

ACTA

En Madrid, a las 10,00 horas del día 30 de noviembre de 2004, se reúnen en las dependencias de la Dirección General de Seguridad, Organización y Recursos Humanos, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de representantes, respectivamente, de la Dirección de Renfe y del Comité General de Empresa, como legítimo representante de los trabajadores.

Por la Dirección de Renfe



José Angel Méndez González	Director Corporativo de RR.HH.
Agustín Pérez Labrador	Director de RR.HH. UN Cercanías
José María Reyes Hernández	Director de Relaciones Laborales
Carmen Pérez Canal	Directora de Negociación Colectiva
José Luis Lamas Chousal	Jefe de Negociación Colectiva

Por el Comité General de Empresa

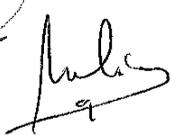
Salvador Molina Álvarez	UGT
Vicente Calzado Tellez	UGT
José Angel García Bastante	CC.OO.
Teresa Jiménez de la Asunción	CC.OO.
José M ^a Blázquez Blázquez	SEMAF
José M. Fernández Martínez	CGT
F. Rafael González Escudero	SF

La reunión forma parte del proceso de información y consultas a la Representación de los Trabajadores con motivo de la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario (LSF), en cuanto a la segregación empresarial prevista.

Como cuestión previa la CGT quiere manifestar que en el Acta anterior no se recogieron sus posiciones correctamente, por lo que la presenta por escrito, y otro donde da contestación a las preguntas formuladas por la Dirección, que se acompañan como anexo nº1 al Acta.



Preguntada por la Empresa, la Representación de los Trabajadores manifiesta que todos han recibido en CD la documentación solicitada en la reunión anterior.





SOBRE LOS DOCUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PRESENTADOS EN LA MESA DEL Art. 44 DEL E.T. ANTE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY DEL SECTOR FERROVIARIO

PRINCIPIOS DE LA ACCION PREVENTIVA

En este apartado estaríamos de acuerdo con lo propuesto por la Empresa ya que responde a la declaración de principios realizada en Abril de 1998.

OBJETIVOS

Cambiar el Texto de la Empresa por el siguiente

La determinación de objetivos se realiza a partir del estudio y análisis de la situación actual de la empresa, con el fin de priorizar y optimizar la asignación de los recursos y esfuerzos. Los objetivos son alcanzables y medibles,

Independientemente del cumplimiento de la legislación vigente, se definen objetivos encaminados hacia una mejora de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, contribuir al bienestar laboral, a disminuir la siniestralidad y en general los fallos y errores que limitan la eficiencia de la actividad productiva, como lo exigen razones de tipo ético, legal y económico.

Cabe distinguir dos tipos de objetivos: objetivos de gestión de la prevención de riesgos laborales y objetivos de actuaciones y resultados concretos.

Objetivos de gestión de la prevención de riesgos laborales

Los objetivos de Gestión son de carácter estratégico y van encaminados a facilitar la implantación y el buen desarrollo del sistema de prevención de riesgos laborales. Los objetivos de carácter estratégico requieren la definición de una serie de actividades concretas medibles en términos de resultados y de las cuales se podrá valorar el cumplimiento de tales objetivos. Dentro de éstos se incluyen los siguientes:

- Introducir una cultura Preventiva no formal en la Empresa
- Integrar efectivamente la cultura Preventiva en el proyecto empresarial para ello :
- Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo.
- La empresa promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas

La Empresa pide que conforme se quedó el 23 de noviembre, le hagan llegar las consideraciones que hayan estimado convenientes sobre la documentación entregada en este proceso, manifestando las RLT que las están concluyendo y las enviaran posteriormente, con la excepción del S.F. que presenta documento, y se adjunta como anexo nº2 al Acta.

Por parte de la Dirección de la Empresa se entrega relación de personal no activo que mantiene algún vinculo con Renfe, explicándose la forma en que se ha hecho la adscripción.

Se entrega igualmente por la Dirección listado de trabajadores de Organos Corporativos, dividido entre ADIF y Renfe Operadora, informándose también como se ha efectuado la asignación.

Se informa que es intención de la Dirección remitir al domicilio de todos los trabajadores comunicación sobre su asignación a partir del 31 de diciembre (ADIF, Renfe Operadora)

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 12.30 horas del día y lugar indicados en el encabezamiento de este Acta, convocándose la próxima para el día 9 de diciembre a las 11.00 horas, con objeto de finalizar este proceso de información y consultas.

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

[Handwritten signatures for the workers' representation]
Por SF
A. Garcia
Por CGT

POR LA DIRECCION

[Handwritten signatures for the direction]
RQ

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO



EL SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT), representando por JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, realiza la siguiente ALEGACIÓN AL ACTA de fecha 23 de noviembre de 2004, resultante de la reunión mantenida con la dirección de la empresa sobre el proceso de información a la Representación de los trabajadores con motivo de la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario (LSF), en cumplimiento de lo que ordena el artículo 44 del ET.

Este sindicato respecto de la propuesta planteada por la empresa manifestó de forma sucinta:

"Que este sindicato daría una respuesta, una vez que la dirección de la empresa informase de los resultados económicos derivados de la gestión como entidad colaboradora. Información que se solicitó en la anterior reunión. Asimismo, como principio, este Sindicato está conforme con que Renfe continúe como empresa colaboradora de la Seguridad Social, pero para tomar una decisión a este respecto, previamente debemos conocer los recursos humanos y materiales para prestar este servicio, así como los tiempos de prestación del mismo."

Por tanto, instamos a que se incorpore al acta de la reunión de hoy, nuestras manifestaciones, y le requerimos que esta situación no se vuelva a producir, pues nos veríamos obligados a tomar las acciones legales oportunas para erradicar estas actitudes que vulneran los derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad sindical.

Madrid, a 30 de noviembre de 2004.



Fdo: José Manuel Fernández Martínez.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO



EL SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT), representando por JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, realiza las siguientes,

CONSIDERACIONES

PRIMERA: Respecto a la propuesta empresarial de crear un coeficiente corrector, al objeto de buscar un resultado neutro para el sistema de primas del Personal Administrativo y Servicios Generales, manifestamos que por el momento no es necesario, dado que el Convenio Colectivo que se está negociando es único de Renfe, y seguramente tendrá una vigencia más allá del 1 de enero de 2005.

Además solicitamos información respecto a la distribución del Personal Administrativo y Servicios Generales, distribución de la masa salarial aplicable según su Sistema de Primas.

En otro orden de cosas, planteamos la revisión de sistema de primas del Personal Administrativo y Servicios Generales.

SEGUNDA: No estamos conformes con el procedimiento previsto para los posibles trabajadores de la Renfe Operadora para el descuento del alquiler de vivienda. Pues se dejaría de aplicar la normativa laboral sobre viviendas, y se generaría, a mayores, una discriminación de trato respecto al resto de trabajadores de Renfe.

TERCERA: En la reunión de hoy no vamos a presentar los informes y alegaciones a la documentación aportada, dado que todavía los estamos elaborando. No obstante respecto a la documentación de los Planes de Seguridad en la Circulación, estamos a la espera de que se nos presenten los borradores del Reglamento de la Ley del Sector Ferroviario, y de las Ordenes Ministeriales sobre la habilitación del Personal y Homologación de Centros Médicos y Centros de Formación, y sobre Homologación de Material Rodante y Centros de Mantenimiento.

Madrid, a 30 de noviembre de 2004.



Fdo: José Manuel Fernández Martínez.



y, de ser posible, aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa.

- Establecer cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios.
- Reducir la siniestralidad Laboral en la Empresa para ello:
- Informamos y formamos a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.
- Analizamos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato. Nuestra empresa asume lo expuesto anteriormente como garantía de pervivencia y crecimiento de la misma.

Objetivos de actuaciones y resultados concretos:

Con esta finalidad la estructura organizativa de la Empresa, tendrá fijados unos Objetivos que se señalaran cada año, tanto a nivel Corporativo como a Nivel de Negocio o Dirección

PRESUPUESTOS

Estamos de acuerdo con el documento de la Empresa

Referencias legales y normativa

Legales

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 5.
- RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, artículos 8 y 9.

Normativa

- UNE 81900:1996EX; Sistemas de Gestión de la prevención de riesgos laborales apartados 4.5.1 y 4.5.2
- OHSAS 18001:1999 Sistema de gestión de seguridad y salud laboral
- ISO 9000:2000 Sistemas de Gestión de Calidad



INTEGRACION DE LA PREVENCION FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

En el apartado 5.1.2. Comité de dirección de UNE

Añadir al principio lo siguiente:

Definirá la Política preventiva de la UNE, así como realizará la aprobación del plan de prevención de la UNE a fijación de Objetivos en Prevención de Riesgos Laborales de la UNE, todo ello en concordancia con lo establecido por el Comité de Dirección de la Empresa

En el apartado 5.1.5 Técnicos y Mandos

Eliminar: "Investigación"

En el apartado 5.2.- En la adquisición de equipos

Añadir:

Como primer párrafo

El Objetivo es garantizar que las sustancias y los equipos que se adquieran sean seguros, adecuados al trabajo y convenientemente adaptados a tal efecto. Se aplicará a todos los equipos de trabajo: máquinas, aparatos, instrumentos o instalaciones que se utilicen en la empresa. También se considerará la adquisición de sustancias o preparados químicos que se utilicen en el trabajo.

La dirección en la que el equipo va a ser instalado o el producto va a ser utilizado debe concretar los requisitos de los mismos, en función de:

- las prestaciones que debe proporcionar el equipo o producto
- las condiciones o características del puesto
- las características de las personas que van a trabajar con el equipo o utilizar el producto
- el método de trabajo establecido.

El *Servicio de Prevención*, en su caso, asesorará sobre los posibles efectos que pudieran generar los equipos o productos químicos que se van a adquirir y, si es necesario y técnicamente posible, proponer equipos o productos alternativos.

El *departamento de compras* del centro de trabajo, deberá asegurarse de que los equipos y productos adquiridos cumplen con la normativa legal exigida para cada caso y en ese momento. En su defecto alguna persona designada debería realizar



esta función de control, en último término el Servicio de Prevención. Con carácter general, las máquinas o equipos deben disponer del marcado CE, declaración CE de conformidad y manual de instrucciones; mientras que las sustancias y preparados químicos peligrosos deben estar correctamente etiquetados en el envase y provistos de la ficha de datos de seguridad.

Los *trabajadores* también deberán ser consultados respecto a la adquisición de nuevos equipos y productos químicos peligrosos.

A su vez los trabajadores han de ser informados sobre los riesgos inherentes y las correspondientes medidas preventivas a aplicar, así como la formación específica para un buen uso.

Referencias legales y normativa

Legales

- Ley 31/1995. Art.41.
- RD 1435/1992 y RD 56/1995 sobre máquinas.
- RD 363/1995 y RD 1078/1993. Fichas de datos de seguridad de sustancias y preparados peligrosos.

En el apartado 5.4- En la contratación de personal

Introducir este texto en el primer párrafo

La selección del personal para un puesto de trabajo determinado, deberá estar precedido siempre de un análisis y descripción del puesto.

Es en esta fase de análisis donde se deben identificar los riesgos que comporta o puede comportar la realización de las tareas propias del puesto. En caso de un puesto de trabajo ya existente, estos riesgos quedan reflejados en la evaluación de riesgos correspondiente, en cambio, si se trata de un puesto de nueva creación, los riesgos deberán ser deducidos basándose en los riesgos de puestos similares o del estudio de las condiciones de los lugares de trabajo, de la maquinaria, de los equipos y de las sustancias a utilizar.

Una vez analizado el puesto de trabajo con los riesgos adecuadamente especificados se debería proceder a la descripción del perfil del mismo.

Para ello se tendrá en cuenta si deben requerirse al trabajador unas características físicas y psíquicas determinadas o una formación y experiencia específicas u otras características que permitan la ocupación del puesto con las suficientes garantías de seguridad.



Referencias legales y normativa

Legales

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículos 25, 26, 27 y 28

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

En el apartado 6.1.-Servicio de Prevención

Añadir en el Segundo párrafo lo siguiente:

El personal que realiza las funciones específicas de prevención no es ejecutivo, sino funcional o *staff*, de modo que las tareas cotidianas de la prevención deben realizarlas los diferentes niveles de mando, que constituyen las unidades operativas, integrando la prevención en sus puestos de trabajo.

En el apartado 6.1.2. Recursos Humanos

En el apartado 6.1. se dice que al objeto de favorecer la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos, el Servicio de Prevención tiene una organización estructurada en dos niveles, **uno corporativo** y otro descentralizado en las Unidades de Negocio.

Mal se puede cumplir este apartado si en el Órgano Corporativo **no se le** dota de personal **Este tema es para las dos empresas**

Igualmente tampoco se puede cumplir lo establecido anteriormente en la UNE de Patrimonio y Urbanismo si el servicio de Prevención **carece de personal en la misma tanto de Nivel Superior como de intermedio**

Lo mismo ocurre con la UNE de Proyecto de Coordinación de Inversiones que no cuenta con técnico de nivel superior ya que tal y como establece el RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención **debe de contar como mínimo con un técnico de dos especialidades de Nivel Superior (Seguridad e Higiene y Psicología y Medicina)**

En la UNE del AVE pasa lo mismo que en la UNE de Proyectos de Coordinación de Inversiones por lo tanto hay que dotarle de **Técnicos de Nivel Superior**

En Regionales por comparación con el resto de las UNE habría que **dotarles de Técnicos de Nivel Medio** para poder realizar las funciones que se establecen en el proyecto

Hay que diferenciar las funciones de los técnicos de Nivel Superior y los Técnicos de Nivel inferior tal y como establecen los artículos 36 y 37 del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención



En el apartado 6.2.1. Comités de Seguridad y Salud

Se debe incluir todo lo establecido en los artículos 563,564 (con las modificaciones en cuanto a las UNE),565 con las modificaciones respecto a los comités Provinciales del XII Convenio Colectivo

7.10.- Vigilancia de la Salud

Este apartado debería sacarse de donde está y ponerse como un Capítulo más que podría ser el 8 y en el que se deberían de incluir lo establecido en los art.547 , 548 , 549, 550 ,551, 552, 554, 555, 556,557,558,559,560,561 y los anexos 1 y 2

ACTUALIZACION Y REVISION DEL PLAN

Este Capítulo debería de integrarse como apartado en el Capítulo 7

º TRABAJADORES	DELEGADOS PREVENCIÓN	COMITÉ SEG. Y SALUD ⁽¹⁾	SERVICIO DE PREVENCIÓN
1-5	-	NO	Empresario/Trabaj./S.P. ajeno
6-30	1 (Del. Personal)	NO	Trabaj./S.P. ajeno
31-49	1	NO	Trabaj./S.P. ajeno
50-100	2	SÍ	Trabaj./S.P. ajeno
101-250	3	SÍ	Trabaj./S.P. ajeno
251-500	3	SÍ	Trabaj./S.P. propio ⁽²⁾ /S.P. ajeno
501-1000	4	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
1001-2000	5	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
2001-3000	6	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
3001-4000	7	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
> 4000	8	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno

⁽¹⁾ Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros.

⁽²⁾ Para empresas que pertenezcan al ANEXO I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997).