

Renfe

*D. Corporativa de Organización y RR. HH.
Dirección de Relaciones Laborales*

ACTA

En Madrid, a las 11,00 horas del día 9 de diciembre de 2004, se reúnen en las dependencias de la Dirección Corporativa de 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.
José Nuñez Blázquez	Director de Planificación y Control
Agustín Pérez Labrador	Director Dirección Gral. Adjunta
José María Reyes Hernández	Director de Relaciones Laborales
Luis Díaz Guerra	Director Jurídico Laboral

Por el Comité General de Empresa

Salvador Molina Álvarez	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
Francisco Santiago Aguayo	SF

Se inicia la reunión como continuación de las mantenidas hasta la fecha y dentro del proceso de información a la Representación Legal de los Trabajadores, al objeto de dar por finalizado el periodo de consultas, según lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de Trabajadores. La Dirección de la Empresa solicita a la RLT las alegaciones que estimen oportunas derivadas de las diversas comunicaciones realizadas en este proceso.

UGT presenta las alegaciones que se incorporan a este Acta como anexo nº1, relacionado con:

- La postura inicial respecto a las reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa al amparo del artículo 44 del ET.
- Valoración a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de Adif y Renfe Operadora.
- Servicio de Prevención mancomunado (SPM).
- Valoración de la aplicación del Artículo 44 del ET (prima clave 466).

Por su parte CC. OO. manifiesta lo siguiente:

La división en dos empresas diferentes de la actual Renfe se produce por imperativo de la Ley 39/2003 del sector ferroviario constituyendo este hecho la razón de las negociaciones que al amparo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se han mantenido con la Dirección de la Empresa hasta el día de hoy. Valoradas las mismas así como la documentación recibida, CC.OO. no aprueba la división empresarial por las siguientes razones:

- Ésta división se basa en un modelo que ha sido establecido legalmente y el cual no es compartido por nuestra organización.
- No han quedado perfectamente claras y deslindadas las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que para los trabajadores conlleva esta división.
- No hemos participado en la adscripción del personal actual de Renfe en una u otra empresa que ha sido realizada de forma unilateral por la Dirección de la misma.
- No podemos avalar las posibles irregularidades que como consecuencia de esta adscripción se hayan cometido.
- En cuanto al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, decir que adolece de falta de concreción en una serie de materias que adjuntamos como anexo.

Y entrega las aportaciones a los documentos relativos a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales figurándose como anexo nº2 al Acta.

SEMAF aporta sus alegaciones al proyecto del nuevo modelo de gestión de la Seguridad en la Circulación en la red ferroviaria de interés general, así como las observaciones correspondientes al Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Renfe Operadora, que figura como anexo nº3 al Acta.

CGT expresa que la información facilitada no es suficiente, que existe un desequilibrio en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales presentados por la representación de la Empresa y considera insuficientes los Planes de Seguridad en la Circulación, por lo que remitirán alegaciones al respecto.





Renfe

D. Corporativa de Organización y RR. HH.

Dirección de Relaciones Laborales

El S. F. expone su desacuerdo con la segregación de la Empresa Renfe y entregan alegaciones a los Planes Estratégicos de Seguridad en la Circulación que se anexa como documento nº5

La Dirección de la Empresa por su parte quiere dejar constancia de su posición en relación con la permeabilidad colectiva como garantía de empleo entre Adif y Renfe Operadora en los términos siguientes:

1. Al amparo de la Ley nº39/2003 del Sector Ferroviario cuando por decisión de una de las dos Empresas por razones técnicas, económicas u organizativas, promueva expediente colectivo de extinción de relaciones de trabajo, y la otra Empresa vaya a desarrollar la actividad en la que se produce la extinción o sea la causante del expediente de crisis de la otra se subrogará en las relaciones laborales de los trabajadores cuya relación laboral vaya a quedar extinguida, siempre y cuando los trabajadores afectados renuncien al percibo de las indemnizaciones que por causa de la extinción fuera a recibir.
2. Para que opere este mecanismo de subrogación es requisito necesario que se cite a la empresa que va a suceder en la tramitación del expediente.
3. La subrogación se llevara a cabo en las condiciones laborales que tiene la empresa sucesora.
4. Esta garantía de permeabilidad tendrá una vigencia de tres años desde la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario es decir desde el 31 de diciembre del 2004 hasta el 31 de diciembre del 2007.

A continuación se informa por parte de la Dirección de la Empresa que en virtud de la disposición adicional primera de la Ley 39/2003 de 17 de noviembre del Sector Ferroviario, el GIF se incorpora al Adif manifestando al respecto que el total de personas es de 270 y que la distribución territorial por ámbitos provinciales es de 226 en Madrid, 5 en Barcelona, 23 en Zaragoza, 8 en Lérida y 8 en Guadalajara y la relación nominal le será facilitada en los próximos días.

Así mismo la RDE informa que la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario, con la consiguiente separación de la empresa en dos entidades, produce el efecto que los colectivos que sirven de base para el cálculo de la prima del personal administrativo y servicios generales (Clave 466) sean diferentes tanto en Adif como en Renfe Operadora, por ello, y al objeto de que quede asegurada la neutralidad en el sistema de primas del colectivo señalado

en cada una de las dos entidades, es necesario modificar el coeficiente "Kp" de la fórmula de la clave 466 que se va a implantar en cada entidad pública empresarial.

Los nuevos valores calculados son:

- Para Adif 0'89
- Para Renfe Operadora 0'69.

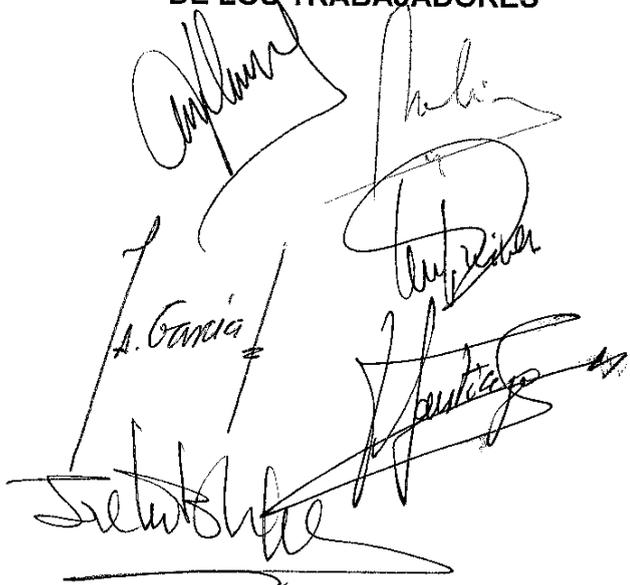
Estos coeficientes entraran en vigor a partir del 1 de enero por lo que serán operativos por primera vez en la nómina de febrero.

Por parte de la RLT se manifiesta que la posición de la Empresa respecto a la permeabilidad colectiva es información que se facilita por primera vez en el desarrollo de este proceso y por tanto solicitan poder expresar sus comentarios o alegaciones al respecto, para lo cual se fija como fecha límite el próximo día 13 a las 17 horas al objeto de elevar a definitiva el presente Acta.

Por último la RDE manifiesta que en ese mismo plazo remitirá a la RLT la relación definitiva de personas que quedarán adscritas a Renfe Operadora, relación que también será enviada al Ministerio de Fomento para su publicación como Orden Ministerial según se establece en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 39/2003 del Sector Ferroviario.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 13.00 horas del día y lugar indicados en el encabezamiento de este Acta, convocándose la próxima para el día 13 de diciembre a las 17.00 horas, con objeto de finalizar este proceso de información y consultas.

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**



POR LA DIRECCION



ANEXO N° 1



Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar
SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

POSTURA INICIAL DE UGT RESPECTO A LAS REUNIONES MANTENIDAS CON LA DIRECCION DE RENFE, AL AMPARO DEL ART. 44 DEL E.T.

La valoración que desde UGT, hacemos del modo en que se lleva a efecto la disgregación de la empresa RENFE, debemos manifestar nuestras reticencias, ya que con independencia de que la misma venga impuesta por imperativo de Ley, no es menos cierto que existe un gran elenco de leyes de orden social que conforman los principios a los que se debiera ajustar dicha escisión, entre los que cabe enumerar someramente, la participación y no solamente audiencia en tan drástico proceso de la representación sindical, máxime en el caso que nos ocupa en que un buen número de trabajadores especialmente de los Órganos Corporativos que han sido **ARBITRARIAMENTE** adscritos con una mas que dudosa lógica.

Se echa de menos un serio estudio de las necesidades en cada una de las nuevas entidades, su garantía de futuro y económico financiera, etc. En definitiva la estabilidad y el futuro de los trabajadores que con cierta premura y falta de coordinación han sido encaminados hacia una u otra suerte.

Entendemos que este proceso debe estar presidido por el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores y se deben articular los mecanismos necesarios para **GARANTIZAR** a **TODOS** los trabajadores no ya sólo las condiciones laborales derivadas del contrato de trabajo, sino **todos y cada uno de los derechos y garantías sociales que hasta ahora venían disfrutando**, tales como movilidad geográfica y funcional, títulos de transporte, viviendas, licencias, toda clase de excedencias, acoplamiento por pérdida de facultades, seguros de vida, y cualquier otro beneficio social, y no solo durante los tres años inmediatamente posteriores a la división, sino con una garantía similar a la que actualmente venimos ostentando.





Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar
SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

En consecuencia, se deben madurar estas opciones y fijar las bases de sustento a estos derechos que no deben ser en ningún caso puestos en tela de juicio.

En lo relativo a la colaboración de RENFE en la gestión de la Seguridad Social, UGT se manifiesta inicialmente de forma favorable a la continuidad de dicho sistema en ambas empresas, si bien se hace necesario conocer de forma precisa el montante económico existente para atender las citadas contingencias y modo de reparto de la misma, o cuando menos los criterios para dicha distribución alícuota.

Dicha información, al amparo del art. 77 de la Ley General de la Seguridad y disposiciones concordantes, es de obligada entrega semestral a la representación sindical, cosa que hasta el momento no se ha hecho y se nos antoja indispensable para un definitivo pronunciamiento al respecto.

En cuanto a Formación se refiere, y dado que la Orden Ministerial en la cual se va a dar a conocer la adscripción de los trabajadores a cada una de las dos futuras entidades, esté estrechamente relacionada con la adscripción de activos, esta central sindical no puede mas que reservar su postura hasta tanto no se conozca el alcance del desarrollo de dicha norma, dejando no obstante patente, el reconocimiento expreso que la Ley del Sector Ferroviario hace a la participación y audiencia de la representación sindical, derecho que haremos valer en toda su extensión.

No podemos pasar por alto en lo referente al PLAN DE ACCIÓN CONTRA LA DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO, que la normativa laboral vigente, contempla en su artículo 559, que dicha actividad deberá acometerse entre otros con MEDIOS PROPIOS, a los cuales se les encomienda una serie de funciones por todos sabida, por lo que UGT defenderá la postura de que se mantenga el mismo régimen en ambas entidades, sin que la adscripción del personal pueda en ningún caso modificar el marco actual.





Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar
SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

Por último, respecto a los PLANES DE PREVENCIÓN de ambas entidades, y la PROPUESTA SOBRE PRIMA DE ADMINISTRATIVOS, se adjuntan como anexos, la postura de esta central sindical.





VALORACIÓN A LOS PLANES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE ADIF Y RENFE OPERADORA

En relación a los documentos entregados, el pasado día 15 de noviembre por la Dirección de la Empresa, relativos a los Proyectos de Planes de Prevención de Riesgos en las futuras entidades RENFE – Operadora y ADIF, el Sector Ferroviario de UGT mediante el presente escrito manifiesta las siguientes

CONSIDERACIONES:

Como primer punto, queremos manifestar que dichos documentos vienen a poner en evidencia la eficiencia del actual modelo y la falta de consideración hacia los órganos, reconocidos por Convenio Colectivo, competentes en materia de Prevención de Riesgos. En este sentido queremos recordar que en reunión del Comité de Seguridad y Salud se acordó la constitución de un grupo de trabajo que elaborase, ante la proximidad de la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario, una propuesta sobre la constitución del nuevo Servicio de Prevención. A nuestro entender, es en el seno del mencionado Comité o en su defecto en la Comisión Técnica, donde debería haberse elaborado una propuesta consensuada, que diese solución a la cuestión. Por el contrario, debemos lamentar que apenas se hayan celebrado reuniones y, por tanto no hayan sido tenidos en consideración los documentos presentados.

En este mismo sentido, debemos recordar que el propio Comité General no se reúne en nuestra empresa con la periodicidad establecida en la Ley y en nuestra Normativa Laboral, tampoco los Comités de Unidad de Negocio son habitualmente presididos por el Director de Recursos Humanos de la correspondiente Unidad de Negocio, como también establece la normativa de RENFE, todo ello tomando en consideración que la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa figuran entre las competencias asignadas a los Comités de seguridad y Salud en el artículo 39.1 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Centrándonos en el contenido de los propios Planes de Prevención presentados por la actual Dirección de la Empresa, consideramos que no satisfacen, en nuestra opinión, la obligación recogida en el artículo 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, puesto que hasta los Principios de la Política Preventiva que se presentan están desfasados, siendo idénticos a los de la actual RENFE, que en la práctica no ha funcionado.



Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar
SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

Para abundar en lo anterior, simplemente cabe preguntarse cuántas veces ha acudido algún representante del servicio de Prevención de Riesgos Laborales de RENFE al Comité de Dirección de la Empresa, a informar al mismo sobre la situación en materia preventiva de la empresa, o en cuantos de estos Comités de Dirección se han tratado temas específicos de prevención.

Incluso las funciones y responsabilidades asignadas en los propios Planes de Prevención al Comité de Dirección de las nuevas empresas parecen insuficientes. Por ejemplo, el nivel de cumplimiento de los objetivos y el análisis de la accidentalidad sólo se realizará al final de cada ejercicio, sin el mas mínimo seguimiento, y cuando se realice la Auditoria Externa, en principio cada cinco años. Asimismo, en el Comité de Dirección sólo se señalaran las directrices para preparar el Plan de Adecuación sin hacer tampoco ningún seguimiento del mismo.

Además para conseguir integrar la prevención de riesgos, como se indica en el capítulo de antecedentes de los planes presentados, se precisaría primero conseguir que tal concepto fuese integral, abarcando todos los posibles riesgos existentes en la empresa y estableciendo los necesarios mecanismos de coordinación.

En este sentido, no se garantiza la coordinación con otros departamentos de las nuevas empresas, puesto que se reproduce el modelo de la actual RENFE, en el que no está prevista ni siquiera la asistencia de algún vocal, que represente al Servicio de Prevención en la Comisión de Seguridad en la Circulación, ni la participación del mencionado Servicio de Prevención en la elaboración y puesta en practica de los Planes de Emergencia, pese a lo establecido en el artículo 31.3.c de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Según el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo. En nuestra opinión este supuesto tampoco se cumple, en los modelos organizativos propuestos para los nuevos servicios de Prevención, pese a que el punto 6.1 de ambos Planes de Prevención se refleje tal extremo, puesto que el propio organigrama que figura a continuación refleja claramente tal incumplimiento al tener dos cabeceras diferenciadas (Unidades de negocio y el propio Servicio de Prevención) en los niveles descentralizado y corporativo respectivamente.

Además la fijación de los objetivos de los Técnicos de Prevención se hace por parte de su Jefatura en la Propia Unidad de Negocio lo que viene a reflejar que esta dependencia jerárquica es la que realmente prevalece y por ello no existe una unidad real en los Servicios de Prevención propuestos, ya que los diferentes Técnicos dependen de diferentes Jefaturas.



Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar
SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

Tampoco puede considerarse vinculante, tal como parece reflejarse en el documento, la conformidad temporal, nunca ratificada, dada, en abril de 1998, por la Representación de los Trabajadores a la constitución del Servicio de Prevención de RENFE puesto que ahora se trata de dos nuevas Empresas y de dos nuevos Servicios de Prevención.

En los Planes de Prevención no se contemplan los Recursos Humanos y materiales necesarios para la ejecución, conforme al artículo 16.2b, de las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos que hayan sido detectados en la evaluación, puesto que, aunque existe un Procedimiento Operativo de Prevención que lo recoge, el mismo no se está cumpliendo.

Además los Planes de Prevención presentados por RENFE para las dos nuevas Empresas no contemplan la dotación de los recursos económicos puesto que únicamente aparece un apartado de Presupuestos de contenido totalmente genérico y no existe una dotación presupuestaria específica para prevención.

Tampoco se concretan los Recursos Humanos existentes realmente en cada Empresa puesto que figuran como Técnicos de nivel superior a trabajadores que, aunque poseen la correspondiente calificación profesional, no han sido contratados en base a la misma sino que lo fueron en una convocatoria donde el nivel formativo exigido era el intermedio y además se detallan en el punto 6.1.1 como "dotación facultativa" y en el punto 6.1.2 se distribuyen por Unidades de negocio pero sin concretar su ubicación geográfica, por lo que, a falta de que la Empresa aporte ambas informaciones, se considera su número insuficiente e inadecuada su distribución.

Se echa también en falta, respecto de los Recursos Humanos, la ausencia de una carrera profesional de los trabajadores de los Servicios de Prevención que establezca los pasos a seguir para ascender profesionalmente en los mismos.

Es importante resaltar, en el contenido de los Planes de Prevención propuestos, la ausencia de calendario de las evaluaciones iniciales a realizar en las dos nuevas Empresas, como instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de riesgos que se nos propone, según el artículo 16.2.a, puesto que se van a constituir dos nuevas Empresas sin vinculación alguna entre ellas (no se ha optado por constituir un "holding" empresarial como propuso, en su día, este Sindicato) y además, según el artículo 4.2.b del Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo afectados por cambios en las condiciones de trabajo.

También debemos manifestar que entendemos que se está vulnerando lo dispuesto en el Real Decreto 171/2004 sobre coordinación de actividades, al no contar con ningún mecanismo en los Planes presentados que indiquen la forma de cumplir dicha norma.

Del mismo modo, echamos de menos que en el apartado relativo a Órganos de Participación no figuren la Comisión Técnica, la Comisión Mixta y la de Medio Ambiente,



FETCM

Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar
SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

pues si bien son órganos que emanan del propio Comité General, su creación es objeto de mención expresa en el XII Convenio Colectivo y por tanto mantienen plena vigencia en el nuevo modelo preventivo de las dos futuras empresas

Otro de los aspectos que nos preocupan, es el criterio, contenido y alcance del reparto de los gabinetes sanitarios y el personal de los mismos entre las dos Empresas, sin que exista ningún párrafo, ni documento anexo en el que se nos diga como se realizaría la atención de los trabajadores de las dos Empresas que compartan un mismo centro de trabajo, al existir trabajadores que sean de la Empresa asignada a ese gabinete y otros de la otra Empresa. Esto no asegura la calidad de la asistencia, ni el control periódico que algunos agentes deben de realizar sobre sus condiciones físicas y psicofísicas para desempeñar sus funciones laborales en aras de una mejor salud de los mismos y una seguridad completa de su desarrollo profesional, dada la responsabilidad que por el ejercicio de sus funciones poseen.

Como última reflexión, queremos manifestar nuestra impresión de que los documentos están poco elaborados, en los que la empresa se ha limitado a "clonar" dos textos idénticos, sin considerar las peculiaridades de las distintas entidades.

Así mismo, considerando lo hasta ahora manifestado, desde UGT sólo podemos concluir que lo más conveniente sería optar por un Servicio de Prevención Mancomunado, para las dos Empresas, tal y como propusimos en su día ante el Comité General de Seguridad y Salud (se adjunta como anexo), pues entendemos que es la mejor forma de optimizar los recursos disponibles, consiguiendo una mejor adecuación de los mismos a la nueva realidad empresarial.

A pesar de que desde esta Organización Sindical, se han realizado propuestas ya que nos sentimos coparticipes de la prevención junto con la Empresa, en esta ultima fase hemos detectado una falta de sensibilidad y cultura prevencionista, que ha propiciado un sentimiento de "negocio" con la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de la RENFE, por parte de la Empresa. Empero y por mor de seguir participando a continuación, proponemos nuevamente como pensamos que debería ser el modelo de prevención en las dos Empresas a crear por la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario.

Madrid, diciembre de 2004



SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (SPM)

PROPUESTA DE UGT PARA LA CREACIÓN DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR FERROVIARIO

INTRODUCCIÓN.- Con la entrada en vigor, el próximo mes de mayo, de la Ley del Sector Ferroviario, el modelo de empresa integrada de la actual RENFE desaparece, constituyéndose a cambio dos nuevas empresas, ADIF y RENFE - Operadora, como Entidades Públicas Empresariales, adscritas ambas al Ministerio de Fomento y compuestas por los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad pertenecen a RENFE.

Esta nueva situación, vista desde una perspectiva estrictamente basada en criterios preventivos, hace plantearnos una serie de cuestiones que descansan sobre un mismo denominador común: la necesidad de mantener y hacer extensivo a todos los agentes que van a participar en el nuevo modelo ferroviario, bajo la fórmula de un convenio sectorial, el sistema de prevención de riesgos que esta instaurado en RENFE en este momento.

De este modo, se garantizaría la consecución de al menos dos cuestiones fundamentales: evitar las incertidumbres que durante el período de transición provocaría una radical modificación de la organización preventiva y consagrar un modelo continuista del marco preventivo existente en la empresa, en línea con establecido en el artículo 31.4.b), de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprovechando de esta forma la experiencia, el soporte documental y la prolija normativa interna actual, así como el conocimiento de los riesgos específicos de la actividad ferroviaria que ya poseen los recursos humanos existentes en el actual Servicio de Prevención de RENFE y que se pondrían al servicio de todas las empresas del sector ferroviario, garantizando de esta forma una mejor coordinación de las actividades a desarrollar en nuestros centros de trabajo y contribuyendo a minimizar los riesgos derivados de la subcontratación, ya que, a nuestro entender, esta nueva realidad puede hacer que los problemas de coordinación de actividades y de control de la actividad subcontratada, que ya existen en la empresa, se vean agravados, precisamente en un momento en el que la preocupación por solventarlos alcanza no sólo nuestro entorno, sino a todo el Estado como lo refleja el hecho de la reciente aprobación de la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de los riesgos laborales y del Real



Decreto 171/2004 de desarrollo del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde UGT entendemos que la consecuencia lógica de todo lo anterior pasa por defender la opción de constituir un Servicio de Prevención Mancomunado del Sector Ferroviario que preste servicio a las futuras empresas públicas y que, además, esté en condiciones de incorporar al resto de empresas ferroviarias que se puedan crear en un futuro más o menos próximo, aprovechando de esta manera todos los recursos preventivos existentes y la experiencia adquirida en el control de los riesgos propios del sector ferroviario, que por otra parte tienen una especial singularidad y diferenciación respecto de las restantes actividades preventivas del mercado laboral de nuestro país.

La naturaleza jurídica del Servicio de Prevención Mancomunado que se propone constituir no vulneraría el Art. 21.3 RSP, ya que no tendría personalidad jurídica diferenciada, sino que estaría dentro del ADIF, por entender que esta adscripción tiende a garantizar una mayor independencia e imparcialidad en su actuación, evitaría un incremento de los costes para RENFE – Operadora y favorecería el mantenimiento otras actividades relacionadas con la actividad preventiva como es el autoaseguro, al no tener que dividir los activos de los Servicios Médicos de Empresa entre las dos entidades, teniendo además el mencionado Servicio de Prevención Mancomunado la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan (ex Art. 21.3 RSP).

No obstante este momento de transformación parece adecuado para acometer una serie de cambios cuya necesidad ha demostrado la experiencia adquirida en estos años y que se concretarían fundamentalmente en cuatro acciones:

1. Una mayor integración de la especialidad médica en las actividades preventivas buscando abarcar el concepto amplio de la salud laboral, creándose un Área de responsabilidad de Medicina del Trabajo. Dicha Área tendría una implantación geográfica similar a la existente en la actualidad.
2. Redistribución de los Técnicos de Prevención por zonas geográficas, en lugar de por Unidades de Negocio como en la actualidad, ejerciendo su



actividad en cualquiera de las empresas con implantación en el ámbito geográfico donde éstos se ubiquen.

3. Creación de un área de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo en la misma también los aspectos relativos a información y documentación en la materia, dicha área coordinaría todas sus actuaciones con las áreas geográficas y con las de nivel central.
4. Control efectivo de la eficacia de la actividad preventiva desarrollada en la empresa, como eficaz herramienta de información para la gestión de la prevención de los riesgos laborales existentes en nuestro sector, mediante la implantación de un sistema global de Auditorías e Inspecciones que abarque todas las actividades desarrolladas por las empresas que formen parte del Servicio de Prevención Mancomunado del Sector Ferroviario. Esta tarea de nueva creación coordinaría sus trabajos con las demás estructuras del Servicio de Prevención

Además de estas medidas se mantendrían la estructura de las especialidades de Seguridad e Higiene y la Psicología y Ergonomía existentes en la actualidad.

En la práctica el nuevo Servicio de Prevención Mancomunado tendría un responsable máximo que se encargaría de todos los aspectos generales del mismo, relaciones externas, control y seguimiento de la accidentalidad, sistema Delta, coordinación entre las distintas estructuras y áreas geográficas, etc. Así mismo contaría con cinco Áreas de segundo nivel que serían las siguientes: 1) Medicina del Trabajo, 2) Formación, 3) Auditorías e Inspecciones, 4) Seguridad e Higiene y 5) Psicología y Ergonomía, ocupándose cada una de ellas de los temas propios de las mismas que a su vez se encontrarían definidos en el reglamento interno del Servicio de Prevención Mancomunado del Sector Ferroviario.

ORGANIGRAMA .- Ver hoja adjunta.



FUNCIONAMIENTO.-

- **STAFF.-** Marca la política preventiva confeccionando documentación para el desarrollo de las acciones a cumplimentar por las distintas niveles de Área.
- **RESPONSABLE DE AREA MÉDICA.-** Coordina con Médicos y A.T.S. el cumplimiento de sus funciones propias
 - **MEDICOS Y A.T.S..-** Cumplimentan lo dispuesto por su responsable de Area.
- **RESPONSABLE DE AREA DE PREVENCIÓN.-** Coordinan la actuación de Técnicos de Prevención para llevar a cabo la política preventiva determinada por el staff.
A petición de las diferentes responsables de cada una de las especialidades (Higiene y Seguridad, Psicología y Ergonomía, Formación y Auditorías e Inspecciones) realizan las actuaciones preventivas encomendadas por cada área que les correspondan en su ámbito.

AREAS GEOGRÁFICAS.- Se definen las siguientes:

- SEVILLA (Sevilla, Cáceres, Badajoz, Huelva y Cádiz).
- MÁLAGA (Málaga, Granada, Córdoba, Jaén y Almería).
- VALENCIA (Valencia, Castellón, Alicante, Murcia y Albacete).
- MADRID I (Guadalajara, Cuenca, Toledo y Ciudad Real).
- MADRID II (Avila, Segovia y Salamanca).
- MADRID III (Madrid).
- VALLADOLID (Valladolid, Zamora, Palencia, Burgos y Soria).
- ZARAGOZA (Zaragoza, Huesca y Teruel).
- BILBAO (Bilbao, San Sebastián, Vitoria, Pamplona y Logroño).
- LEÓN (León, Oviedo y Santander).
- OURENSE (Ourense, Coruña, Lugo y Pontevedra).
- BARCELONA I (Barcelona, Tarragona y Lleida).
- BARCELONA II (Barcelona y Gerona).



Federación Estatal de Transportes Comunicaciones y Mar
SECTOR FEDERAL FERROVIARIO Y SERVICIOS TURÍSTICOS

VALORACION DE LA APLICACIÓN DEL ARTICULO 44 DEL E.T.

PRIMA DE ADMINISTRATIVOS Y SERVICIOS GENERALES CLAVE 466

Dada la dificultad que se genera a la hora de aplicar la formula de la prima de Administrativos y Servicios Generales existente en la empresa RENFE, una vez se produzca la separación en el mes de enero de 2005, y como quiera que la intención de la empresa es aplicar un coeficiente corrector, distinto a cada una de las empresas afectadas por dicha prima, con la única intención de que en ambas empresas la cuantía de la prima sea la misma, desde UGT manifestamos que si es intención de la empresa aplicar lo recogido en el propio sistema, en cuanto a la transitoriedad de tres meses con congelación de la misma durante este periodo, solicitamos que el parámetro elegido sea el de mayor cuantía del año 2004.

ANEXO N° 2

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PRESENTADO POR LA EMPRESA EN LA MESA DEL ART. 44

APORTACIONES PRESENTADAS POR CC.OO. A LOS DOCUMENTOS

ANTECEDENTES

Incluir

Con la entrada en vigor de la nueva Ley del Sector Ferroviario y de acuerdo con la misma, se hace necesaria la implantación de un Servicio de Prevención Propio en cada una de las empresas creadas, siendo cuestión prioritaria mejorar aquellos aspectos del Servicio de Prevención que no han sido aplicados o desarrollados adecuadamente.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Incluir

La responsabilidad de llevar a cabo las actividades preventivas que definen una Seguridad Integrada, será de la Dirección General, que transmitirá dicha responsabilidad a través de la línea jerárquica hasta llegar al mando directo del trabajador, que es quien está en constante contacto con él y, por tanto, quien más adecuadamente puede asegurar el cumplimiento continuo de las medidas preventivas.

En la creación de una cultura preventiva en Seguridad Integrada es importante la participación e implicación de todos los componentes de la organización de la empresa, hasta llegar a los trabajadores que son los protagonistas directos y últimos de las medidas preventivas, para ello la Dirección de la empresa asignará los recursos necesarios de tipo humano, tecnológico y económico

- 11 Aplicación coordinada de técnicas preventivas, asistenciales, rehabilitadoras, reparadoras y recuperadoras para la lucha contra los riesgos laborales y sus consecuencias sobre la integridad física y la salud de las personas, además de las sociales y económica.
- 12 Debemos de incrementar los esfuerzos y desarrollar un sistema de Coordinación de Actividades Preventivas de las dos empresas y con otras empresas del sector,
- 13 Compromiso de cumplir como mínimo toda la legislación vigente en materia de prevención de Riesgos Laborales.

- 14 Aplicar el principio de "mejora continua" en la actuación preventiva.
- 15 Mejorar los métodos preventivos, especialmente en las áreas o puestos de trabajo con alta siniestralidad.
- 16 La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones Medioambientales

OBJETIVOS GENERALES

Incluir

- Mejorar la prevención
- Armonizar políticas y prácticas preventivas en todas y entre todas las Unidades de Negocio
- Reducir costos producidos por falta de prevención

PRESUPUESTOS

Incluir

La Dirección de la empresa todos los años y antes del 31 de Diciembre aprobará el presupuesto correspondiente anual que se dedicará a la actividad preventiva en la empresa, todo ello previa consulta y análisis de los mismos en el Comité General de Seguridad y Salud (Art. 38 L.P.R.L.)

Así mismo todas las Unidades de Negocio aprobarán todos los años, antes de que finalice el mes de Enero, el presupuesto correspondiente anual que se dedicará a la actividad preventiva en la correspondiente UN, todo ello previa consulta y análisis de los mismos en el Comité de Seguridad y Salud de la UN (Art. 38 L.P.R.L.)

Incluir

IMPLANTACIÓN DE UNPROGRAMA PREVENTIVO

Una vez establecidos los objetivos y las prioridades preventivas, la empresa establecerá y mantendrá al día un Programa de Gestión Preventiva a partir de la evaluación inicial de riesgos en la empresa, con objetivos a alcanzar, responsables y fechas de consecución.

Dicha implantación del programa contará con el apoyo claro de la Dirección de la empresa y su organización.

El programa incluirá para cada objetivo los requisitos siguientes

- Los medios humanos y materiales asignados para activar y asegurar su consecución.
- La asignación de responsabilidades, en cada nivel de la organización, para llevarlos a cabo.
- Auditorias internas para medir de modo preciso e inequívoco el grado de cumplimiento del programa.
- Procedimientos Preventivos para llevar a cabo el programa,
- Si es preciso, modificaciones a medida que avancen los programas.
- Fechas en que los objetivos y metas asociadas deben ser alcanzados.

El personal afectado conocerá y será consultado sobre el programa preventivo, pudiendo hacer sugerencias directamente o a través de sus representantes legales.

INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Incluir

Punto 5.1.1. Comité de Dirección de la empresa

- Será responsable máximo de controlar y supervisar el desarrollo de toda la política preventiva de la empresa, contando para ello con la colaboración del Servicio de Prevención y línea jerárquica de mandos.

Punto 5.1.2. Comité de Dirección de Unidad de Negocio

- Será responsable máximo de controlar y supervisar el desarrollo de toda la política preventiva de la UN correspondiente, contando para ello con la colaboración de su línea jerárquica de mandos y Técnicos de Prevención.

Punto 5.1.5. Técnicos y Mandos

- Promover la mejora de actividades preventivas
- Colaborar en la consecución de objetivos preventivos
- Impulsar la comunicación y facilitar la participación preventiva de todo el personal a su cargo.

Punto 5.5 En el mantenimiento, revisión o comprobación de instalaciones o equipos potencialmente peligrosos

Incluir

Y los mismos no podrán ser realizados por trabajadores que no estén cualificados.

Para la realización de este tipo de trabajos será necesaria la elaboración de Normas o Procedimientos de Seguridad, con el fin de que las actividades se desarrollen de forma ordenada y sin improvisaciones y con el máximo grado de seguridad, evitando con ello daños en la salud de los trabajadores.

Punto 5.6 En la ejecución y supervisión de actividades potencialmente peligrosas.

Incluir

- Que el trabajador/a o trabajadores/as están cualificados para la realización de dicho trabajo

Para la realización de este tipo de trabajos será necesaria la elaboración de Normas o Procedimientos de Seguridad, con el fin de que las actividades se desarrollen de forma ordenada y sin improvisaciones y con el máximo grado de seguridad, evitando con ello daños en la salud de los trabajadores.

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Incluir

En las Funciones Nivel Corporativo

- Establecer Reuniones de Coordinación de Actividades Preventivas con otras empresas del sector

Añadir

y presidir la Comisión Técnica de Seguridad y Salud

En las Funciones del Nivel Descentralizado

Diferenciar las funciones de los Técnicos de Nivel Superior de las funciones de los Técnicos de Nivel Intermedio, de acuerdo con el Reglamento de los Servicios de Prevención

- Asignación de Técnicos de N.S. y de Técnicos de N.I. en el Órgano Corporativo de acuerdo con la estructura del Servicio de Prevención
- Asignación de un Técnico de N.S. en Coordinación de Inversiones
- Asignación de un Técnico de N.S. y de un Técnico de N.I. en Patrimonio y Urbanismo
- Asignación de un Técnico de N.S. en AVE
- Asignación de un Técnico de N.I. en Regionales

Equipos Higiénicos y de Medición

Los Técnicos de Nivel Superior de las diferentes Unidades de Negocio para realizar trabajos de toma de mediciones higiénicas estarán dotados, como mínimo, de los siguientes Equipos:

- Sonómetro
- Dosímetro
- Luxómetro
- Calibrador
- Detector de gases / vapores
- Termo higrómetro
- Termo anemómetro
- Medidor de campos electromagnéticos
- Acelerómetro
- Dosímetros de área (radiaciones)
- Dosímetros personales (radiaciones)
- Cámara fotográfica
- Cámara de video

6.2.1 Comités de Seguridad y Salud

Incluir

- Comisión Técnica de Seguridad y Salud
- Creación Comité de Coordinación de Empresas del Sector
- Creación Comité de Medioambiente

PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVA

Incluir el siguiente texto por el de la empresa

El desarrollo de las distintas actividades que componen el Plan de Prevención, tiene como objetivo, asegurar el cumplimiento de toda la normativa legal referente a Prevención de Riesgos Laborales, mediante la elaboración de Normas y Procedimientos propios que las regulen.

Proporcionar información y formación adecuada, precisa y puntual a todos los trabajadores en cuanto a materia preventiva se refiere, asegurando así la cultura y capacidad para enfocar correctamente en el desempeño de sus tareas los aspectos de Prevención de Riesgos Laborales y respeto al medio ambiente.

Adoptar y desarrollar nuevas tecnologías y Procedimientos, compatibles con el respeto al medio ambiente y la mejora de las condiciones de trabajo.

Revisión y/o modificación en su caso anualmente de los Procedimientos Preventivos y/o Normas de elaboración propia, en el seno de la Comisión Técnica de Seguridad y Salud.

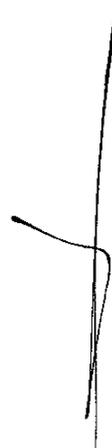
7.18.- Controles de Condiciones Medioambientales en el trabajo

La presencia agresiva en el Medioambiente del puesto de trabajo por contaminantes Químicos, Físicos o Biológicos hace necesaria la elaboración de Normas y/o Protocolos Preventivos propios, que mejoren las condiciones Medioambientales del trabajo y del Riesgo Higiénico.

Esta actividad será desarrollada en el "Protocolo de Controles de Condiciones Medioambientales en el trabajo"

PUNTO N° 10

Este Plan recogerá como Anexo nº 1 toda la Normativa existente en RENFE referente a la Prevención de Riesgos Laborales y Salud de los Trabajadores que no esté recogida en este plan y haya sido acordada entre empresa y la representación legal de los trabajadores.



Alegaciones de S.E.M.A.F. al proyecto de nuevo modelo de Gestión de la Seguridad en la Circulación en la Red Ferroviaria de Interés General.

De acuerdo con lo establecido en el Acta de 23 de Noviembre de 2004, en relación con el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y en referencia a la documentación aportada en la presentación del Plan Estratégico de Seguridad en la Circulación, pasamos a pormenorizar las siguientes **alegaciones**:

Al Capítulo 2. ÓRGANOS CONJUNTOS DE PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN.

1º.- Es necesario concretar dónde se debe incluir la Comisión de Protección Civil, su ámbito, misión, periodicidad de las reuniones y acuerdos; ya que no es citada ni siquiera en las comisiones de carácter específico, puesto que, hasta ahora, ha tenido una vida independiente de las áreas de Seguridad y Salud y de Seguridad en la Circulación.

2º.- Se deben hacer constar también en el documento, las Comisiones de Seguridad en la Circulación, tanto de ADIF como de RENFE-Operadora, según se contempla en los Órganos de Coordinación de la documentación aportada el día 23 de Noviembre de 2004.

3º.- Con respecto a las atribuciones y deberes de los miembros de las Comisiones, se debe tener, como en la actualidad, **acceso** y no sólo conocimiento de las estadísticas y los Informes sobre accidentes e incidencias, como establece la legislación vigente, así como la resolución de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo de referencia O.S. 216/02, fecha 12 de Julio de 2002.

Todos los miembros dispondrán de credencial que acredite su condición de miembro de la Comisión y facultad de libre acceso a todos las dependencias del ámbito y territorio de su representación.

4º.- Es necesario salvaguardar, por aplicación del art. 44 del E.T., los derechos y garantías de la representación sindical en lo concerniente al artículo 582 de la Normativa Laboral, contenida en el vigente Convenio Colectivo.

Al Capítulo 3. DESARROLLO Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD.

3.1.1. Las competencias de inspección todavía no han sido definidas definitivamente entre el ADIF y la Dirección General de Ferrocarriles, ya que no disponemos del texto definitivo del Reglamento de la Ley del Sector Ferroviario que SEMAF ha alegado, en tiempo y forma, ante el Ministerio de Fomento.

3.1.2. y 3.1.3. Se debe incluir que los vocales de la representación sindical de las Comisiones de Seguridad podrán participar en las Visitas Conjuntas y en los sondeos de seguridad.

Al Capítulo 4. CONDICIONES PARA PRESTAR SERVICIOS RELACIONADOS CON LA CIRCULACIÓN.

4.1 y 4.3. Se debe hacer una referencia al mantenimiento de la actual regulación sobre el momento de realización de las pruebas de tipo médico/ psicotécnico que recoge el punto 4 del Capítulo II de la Circular nº 2 de Presidencia de 1/2/1994, puesto que afecta **esencialmente** a lo descrito en los artículos 415, 548, 549 y 558 del XII Convenio Colectivo, así como a lo establecido en la Cláusula 17ª del XIV Convenio Colectivo vigente.

De no hacerse así, quedaría un vacío normativo que todavía no cubriría el proyecto de Orden Ministerial por la que se desarrolla la Ley del Sector Ferroviario en materia de condiciones y requisitos necesarios para la obtención de los títulos y habilitaciones exigibles al personal ferroviario y del régimen de autorización y funcionamiento de los centros de formación de dicho personal y del asimilado, cuyo art. 44 se encuentra en este momento alegado ante el Ministerio de Fomento, entre otros artículos de la mencionada orden ministerial.

4.2. Incluir en el último párrafo "... la realización de jornadas superiores a las permitidas, sobrepasar las conducciones continuadas, ni autorizar la innecesaria realización de excesos de jornada."

4.3. Párrafo segundo: Se debe hacer constar que los trabajadores serán acompañados por sus representantes sindicales.

Párrafo tercero: El descanso de veinticuatro horas no se debe reducir para realizar las revisiones, ni el descanso mínimo de ocho horas en la residencia donde tengan que ejecutarse las pruebas.

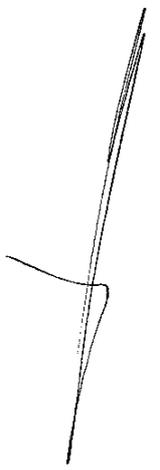
4.4.2. Párrafo primero: la redacción debe ser idéntica a la establecida en el punto 8.2 del Capítulo II de la Actual Circular nº 2 de Presidencia.

Párrafo segundo: la referencia a la representación laboral, debe ser a la representación sindical.

4.4.3. Se debe sustituir la segunda parte del primer párrafo por: " A cualquier persona relacionada con la circulación e implicada en un accidente o incidencia se le facilitarán los medios necesarios para que pueda ser sometido de la forma, más inmediata a las pruebas antes descritas."

4.4.4. Las pruebas de alcoholemia sólo serán definitivas las que se realicen mediante análisis de sangre.

Los sondeos deberán ser puestos en conocimiento de la representación sindical en las fechas de su realización.





SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS
Y AYUDANTES FERROVIARIOS

Avd. Ciudad de Barcelona, 10
28007 MADRID
Tlf. 91 506 75 87
Fax 91 506 62 18
E-mail: ejecutiva@semaf.org

Al Capítulo 5. ACTUACIONES EN CASOS DE ACCIDENTE O INCIDENTE.

5.3.2. Si el accidente ocurre en plena vía, actuarán todos a las órdenes del Maquinista hasta que se presenten los mandos locales o se designe un Jefe Delegado.

5.4. Se debe informar también a los representantes sindicales miembros de la Comisión General de Seguridad.

Al Capítulo 6. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES.

6.2 Se deberá estar a lo dispuesto en esta materia en el futuro Reglamento de la Ley 39/2003, alegado por SEMAF ante el Ministerio de Fomento en estos momentos.

6.4 Podrán estar presentes en la investigación y elaboración del Informe los vocales de la representación sindical de las Comisiones de Seguridad correspondientes, en referencia a la resolución mencionada anteriormente, de la Dirección General de Inspección de Trabajo de 12 de Julio de 2002.

Observaciones de SEMAF al desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de RENFE-OPERADORA.

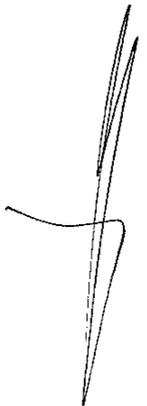
El pasado 15 de junio, esta Organización ya se manifestó, en su solicitud de que este nuevo plan, y hoy con mayor razón, deberá tener la eficacia que no tuvo los anteriores y que la nueva empresa, empiece con una cultura totalmente “prevencionista” para sus trabajadores, y que sea aplicado de una forma práctica y real.

Los objetivos de este plan, por nuestra parte es la de mejorar las condiciones de trabajo, para contribuir a su mejora laboral y que la siniestralidad, de una vez por todas, logremos reducirla hasta la mínima expresión, por todo ello el cumplimiento de la legislación vigente, no debe ser en ninguno de los casos, una disputa entre dos partes, la empresarial y la sindical.

La aplicación correcta de este Plan Preventivo, que en la reunión reseñada anteriormente, nos manifestamos estar de acuerdo, con unas pequeñas matizaciones, logrará los objetivos que entre todos nos hemos planteado.

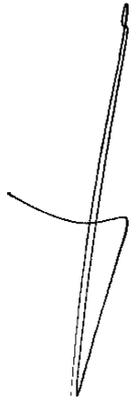
Partiendo de esta primera valoración, paso a explicar ciertos aspectos, que considero deben ser mejorables sustancialmente, para llevar a efecto esta cultura reseñada con anterioridad.

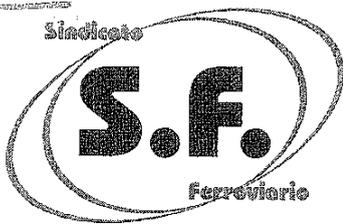
1. Estando de acuerdo, con los principios de la Política Preventiva, como no puede ser de otra manera, ya que contemplan los objetivos que pretendemos, hay que ahondar en la difusión de todo este Plan a todos los integrantes de la empresa RENFE-OPERADORA, para que todos adquiramos la cultura “prevencionista” que nosotros tenemos como objetivo.
2. Se debe dar la importancia debida, a la formación e información que todos los trabajadores deben adquirir, ello redundará en un mejor fin.
3. Se deben ampliar las partidas presupuestarias para la prevención, incluso en algunas UN's., se debería ampliar los recursos humanos, aunque entendemos que si en la implantación de este Plan y la de la Ley del sector Ferroviario, se observan estas deficiencias se corrijan de inmediato.
4. La integración de la Prevención, creemos que debe quedar claro, no solo en el lado social, si no que la línea jerárquica de la empresa también debe adquirir sus funciones y responsabilidades.
5. Los accidentes laborales, deben de ser notificados e investigados en tiempo y forma, los Delegados de Prevención deben ejercer los derechos que le proporciona la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El accidente debe ser investigado por todas las partes, con el fin de aclarar debidamente las causas, sin miedos a la



- realidad, y sobre todo, con el fin de dotar de las medidas y medios necesarios para que no vuelvan a suceder ese tipo de accidentes.
6. Para RENFE-OPERADORA, es de suma importancia, la revisión del P.O.P. 12, no podemos comenzar una nueva andadura, sin que este Procedimiento tenga el acuerdo total de todas las partes, por lo que se debe acometer a la mayor brevedad posible.
 7. Igualmente es de suma importancia, la debida aplicación que recoge el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos, en materia de coordinación de actividades de dos empresas que comparten actividades y centros. Esta legislación, tiene mucha importancia de cara al futuro, y es la que podrá dar una mayor tranquilidad en la medida de su buena aplicación, ya que por el contrario generara una disputa y un enfrentamiento constante.
 8. En los apartados relacionados con la organización del Servicio de Prevención, apostamos por dar continuidad a las Comisiones específicas de “Protección Civil2 y de “Medio Ambiente”, comisiones que tienen una interrelación entre los planes de seguridad en la circulación y los de prevención, pero que creo que se deben de contemplar en un documento..
 9. La vigilancia de la salud debe reforzarse debidamente, incluso en lo relacionado al personal de conducción, se debe reflejar debidamente los periodos debidos, donde se estime procedente, pero en donde solo tenga el fin de vigilancia, y no otros que hasta ahora no nos ha generado nada más que problemas de interpretación.
 10. Se deben fomentar las auditorias internas y externas, para medir realmente el funcionamiento adecuado de este plan, por si hubiera que adoptar medidas para que se mejorara alguna deficiencia observada.

Como se puede deducir de este documento, desde esta Organización, básicamente estamos de acuerdo con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de RENFE-OPERADORA, ya que así nos manifestamos recientemente, concediendo el margen de confianza de dos años, para ver los resultados obtenidos y tomar las determinaciones que entendamos necesarias.





ANEXO Nº5

ALEGACIONES A LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN

9 de Diciembre de 2004

El pasado día 24 de noviembre de 2004, La Dirección Corporativa de Seguridad en la Circulación, presentó a las organizaciones sindicales pertenecientes al Comité General de Empresa de RENFE, los planes estratégicos de esta Dirección para los próximos cuatro años, de las empresas ADIF y RENFE-Operadora, que comenzarán el día 1 de enero de 2005, según establece la Ley del Sector Ferroviario.

Desde el Sindicato Ferroviario, después de conocer y estudiar estos planes, queremos manifestarle lo siguiente.

1. En los planes se echa en falta una apuesta clara y decidida sobre la formación continua en materia de Seguridad en la Circulación para las categorías que están relacionadas directamente con la Seguridad. Desde el punto de vista de esta organización sindical las Direcciones de Seguridad en la Circulación de las empresas ADIF y RENFE-Operadora deben de pilotar y tutelar la formación en esta materia, marcando las directrices necesarias para llevarlas a cabo.
2. En líneas estratégicas Acciones Inmediatas (I). Falta concreción en algunos puntos como, la limitación de las maniobras empujadas, en la posible limitación de la salida de los trenes con la señal en anuncio de parada, plan de reducción de descarrilamientos en las terminales y fundamentalmente en la extensión de las actividades de los visitadores en el reconocimiento de los cargamentos. Este último caso si no hay una apuesta clara de la empresa correspondiente, en ampliar los recursos humanos para estas funciones, este aspecto sería irrealizable.
3. En líneas estratégicas Acciones inmediatas (II). En el apartado segundo "Activación de las obras de instalación de balizas previas en las señales de salida", falta que se concrete plazos de ejecución y prioridades a la hora de comenzar estas obras.
4. Líneas estratégicas "mejora del factor humano RENFE-Operadora. Sobre la implantación de líderes y coordinadores de seguridad, habría que delimitar sus



funciones para que se ciñan sólo y exclusivamente a la seguridad en la circulación.

5. Líneas estratégicas "Mejora de las Infraestructuras y los equipamientos (ADIF)". Faltan plazos de ejecución y se denota falta de coordinación con los responsables que tienen que realizar estos trabajos, Mantenimiento de Infraestructura y Coordinación de Inversiones, ya que en la presentación de los planes estratégicos de estas unidades de negocio el plazo de ejecución de estas obras en unos casos se estimaban para el año 2010 y en otros casos serían para año 2012.
6. En el capítulo VII sobre la Implicación de contratistas y Proveedores (ADIF), punto segundo "exigencia de coordinadores de seguridad en la circulación en las empresas contratistas".

Este punto debería de ser eliminado por entrar en contradicción con lo establecido en la Ley del Sector Ferroviario y el borrador de Estatuto del ADIF y concretamente en su Art. 11 de dicho borrador que en su punto segundo dice. "Con arreglo a lo previsto en el artículo 22.4 de la Ley del Sector Ferroviario, no podrán contratarse con terceros las funciones inherentes a la gestión del sistema de control, de circulación y de seguridad. Se entenderá que dichas funciones son las que se refieren a la prestación del servicio tendente a garantizar la eficacia del sistema y su plena fiabilidad."

Sobre ésta cuestión, esta organización sindical, ya expresó su posición contraria, en sendas cartas remitidas a las Dirección de Seguridad en la Circulación y Dirección Corporativa de RR.HH., en estas cartas se denunciaba que a través del Procedimiento operativo de Prevención (POP nº 11) se le atribuía a personal de contrata (Coordinadores) funciones con responsabilidad en la circulación.

Con lo anteriormente expuesto, y para que sirva como informe del Sindicato Ferroviario sobre esta materia, todo ello de acuerdo a lo establecido en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.