectativa de una mayor pensión, como ocurría en anteriores expedientes de Renfe.

- La Empresa y los firmantes del ERE de Renfe-Operadora priman al trabajador o trabajadora que se vaya antes, pues si tarda más de 12 meses en tomar la decisión de adherirse al Plan (independientemente de cuando entre en vigor) desde que cumple las condiciones para adherirse, le penalizan sobre el complemento de la pensión de jubilación (con la salvedad que se especifica en el ERE y es que tome la decisión antes de finalizar el año 2005) con un porcentaje que va en función de la edad teórica que tenga y así: el trabajador de 61 ó 62 años, pierde en la indemnización que otorga Renfe-Operadora, un 1,5% de la Base Reguladora de Jubilación (BRJ), pero si tiene 63 o más le aplican el 2% de la BRJ. En ADIF, aquellos trabajadores o trabajadoras que extingan el contrato durante los 25 primeros meses después de que cumpla las condiciones para poder acogerse, se les garantiza el 93% si tiene la edad teórica de 60 años (entendiendo por tal la suma de la real más la correspondiente a la penosidad); el 95,5% si tiene 61; el 98% si tiene 62 años y, por último, si tiene 63 o más el 100%. Aquí la penalización viene por dos vías:

Una sería, la de aquel/lla trabajador/a que, cumpliendo los requisitos para adherirse al expediente con anterioridad a la entrada en vigor, opte por esperarse más allá del 31 de octubre de 2006 para adherirse con la consecuencia fatal de que pierde si tiene la edad teórica de 62 años un 1,5% de la base reguladora de la jubilación y si tiene 63 o más años pierde un 2%; para los que tengan entre 60 y 61 años el porcentaje garantizado de la base reguladora, lo dejan en blanco.

Otra sería, aquel/lla trabajador/a que se espera a extinguir el contrato de trabajo más allá de los 25 meses después de haber cumplido las condiciones de la prejubilación (tener entre 58 y 63 años de edad y haber cotizado al menos 15 años entre otros requisitos que veremos).

- Base reguladora para el cálculo de la pensión de jubilación. La Seguridad Social aplica el criterio para averiguarla, dividiendo por 210 la suma de las bases de cotización (por contingencias comunes) de los 15 años (180 meses) inmediatamente anteriores al hecho causante, siendo éste la propia jubilación; ahora bien, el cómputo de las bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas:
 - Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al hecho causante se computan en su valor nominal, es decir, las que aparecen en las últimas 24 nóminas en el apartado de bases de contingencias comunes y tal cual es su cuantía real.
 - Las restantes bases de cotización se actualizan de acuerdo con la evolución que haya experimentado el IPC desde el mes a que aquellas correspondan, hasta que se inicie el periodo de bases no actualizables. Esto supone la actualización de los restantes 13 años, o si se prefiere en otros términos, las 156 bases reguladoras restantes.
 - Lagunas de cotización. Si apareciesen meses durante los cuales no hubiera habido obligación de cotizar, las lagunas se integran con la base mínima de cotización vigente para trabajadores mayores de 18 años.
- Los trabajadores que tienen el beneficio de coeficientes correctores de jubilación mínima, por ejemplo: ajustadores montadores, maquinistas, chapista-soldador, etc. a la edad que tienen, se le agrega el tiempo bonificado que haya estado de permanencia en esas categorías profesionales que se consideran penosas. En estos casos, se bonifica con 1 año o más (en función de la categoría profesional), la posibilidad de jubilarse anticipadamente sin pérdida de pensión,

por cada 10 años trabajados en esas categorías que la norma llama penosas.

- Para los trabajadores que no alcancen los 35 años cotizados, la indemnización “vitalicia” que otorgan ambas empresas, es corregida al alza, con un 3% o un 2% por cada año que falte hasta los 65 años de edad, con los mismos cálculos que hace la Seguridad Social pero en sentido inverso. ¿Y qué hace la Seguridad Social?, pues el porcentaje que aplica la Seguridad Social a la base reguladora varía en función del tiempo cotizado, de acuerdo con la siguiente tabla:

| <i>Años Cotizados</i> | <i>Porcentaje</i> | <i>Años Cotizados</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| 15 | 50 | 26 | 82 |
| 16 | 53 | 27 | 84 |
| 17 | 56 | 28 | 86 |
| 18 | 59 | 29 | 88 |
| 19 | 62 | 30 | 90 |
| 20 | 65 | 31 | 92 |
| 21 | 68 | 32 | 94 |
| 22 | 71 | 33 | 96 |
| 23 | 74 | 34 | 98 |
| 24 | 77 | 35 | 100 |
| 25 | 80 | | |

- Es decir, que por los primeros 15 años cotizados: el 50%
- Por cada año adicional de cotización, entre el 16° y el 25°, ambos incluidos: el 3 %.
- Por cada año adicional de cotización, a partir del 26°: el 2% hasta alcanzar el 100 %.

Esto significaría que, en un trabajador que opte por adherirse a las prejubilaciones, por ejemplo con 58 años de edad y 23 años cotizados, tendrá un porcentaje del 74%, pero que al finalizar el período de desempleo, como también cotiza, se le convierte en el 80%. Pues bien, la Empresa debe de compensar en la indemnización esa pérdida del 10% equivalente a los 5 años que le restan para llegar a los 65 años que, como se observa en el cuadro, el porcentaje de Jubilación sería del 90% de la base reguladora.

- La “indemnización vitalicia” es revalorizable cada año en el 2%, con independencia del tipo que aplique la Seguridad Social a la pensión

que le otorgue al trabajador como consecuencia de los aumentos de carestía de vida. Ocurre sin embargo que, como la indemnización “vitalicia” que da Renfe–Operadora y también el ADIF es única, hay que tener en cuenta su revalorización a la firma del contrato de adhesión y que suponemos que estas empresas y los firmantes de los ERE’s, lo habrán previsto en los denominados “factores de equivalencia” que aplica en la fórmula de la indemnización.



- La indemnización “vitalicia”, no se transmite a los herederos. Esto es de una importancia jurídica vital ya que, de esta no transmisibilidad, se pueden derivar perjuicios económicos a los posibles herederos en caso de fallecimiento durante la época de desempleo, de ahí la importancia de escoger una u otra opción de indemnización.

b) Modalidades de abonos de las indemnizaciones.

- **Introducción a modo de advertencia.** A pesar de lo que regulan los dos “Planes Sociales” sobre la pensión vitalicia, la realidad es, que sólo permite dos modalidades de abono. Si al trabajador le acontece la muerte durante el período de desempleo, sus derechohabientes percibirían, exclusivamente, las indemnizaciones que hayan quedado pendientes hasta agotar los 24 meses de desempleo, aunque actualizadas con un interés técnico del 6% anual, dejando de percibir la indemnización correspondiente a la pérdida de pensión por haberse prejubilado.
- **Modalidad de indemnización a fecha final del desempleo.** Una de las dos modalidades de abono de la indemnización que regulan los

dos Expedientes de Despido Colectivo consiste en que las empresas dejan de pagar la indemnización que complementaba el desempleo, esto es, una cantidad hasta completar en conjunto el 95% del denominado Salario Regulador (que es la prestación de desempleo más una indemnización variable para cada uno a cargo de las empresas Renfe –Operadora o Adif), y abona a la fecha final del mismo, una indemnización única, equivalente al capital coste-renta en sustitución de las indemnizaciones mensuales vitalicias y con arreglo a la siguiente fórmula:

$$C = (PG-PSS)/100 * BRJ * 14/12 * VAA$$

No obstante esta fórmula, la cantidad que resulte, no puede ser inferior a 6 veces el Salario Regulador (SR) La explicación de las siglas de la fórmula es la siguiente:

C = Capital que percibirá el ya jubilado el último día del mes siguiente al que termine el desempleo, con cargo exclusivo a Renfe–Operadora o ADIF según se esté adscrito.

PG = Porcentaje garantizado sobre la base reguladora en función de la edad teórica y corregida en su caso para los que no alcancen 35 años cotizados.

PSS = Porcentaje previsto con cargo a la Seguridad Social.

BRJ = Base reguladora de jubilación prevista.

VAA = Factor de equivalencia correspondiente al año de nacimiento, edad real en el momento previsto de la jubilación, mes de extinción del contrato y sexo. Estos factores de equivalencia vienen en un anexo de más de medio centenar de páginas y, si se observa en cada caso, en igualdad de años, a la mujer le corresponde un factor multiplicador mucho mayor que al hombre, suponemos, que para compensar la pérdida mayor de pensión de jubilación derivada de que su expectativa de vida es de varios años más que la del varón.

- **Indemnización al momento de darse de baja en la empresa.** La segunda modalidad que prevén los ERE's consiste en percibir en el momento de la baja en la empresa, una indemnización a su cargo y por una sola vez, equivalente al capital coste-renta y sustitutivas de las indemnizaciones de las etapas de Desempleo y Jubilación. Esta indemnización se concede de acuerdo a las condiciones personales, familiares y profesionales conocidas en el momento que el trabajador

cause baja en la empresa; no podrá modificarse por variaciones imputables a cambios en la legislación o situaciones socio-profesionales del trabajador que sean posteriores a su baja en Renfe-Operadora o ADIF. La Empresa correspondiente retendrá, en concepto de IRPF y de acuerdo con el vigente Reglamento del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, la parte de indemnización que esté sujeta al impuesto.

Como quiera que a la técnica normativa empleada tan defectuosa, se añade la complejidad de su cálculo y, sobre todo, la existencia de dos opciones de indemnización, nos permite aventurar, que en algún caso, puede darse una elección muy desafortunada y perjudicial para el trabajador/a que se prejuble, es el supuesto de que fallezca durante el desempleo; pues bien, para evitar perjuicios a sus herederos, debe tomarse la opción de coger el dinero el día que extinga su contrato y pase al desempleo, la razón está en que esa indemnización no es transmisible y, por tanto, entendemos que es la opción más beneficiosa para el trabajador/a.

c) **Beneficios Sociales.**

Se pueden considerar dos supuestos:

- Los Prejubilados tienen derecho a: el premio de permanencia si alcanza los 30 ó más años de servicio efectivo antes de cumplir los 64 años; a los títulos de transporte, la póliza de seguro colectivo de vida y accidentes; la vivienda de la empresa que esté habitando; la ayuda por hijos disminuidos psíquicos establecida en el artículo 546 de la Normativa, es decir, unos 60 €/mes que se mantiene para los pensionistas de jubilación, viudedad y orfandad siempre que sobreviva el hijo disminuido psíquico según la cláusula 15ª del XIV Convenio Colectivo.
- Los Jubilados tienen los mismos derechos que los prejubilados excepto el premio de permanencia, si bien esos derechos, sólo duran hasta el cumplimiento de los 64 años que es la edad de jubilación forzosa establecida en Convenio, y luego sólo tendrán los beneficios propios de su condición de jubilados, entre los que se encuentra la ayuda por hijos disminuidos psíquicos y los títulos de transporte.

d) **Pensión de la Seguridad Social.**

- Al margen de las indemnizaciones a cargo de la Empresa, la Seguridad Social otorga la pensión de jubilación anticipadamente por cada caso concreto y así, **pueden acceder a la jubilación a los**

60 años los trabajadores que se encuadren en alguno de los siguientes supuestos:

- Por tener la condición de mutualista
- Por acceder a la jubilación parcial. La jubilación parcial, la dejamos de lado porque no viene al caso.

En cuanto a los mutualistas, el RDLeg. 1/1994, viene a decir que, podrán acceder a la jubilación anticipada a partir de los 60 años, los trabajadores que hubieran estado afiliados a cualquier mutualidad laboral de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967 y siempre que reúnan todos los requisitos, salvo el de edad, para acceder a la pensión de jubilación. No tienen la condición de mutualista los trabajadores que hubieran pertenecido a mutualidades agrarias por cuenta propia o ajena, de empleados de hogar y de trabajadores autónomos (comentaremos más adelante el régimen específico para ciertos ferroviarios/as).



- **La cuantía de la prestación de jubilación a cargo de la Seguridad Social**, se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda según la escala establecida al efecto en función de los años cotizados.

- Cuando el/la trabajador/a acceda a la pensión desde un cese voluntario en el trabajo o con 30 o menos años de cotización: la cuantía de la pensión se reduce en un 8% por cada año que, en el momento del hecho causante, le falte para cumplir 65 años.

La reducción del 8% supone la aplicación de los siguientes coeficientes reductores que detallamos en la tabla:

| <i>Edad (en años)</i> | <i>Coefficiente reductor</i> |
|-----------------------|------------------------------|
| 60 | 0,60 |
| 61 | 0,68 |
| 62 | 0,76 |
| 63 | 0,84 |
| 64 | 0,92 |

- Sin embargo, cuando el trabajador reúna más de 30 años cotizados y se solicite la jubilación anticipada por el cese en la relación laboral, por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador y, a estos efectos, se entiende que son ajenas a la voluntad del trabajador, las extinciones del contrato de trabajo producidas en virtud de expediente de regulación de empleo: el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión de jubilación dependerá de los años completos cotizados. RD 1132/2002:

* Entre 31 y 34 años cotizados: 7,5%

* Entre 35 y 37 años cotizados: 7%

* Entre 38 y 39 años cotizados: 6,5%

* 40 años o más cotizados: 6%

Estas reducciones suponen la aplicación de los siguientes coeficientes reductores:

| Años de Edad | Años Cotizados | | | |
|--------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| | <i>31-34</i> | <i>35-37</i> | <i>38-39</i> | <i>Más de 40</i> |
| 60 | 0,625 | 0,65 | 0,675 | 0,70 |
| 61 | 0,70 | 0,72 | 0,740 | 0,76 |
| 62 | 0,775 | 0,79 | 0,805 | 0,82 |
| 63 | 0,850 | 0,86 | 0,870 | 0,88 |
| 64 | 0,925 | 0,93 | 0,935 | 0,94 |

- **Especificidad de la penosidad y peligrosidad en algunos ferroviarios.**

Presentan las siguientes peculiaridades:

- La edad mínima de jubilación (65 años) se reduce aplicando al tiempo efectivamente trabajado en cada uno de los grupos y actividades, de naturaleza especialmente peligrosa o penosa, el coeficiente reductor que corresponda según la siguiente escala:

* 0,15: para jefe de máquina, maquinista y ayudante de maquinista de locomotora de vapor, oficial calderero en depósito.

* 0,10: para capataz de maniobras, especialistas de estaciones, auxiliar de tren, agente de tren, maquinista principal, maquinista de tracción eléctrica, maquinista de tracción diesel, ayudante de maquinista de tracción eléctrica, ayudante de maquinista autorizado de tracción eléctrica, ayudante de maquinista de tracción diesel, ayudante de maquinista autorizado de tracción diesel, visitador de entrada, visitador de segunda, visitador de primera, visitador principal, operador principal de maquinaria de vía, ayudante de maquinaria de vía autorizado, jefe de equipo calderero chapista, oficial de oficio calderero chapista, oficial de oficio de entrada calderero chapista, jefe de equipo forjador, oficial de oficio forjador, oficial de oficio de entrada forjador, jefe de equipo fundidor, oficial de oficio fundidor, oficial de oficio de entrada fundidor, jefe de equipo ajustador-montador, oficial de oficio ajustador-montador, oficial de oficio de entrada ajustador-montador, peón especializado tapero tirafuegos. Además de todos

estos, están las refundidas categorías de calderero-chapista-soldador y chapista-soldador.

- Las fracciones de año superiores a 6 meses se computan como un año completo, no teniéndose en cuenta las fracciones inferiores.
- Se descuentan del tiempo efectivamente trabajado todas las faltas de trabajo, excepto las debidas a una baja médica y las autorizadas con derecho a retribución.
- El período de tiempo que medie entre la edad en que el trabajador se jubile y los 65 años se considera como cotizado, al efecto de determinar el porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión.

• **¿A partir de qué fecha debe haberse cotizado para jubilarse anticipadamente siendo trabajador ferroviario?**

1. Pueden jubilarse anticipadamente independientemente, de la existencia de ERE's o no, a partir de los 60 años los/as trabajadores/as que cumplan un de estas condiciones:

- Se otorga la posibilidad para todos los/as trabajadores/as mediante norma general, consistente en la necesidad de haber cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967.
- Ingresados en RENFE antes del 14 de julio de 1967.
- Pertenecientes a FEVE y a las compañías concesionarias de ferrocarriles de uso público ingresados antes del 19 de diciembre de 1969.

2. Pueden acceder a la jubilación anticipada a partir de los 61 años los/as trabajadores/as tal como se desprende del artículo 161.3 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social y el artículo 1.2 del Real Decreto 1132/2002 de 31 de octubre (BOE de 27 de noviembre de 2002) y que reúnan los siguientes requisitos::

- Estar inscritos como demandantes de empleo durante al menos los 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de la jubilación. No obsta al cumplimiento de este requisito la realización de actividad por cuenta propia o ajena de forma simultánea con la inscripción como demandantes de empleo, siempre que sean compatibles.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años completos, de los cuales 2 deben estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o, si se accediera desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar, al momento en que cesó esta obligación. Para el cálculo del

período de cotización no se tendrá en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores al 1 de enero de 1967.

- Que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. En todo caso se entenderá que se cumple este requisito cuando la extinción de la relación laboral se haya producido por alguna de las siguientes causas que dan lugar a la situación legal de desempleo:

* En virtud de expediente de regulación de empleo.

* Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando se produzca la extinción del contrato de trabajo.

* Por despido.

* Por despido basado en causas objetivas.

* Por resolución voluntaria del contrato por parte del trabajador en los siguientes supuestos:

+ Traslado del trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia cuando no existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

+ Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, afectando a la jornada de trabajo, el horario o el régimen de trabajo a turnos, perjudiquen al trabajador.

+ Extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador con base en:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador.

- Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

- Cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial declare injustificadas las decisiones de traslado del trabajador o de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

* Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que estas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.

- Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción del contrato en la relación laboral anterior fuera debida a alguna de las causas por las que se entiende que la extinción del contrato se ha producido por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

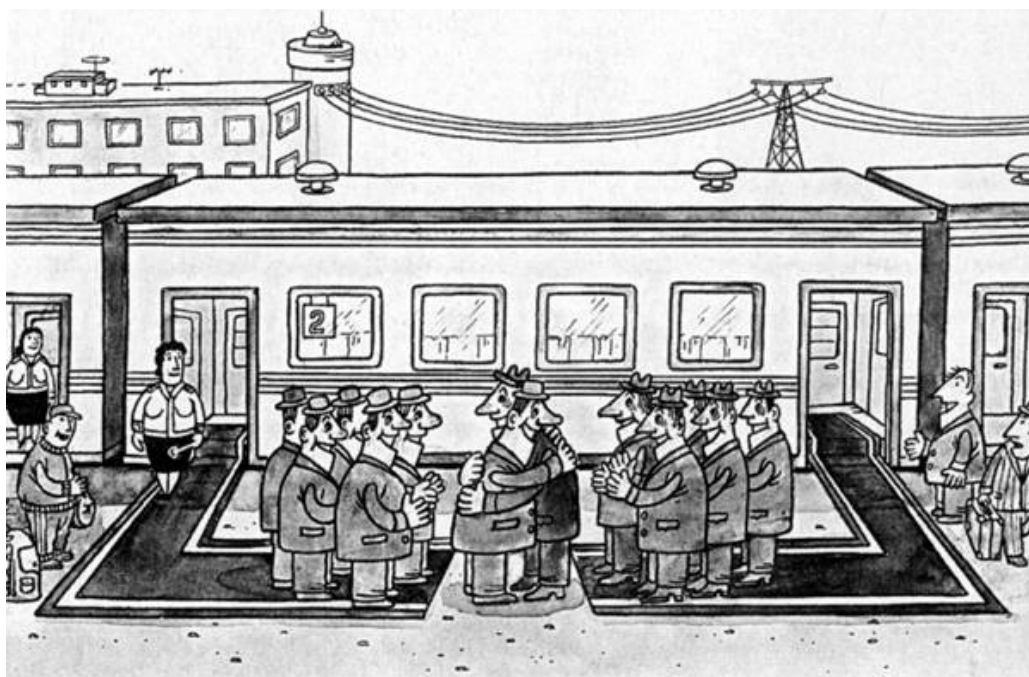
También pueden acceder a la pensión de jubilación anticipada, siempre que cumplan los requisitos de edad, período mínimo de cotización e inscripción como demandante de empleo, y que la extinción de la relación laboral se haya producido por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:

- Los beneficiarios de la prestación de desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación.
- Los beneficiarios del subsidio por desempleo mayores de 52 años.
- Los trabajadores mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, siempre que continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.

La inscripción como demandante de empleo y la necesidad de que el cese se haya producido por causas ajenas a la voluntad del trabajador no se exigen cuando el empresario, en cumplimiento de la obligación adquirida en acuerdo colectivo, haya abonado al trabajador, tras la extinción del contrato y durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de multiplicar por 24 la suma de las siguientes cantidades:

- La cuantía mensual que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo si hubiera accedido a esta situación en la fecha de extinción del contrato de trabajo.
- El importe mensual de la cuota abonada a la Seguridad Social o, en su caso, la de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

Para la acreditación del cumplimiento de este requisito la empresa deberá emitir un certificado en el que consten las cantidades abonadas al trabajador así como las bases de cotización por desempleo de los 180 días inmediatamente anteriores a la baja en la empresa. El trabajador deberá presentar éste documento ante la entidad gestora correspondiente, junto con la solicitud de la pensión de jubilación.



3ª) LAS BAJAS INCENTIVADAS.

- **Sujetos.** Desde el punto de vista práctico, pueden acogerse a la baja incentivada los/as trabajadores/as de Renfe-Operadora y ADIF que al día 31 de diciembre de 2009 tengan menos de 58 años, o bien al 31 de diciembre de 2010 respectivamente, dependiendo si pertenecen a una u otra empresa. También aquellos/as que aún teniendo más edad, no cumplan los requisitos de cotización mínima para poder acceder a la jubilación.
- **¿Puede denegarse?** Sí, atendiendo a las necesidades organizativas y de producción Renfe-Operadora y ADIF, puede retrasar o incluso denegar la baja incentivada. La otra baja, es decir, la que no otorga ninguna indemnización, ni tampoco el derecho al cobro del desempleo el/la trabajador/a, la puede realizar cuando quiera y le convenga, es lo que se conoce con el término de extinción voluntaria del contrato o dimisión.

- **Indemnización por acogerse a este despido colectivo.** Ésta se otorga por la baja incentivada regulada en los ERE's, y asciende a 45 días de salario por año de servicio efectivo o fracción de año prestado a la empresa hasta el momento del cese. Existe un tope máximo de 180.000 € y un tope mínimo de 12 meses de salario bruto con los mismos criterios del salario regulador en cuanto al cómputo de las claves a considerar. No obstante, la indemnización se calcula antes de deducir la Seguridad Social y el IRPF. Decir finalmente, que los 45 días de salario por año de servicio se corresponden con la indemnización que se daría en el caso de un despido improcedente, sólo que, en este hipotético caso, la indemnización no sería penalizada por la Agencia Tributaria, cuestión que no ocurre en el presente caso, pues como para los expedientes de regulación de empleo o despidos colectivos como le llama el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 51.8 la indemnización que procede es la *“de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades”*, la Hacienda se lleva un buen pellizco en miles de euros por ese exceso sobre los 20 días hasta los 45 que se dan.
- **Derechos.** A parte de la indemnización ya comentada, no se tiene derecho, ni a títulos de transporte, ni a seguro colectivo de vida y accidentes, etc. Sin embargo, pese a que desde el punto de vista de la auténtica situación real no cabe hablar de situación legal de desempleo, puesto que el trabajador lo que hace es un cese laboral mediante contrato, es decir lo pacta, no obstante lo anterior, desde el punto de vista jurídico, cuando la Autoridad Laboral autoriza un Expediente de Despido Colectivo como en este caso, formal y legalmente, nos encontramos con la posibilidad de percibir el desempleo, lo cual entendemos que es una subvención encubierta a las empresas.
- **La prestación por desempleo en la baja incentivada de este Expediente.** El régimen jurídico es el siguiente:

Los trabajadores/as cuya relación laboral haya sido extinguida se encuentran en situación legal de desempleo. La decisión extintiva del empresario se entiende por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa legal de desempleo, y el ejercicio de la acción contra el despido o la extinción no impide que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación. No obstante, cuando el período correspondiente a las vacaciones no haya sido disfrutado antes de la extinción del contrato, la situación legal de desempleo se

producirá una vez transcurrido dicho período. Art.209.3,4 RDLeg. 1/1994 TSJ Madrid 4ª 28-06-04

La extinción de la relación laboral con efectos de percibir la prestación por desempleo puede producirse, entre otras causas, por un Expediente de Regulación de Empleo. La situación legal de desempleo puede producirse por un despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor.

En estos casos, la situación legal de desempleo se acredita mediante resolución dictada por la autoridad laboral, en la que se autorice al empresario para extinguir las relaciones laborales. La resolución del expediente autoriza a la extinción, pero la situación legal de desempleo no se produce hasta la fecha en que la empresa rescinda los contratos.

Los/as trabajadores afectados deben solicitar la prestación en el INEM en el plazo de 15 días siguientes a la situación legal de desempleo.

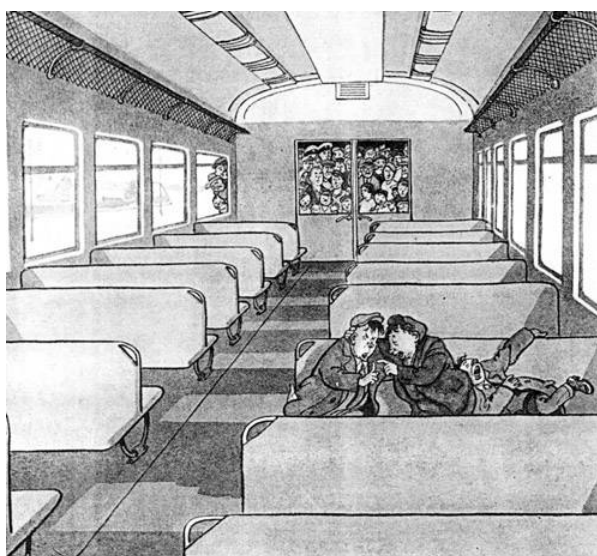
La duración de la prestación por desempleo dependerá del período de ocupación cotizada en los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior.

Si el trabajador se encuentra en alguna de las situaciones asimiladas al alta, el cómputo de esos 6 años se retrotrae por el tiempo equivalente al que permaneció en dicha situación, excepto en los siguientes casos: Penados liberados que hayan realizado trabajos que impliquen cotización a la Seguridad Social, y los emigrantes retornados que acrediten cotizaciones en el extranjero computables según convenio internacional.

En la prestación por desempleo, se sigue la siguiente escala:

| Período de ocupación cotizada en los 6 últimos años (en días) | Duración de la prestación (en días) |
|--|--|
| Desde 360 hasta 539 | 120 |
| Desde 540 hasta 719 | 180 |
| Desde 720 hasta 899 | 240 |

| | |
|-------------------------|-----|
| Desde 900 hasta 1.079 | 300 |
| Desde 1.080 hasta 1.259 | 360 |
| Desde 1.260 hasta 1.439 | 420 |
| Desde 1.440 hasta 1.619 | 480 |
| Desde 1.620 hasta 1.799 | 540 |
| Desde 1.800 hasta 1.979 | 600 |
| Desde 1.980 hasta 2.159 | 660 |
| Desde 2.160 | 720 |



La cuantía de la prestación se calcula aplicando un porcentaje a la base reguladora. La cuantía resultante de la prestación por desempleo no puede ser superior ni inferior a los topes establecidos.

La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases de cotización por la contingencia de desempleo (base de cotización por AT/EP) excluida la parte de horas extraordinarias correspondiente a los 180 días inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

El número divisor es 180 porque se consideran los meses cotizados como de 30 días. Cuando se coticen por días naturales de cada mes se toma como divisor el número global de días. Cuando exista descubierto de cotización en alguno de esos días, se completa con la que hubiera correspondido de haber cotizado. TS 4ª 03-12-93

En caso de que la situación de desempleo se genere tras una situación de reducción de jornada por guarda legal, las bases de

cotización que deben tomarse en consideración para determinar la cuantía de la prestación son las correspondientes a los 6 meses anteriores a la situación de desempleo, aunque durante dicho período se hubiera disfrutado de una reducción de jornada con la consiguiente reducción salarial.

Los porcentajes aplicables a la base reguladora son los siguientes:

- Los 180 primeros días: el 70% de la base reguladora.
- A partir del día 181: el 60% de la base reguladora.

Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al mínimo establecido.

La cuantía mínima aplicable a la prestación por desempleo depende de las cargas familiares del trabajador:

| Nº de hijos | Cuantía Mínima |
|-------------|-----------------|
| 0 | 80% del IPREM* |
| 1 o más | 107% del IPREM* |

* IPREM vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias)

Para el año 2006 la cuantía del tope mínimo es la siguiente:

| | |
|------------------------|--------------|
| Beneficiario sin hijos | 447.16 €/mes |
| Beneficiario con hijos | 598.08 €/mes |

En caso de pérdida de un trabajo a tiempo parcial, las cuantías máximas y mínimas se determinan teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas.

Se consideran hijos a cargo los que cumplan las siguientes condiciones:

- Sean menores de 26 años o mayores incapacitados.
- Carezcan de rentas, de cualquier naturaleza, superiores al SMI vigente y que para el año 2006 es de 18,03 €/diario y 540,90 €/mes.
- Convivan con el beneficiario. No es necesario el requisito de convivencia cuando exista obligación de prestar alimentos conforme a un convenio o resolución judicial.

Estos requisitos deben cumplirse en el momento del hecho causante, excepto en el caso de hijos que nazcan dentro de los 300 días siguientes.

La cuantía máxima aplicable a la prestación por desempleo depende de las cargas familiares del trabajador:

| Nº de hijos | Tope máximo |
|-------------|-----------------|
| 0 | 175% del IPREM* |
| 1 | 200% del IPREM* |
| 2 o más | 225% del IPREM* |

* IPREM vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en 1/6 (parte proporcional de las pagas extraordinarias) El IPREM Art.2 RDL 3/2004. A partir del 1 de julio de 2004 se crea el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para que pueda utilizarse como indicador del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.

Para el año 2006 se establecen las siguientes cuantías del indicador público de renta de efectos múltiples D1d.16 Ley 2/2004:

| Período | Cuantía |
|---------|--|
| Diario | 15,97 € |
| Mensual | 479,10 € |
| Anual | 5749,20 € si expresamente se excluyen las pagas extras |

Para el año 2006 la cuantía máxima en la prestación por desempleo es la siguiente:

| | |
|--------------------------------|---------------|
| Beneficiario sin hijos | 978.16 €/mes |
| Beneficiario con 1 hijo | 1117.90 €/mes |
| Beneficiario con 2 o más hijos | 1257.64 €/mes |



E) VALORACIÓN.

- La adopción de estos nuevos despidos colectivos por los Sindicatos firmantes y la Empresa, supone a medio plazo un suicidio empresarial, agravado por la desmembración de Renfe en dos empresas, ya que la rebaja sistemática de la plantilla reduce las posibilidades de subsistencia de las Empresas, teniendo que subcontratar cada vez más, hasta que desaparezca la Empresa matriz.
- Desde la perspectiva sindical, nos encontramos con trabajadores/as en condiciones más precarias y en las garras de los especuladores de mano de obra barata. Algunos sindicatos se mueven como pez en el agua en este fenómeno de las externalizaciones, al copar la mayor parte de la afiliación en el sector de contrata, dados los mecanismos de presión utilizados contra los/as trabajadores/as para su adhesión a esos sindicatos, y en connivencia absoluta con los/as empresarios/as; de ahí que propicien la desaparición de cargas de trabajo en el sector público, porque ello es coherente con sus intereses sindicales.
- Los/as ciudadanos/as perciben cómo cada vez se sustrae más patrimonio y servicio público ferroviario, ya sea por vía de desaparición de las propias estaciones, ya sea por la disminución de

personal en ellas y por la prestación de un servicio cada vez menor en los trenes convencionales. En gran parte son responsables los sindicatos mayoritarios que han propiciado este desajuste por intereses absolutamente bastardos, ya sea con la firma de despidos colectivos, ya sea firmando gráficos de servicio en los que desaparece personal y, por tanto, servicio a la ciudadanía.

- CGT tiene que seguir en su línea de preservar las Empresas Renfe–Operadora y Adif, como en su día lo hizo por mantener la unidad orgánica de Renfe; CGT tiene que luchar por preservar el sector público en general, no ceder al chantaje que supone el admitir unas determinadas ventajas para una parte de los/as trabajadores/as, frente al interés general de la viabilidad de las empresas y del sector público. No puede participar en el gran fraude, cual es el traspaso de costes públicos de una Empresa como Renfe-Operadora, ADIF, o cualquiera otra, a la Oficina de Desempleo que también es pública pero costeada por los/as trabajadores/as en exclusiva, ya que el coste de las cotizaciones empresariales no deja de ser un coste salarial más.
- CGT tiene que abogar por la rebaja de la edad de jubilación por ley para todos los/as trabajadores/as. Esta rebaja de la edad de jubilación tiene que tener un alcance general y no sólo para determinados sectores estratégicos que en general son públicos o semipúblicos; dicha medida debe ir acompañada de reposiciones de plantilla.
- CGT debe luchar por la reducción de la jornada laboral, ya que el actual estado tecnológico nos permite eso y mucho más, con tal de que exista un reparto más equitativo de la riqueza que genera la actividad laboral.
- CGT debe poner todo tipo de obstáculos: sindicales, sociales y jurídicos, a la firma de estos despidos, tanto en el sector público como privado. Por esta razón se han impugnado los el ERE's 2005-2009 en Renfe-Operadora y el correspondiente a los años 2006-2010 de ADIF, aún a sabiendas de que en esta lucha volveremos a quedarnos solos, porque incluso, las resoluciones judiciales de anteriores EREs, se han mostrado muy benévolos con ellos y han justificado lo injustificable y es que el fraude a la sociedad, sigue siéndolo, aunque se disfrace.

Septiembre de 2006