

ACTA

En Madrid, a las 17,00 horas del día 13 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.
Agustín Pérez Labrador	Director Dirección Adjunta
José María Reyes Hernández	Director de Relaciones Laborales
Luis Díaz Guerra	Director Jurídico Laboral
Carmen Pérez Canal	Directora de Negociación Colectiva
José Luis Lamas Chousal	Jefe de Negociación Colectiva

Por el Comité General de Empresa

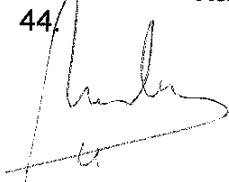
Salvador Molina Álvarez	UGT
Vicente Calzado Tellez	UGT
José Angel García Bastante	CC.OO.
Teresa Jiménez de la Asunción	CC.OO.
José M ^a Blázquez Blázquez	SEMAF
F. Rafael González Escudero	SF

La reunión formalmente convocada como continuación a la del día 9 de diciembre y dentro del proceso de información y consultas a la Representación de los Trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 44 del E.T., con motivo de la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario (LSF), en cuanto a la segregación empresarial prevista.

Por parte de la Dirección de la Empresa se hace entrega en soporte digital de la relación de personas que quedan adscritas a Renfe Operadora la cual actualiza la enviada con anterioridad en relación al compromiso adquirido en la reunión del día 9.

En relación con la posición de la Dirección de la Empresa respecto a la permeabilidad:

UGT manifiesta no estar de acuerdo con su inclusión en el marco del Artículo 44.





CC.OO. expone las alegaciones que constan como anexo nº1 a la presente Acta.

SEMAF respeta las manifestaciones "de parte" de la Empresa, pero éstas no tienen, por ser de parte, ninguna vinculación para nuestra organización.

S.F. ante la declaración efectuada por la Empresa en relación a la permeabilidad colectiva como garantía de empleo entre Adif y Renfe Operadora manifiesta que el artículo 44 del ET regula claramente las materias a tratar durante el periodo de consultas con la Representación del Personal y el contenido de esa manifestación excede de las competencias del artículo 44 del ET, siendo la negociación colectiva el ámbito apropiado para este asunto. Dicha declaración en ningún caso puede servir como excusa para obviar la preceptiva regulación de la permeabilidad en el Marco de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo desde una perspectiva más amplia que sirva también para garantizar la continuidad del derecho adquirido en Renfe a poder optar mediante concursos de movilidad y de promoción profesional, a otras categorías o residencias distintas de las que se ostentan en cada momento, independientemente de si se es trabajador de Adif o Renfe Operadora y de si el nuevo destino o categoría es de uno u otro ente.

Se incluye al presente Acta documento remitido por el sindicato SFF-CGT sobre alegaciones a la información dada por la Dirección en cumplimiento del artículo 44 Estatuto de los Trabajadores, que se adjunta como anexo nº2.

La representación de la Dirección de la Empresa una vez oídas las diversas posiciones expresadas por la totalidad de la Representación de los Trabajadores, en relación a su posición con la permeabilidad colectiva como garantía de empleo entre Adif y Renfe Operadora y valoradas las mismas, manifiesta retirar expresamente la realizada en el Acta del día 9 de diciembre del 2004.

En consonancia con lo anterior la RLT manifiesta su satisfacción por la retirada de la propuesta de la RDE.

Con esta reunión se da por finalizado el proceso de información y consulta a la RLT.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 19.30 horas del día y lugar indicados en el encabezamiento de este Acta.

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

[Handwritten signatures of the workers' representatives]

POR LA DIRECCION

[Handwritten signature of the director]



**Federación de
Comunicación y Transporte
Sector Ferroviario**

Sr. D. JOSÉ ÁNGEL MÉNDEZ GONZÁLEZ
Director Corporativo de RR.HH.

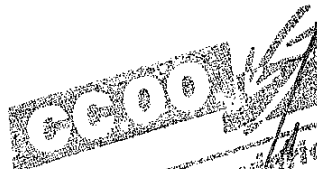
Madrid, a 10 de diciembre de 2004

Tras la manifestación de parte efectuada por la Representación de la Dirección de la Empresa en la última reunión celebrada para tratar sobre el artículo 44 del E.T., así como su intención de incluirla en el Acta final de dicha mesa de negociación, desde CC.OO. queremos exponerte las siguientes ALEGACIONES:

1. El modelo de permeabilidad que se establezca, se debe ajustar al compromiso recogido por escrito, tanto en la carta enviada por el Secretario General de Infraestructuras del Ministerio de Fomento a los Secretarios Generales de los Sectores Ferroviarios de CC.OO. y UGT el pasado 26 de octubre, como en el Acta firmada por la Dirección de la Empresa y el Presidente y el Secretario del CGE en la misma fecha.
2. La aplicación de la cláusula de permeabilidad se realizará por motivos de empleabilidad y profesionalidad, así como en otros variados casos que se puedan acordar, y de forma no traumática, no sólo cuando exista un E.R.E., tal y como pretende actualmente la Dirección de la Empresa.
3. Entendemos que no tiene razón la inclusión de manifestaciones de parte en el desarrollo de las negociaciones de la cláusula de permeabilidad. No obstante, en caso de que se acordase su inclusión, estas lo serían en todo caso en el marco del Convenio Colectivo y en ningún caso en el marco del artículo 44.

Asimismo te manifestamos que estamos a tu disposición para tratar estos puntos, así como cualesquiera otros que se consideren de importancia para el desarrollo satisfactorio de las negociaciones que se están llevando a cabo.

Recibe un cordial saludo.



Sector Ferroviario

Fdo: José Ángel García Bastante
Secretario de Acción Sindical
Sector Ferroviario de CC.OO.

Avda. Ciudad de Barcelona, 10 - 1ª planta - 28007 Madrid

Tel.: 915 066 155 Int. 166 155 - Fax: 915 066 209 Int. 166 209

E. mail: ferroviario@fct.ccoo.es www.fct.ccoo.es



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



IV.- Conclusiones al período de información y consulta a los representantes de los trabajadores, conforme establece el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Primera.- La información y documentación aportada por la dirección de la empresa en este período de consultas es insuficiente, por lo que no se puede dar por cerrado el período de información y consultas, en tanto no se nos aporte la documentación solicitada.

Segunda.- En la información y documentación aportada, no se justifican los motivos de la segregación de RENFE, ni se garantiza la viabilidad de las actividades empresariales de los dos entes, ADIF y RENFE Operadora.

Tercera.- Conforme a la información y documentación aportada, la dirección de la empresa no garantiza los derechos de los trabajadores ferroviarios ni el mantenimiento del empleo.

Cuarta.- De acuerdo con la información y documentación aportada, no se garantiza la seguridad y calidad del ferrocarril, haciéndose evidente que la segregación de RENFE supondrá un estancamiento e incluso una merma de los actuales niveles de seguridad y calidad de nuestro ferrocarril, así como en la seguridad de los trabajadores.

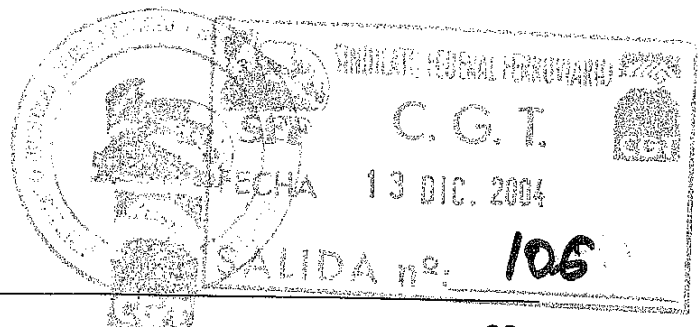
A la vista de nuestras conclusiones, este Sindicato manifiesta su total rechazo y absoluto desacuerdo con la pretendida segregación de RENFE, así como con los planteamientos realizados por la Dirección de Renfe en cuanto a las medidas a adoptar para permitir la viabilidad de las empresas resultantes de esta segregación y mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

Entendemos, además, que la empresa no ha dado cumplimiento a lo establecido en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a consulta y participación de la Representación de los Trabajadores.

 **Renfe**
Dirección Corporativa de Recursos Humanos
SECRETARÍA

13 DIC. 2004

ENTRADA





**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



- Falta total de la consignación presupuestaria obligada para llevar a efecto las medidas preventivas necesarias.
- Falta de Planificación mínima necesaria para hacer efectiva la implantación de los Procedimientos Operativos de Prevención.
- Disminución, tanto cualitativa como cuantitativa, de los recursos necesarios para garantizar unos mínimos exigibles en materia de Vigilancia de la Salud y Medicina Asistencial a los trabajadores de ambas Entidades.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



RENFE-Operadora, respecto a lo que en la actualidad existe en esta materia en RENFE. Además, esta ruptura indiscriminada de la actual estructura de los Servicios Médicos genera importantes desequilibrios entre los Servicios Médicos de ambas entidades, repercutiendo esto negativamente en la prestación que se facilitará a los trabajadores.

Inclusive entendemos que, si se llevan a efecto tales intenciones, no se cumpliría con lo establecido en el Acuerdo de Criterios Básicos sobre la Organización de Recursos para la Actividad Sanitaria de los Servicios de Prevención, que fue aprobado por la Comisión de Salud Pública el 17 febrero de 2000 y valorado favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud en abril de 2000, ni con lo determinado sobre esta materia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

IV.- Conclusiones a los Planes de Prevención de Riesgos.

En resumen, los Planes de Prevención de Riesgos Laborales entregados y diseñados, ante el agravamiento del riesgo que supone la ruptura empresarial que se pretende llevar a efecto en RENFE, no responden a unos niveles mínimos exigibles para garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores de ADIF y RENFE-Operadora, ni la corresponsabilidad de ambas Entidades para con la protección a los trabajadores cuyas empresas tienen contratadas y/o subcontratadas actividades con RENFE.

Los Planes Preventivos propuestos adolecen de importantes deficiencias:

- Modelo organizativo de Servicios de Prevención de ADIF y RENFE-Operadora deficiente, basado en estructuras organizativas caracterizadas por carencias constatadas que impiden la integración e implantación efectiva de la cultura preventiva en las dos Entidades.
- Imprevisión y falta total de criterios coherentes en la asignación de los recursos preventivos (tanto humanos como materiales).
- Elementos de Coordinación de Actividades Empresariales (Comisiones Coordinadoras) inadecuados e ineficientes que no garantizan la actuación coordinada necesaria entre los distintos elementos implicados, ni garantizan la representación de los trabajadores en los mismos.



ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



Igualmente sucede con lo concerniente a Controles Periódicos de las Condiciones de Trabajo y en lo relativo al tema de Auditorías Internas del Sistema de Prevención. Por lo que entendemos que los Planes de Prevención presentados son insuficientes sin la existencia de unos programas de planificación y ejecución, en todas las áreas fundamentales, de forma que se puedan fijar objetivos concretos en el tiempo de vigencia de los Planes y así garantizar una implantación mínima necesaria. Así, en el Art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se dice en su apartado 2:

*" Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que **podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada**, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva..."*

"El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma."

III.- Estructura Organizativa Servicios Médicos ADIF y RENFE-Operadora.

Lo primero que se observa es que las informaciones contenidas en los mismos no permiten garantizar el cumplimiento de las obligaciones empresariales, en materia de Medicina del Trabajo (Vigilancia de la Salud, etc.) y Asistencial (Primeros auxilios, etc.), para con los trabajadores de ambas entidades, se limitan exclusivamente a realizar un fraccionamiento indiscriminado del conjunto de la red de Gabinetes Sanitarios existentes en RENFE, para la constitución de estructuras de los Servicios Médicos de las nuevas Entidades.

Ambos documentos carecen de datos justificativos sobre la adopción de tales determinaciones. Igualmente, hay una total falta de documentación e informaciones sobre los distintos proyectos sanitarios de los Gabinetes de ambos Servicios Médicos. Esto, junto con la falta de la adscripción detallada de recursos humanos y materiales a los respectivos Servicios Médicos de ADIF y RENFE-Operadora, propicia que no queden garantizados unos mínimos exigibles, en materia de Medicina del Trabajo y Asistencial, a los Servicios de Prevención Propios que pretenden constituir en ambas entidades.

Sin embargo, de la valoración de la mínima información facilitada, es plenamente constatable la existencia de unas importantes mermas funcionales, tanto cuantitativa como cualitativamente, en los nuevos Servicios Médicos de ADIF y



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



- b) Falta de dotación presupuestaria.** Ambos documentos, en los apartados correspondientes a las asignaciones presupuestarias de los futuros Servicios de Prevención, no establecen dato alguno. Nuevamente vuelve a producirse en un capítulo tan importante y fundamental como el de las consignaciones económicas necesarias para la integración efectiva de la Prevención de Riesgos en todos los ámbitos de las empresas, una falta de previsión total que plantea serias dudas sobre las posibilidades efectivas con que contarán los correspondientes Servicios de Prevención. A este tenor es importante indicar que la Ley de Prevención de Riesgos establece en su Art. 16, apartado 1:

“La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.”

Sobre lo anteriormente expuesto desde el SFF-CGT planteamos y requerimos la necesidad de consignaciones económicas específicas en esta materia, acordes a las necesidades reales y que permitan la puesta en práctica de las medidas y programas preventivos necesarios para garantizar las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores de ambas entidades.

- c) Falta de programas de planificación y ejecución.** Otra cuestión fundamental y en la que los Planes presentados dejan importantes lagunas, es el aspecto de la Planificación de la Actividad Preventiva. En este apartado se ha confiado la planificación de estas actividades a una serie de Procedimientos existentes en el actual marco normativo de RENFE, pero esto es totalmente insuficiente ya que muchos de estos procedimientos ni siquiera han sido implantados en el marco actual de RENFE, y requieren de una programación básica específica ante la necesidad de darles cumplimiento en el tiempo adecuado, como por ejemplo en el tema de la Formación en Prevención de Riesgos y sus reciclajes periódicos, o en el de la Vigilancia de la Salud en los reconocimientos médicos específicos, en aplicación de los Protocolos Médicos del Ministerio de Sanidad.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



garantías la situación de ruptura empresarial que se pretende llevar a efecto en RENFE.

II.- Planes de prevención de riesgos de ADIF y RENFE-Operadora.

Anexos II y III del Plan de Prevención presentado, los documentos denominados **Plan de Prevención de Riesgos Laborales de ADIF** y **Plan de Prevención de Riesgos Laborales de RENFE-Operadora**. En lo sustancial son meras réplicas del presentado en su día para RENFE. Debemos recordar que en la última reunión celebrada en la Comisión Técnica de Seguridad y Salud de RENFE, el pasado mes de Junio de 2004, el SFF-CGT expuso su desacuerdo con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales presentado por el Responsable del Servicio de Prevención, motivado por factores similares a los que se repiten en la documentación ahora aportada como base del modelo preventivo de las entidades ADIF y RENFE-Operadora.

- a) **Ambos Planes Preventivos reinciden en las deficiencias presentes en RENFE.** Así, los citados Planes vuelven a incidir en el modelo organizativo de los Servicios de Prevención estructurando los recursos de los mismos en dos niveles (Corporativo y Descentralizado por Unidades de Negocio) y en la doble dependencia (funcional y jerárquica) de departamentos distintos de las empresas. Respecto a este particular, lo manifestado anteriormente por el SFF-CGT, y acreditado por las observaciones de la Auditoría sobre esta cuestión, referido al Plan de Prevención ante la Ley del Sector Ferroviario, es plenamente extrapolable y válido para los Planes de Prevención de ADIF y RENFE-Operadora.

Es de destacar que en ambos documentos (Anexo II y III) siguen sin precisarse adecuadamente la adscripción de los recursos humanos ni los criterios de asignación de dicho personal, que se pretenden asignar a la parte Corporativa de los Servicios de Prevención de ambas Entidades, y por ende sigue patente en ambos Planes la falta total de previsión y una inseguridad importante referida a la merma de las capacidades de actuación de los futuros Servicios de Prevención.

Igualmente, en ambos documentos aparece una asignación de medios materiales realizada sin precisar ningún tipo de criterio técnico razonado, circunstancia que tiende a agudizar la escasez de medios con que contaba el Servicio de Prevención de RENFE.



ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



Se vuelve aquí a adoptar una solución, Comité Técnico de Coordinación, que en vista a los resultados obtenidos anteriormente en RENFE, Comisión Coordinadora, no garantiza la efectividad mínima necesaria de coordinación entre ambas empresas para evitar los riesgos en cuanto a la Seguridad y Salud de los trabajadores que implica la ruptura de RENFE.

Sobre este tema, entendemos que la única y posible medida que podría subsanar este riesgo es que existiera una **mancomunidad** entre los Servicios de Prevención de ADIF y RENFE-Operadora, solución posible y contemplada por el Art. 21 del R.D. 39/1997 sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención, donde se establece:

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

Por lo tanto y a la vista de los requisitos establecidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención, desde el SFF-CGT opinamos que solamente un Servicio de Prevención Mancomunado de ambas Entidades puede afrontar con mínimas



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



Adecuación a la Auditoría del Servicio de Prevención) y no han acreditado ni demostrado unos niveles mínimos aceptables de eficacia. Es más, han generado una burocratización excesiva del Servicio de Prevención, tendiendo a relegar y vaciar de contenido a otros Órganos Preventivos ya establecidos en la Normativa Laboral de RENFE, que aseguraban la participación de la Representación de los Trabajadores, y que tienen encomendadas funciones similares, como es la Comisión Técnica de Seguridad y Salud emanada del Comité General de Seguridad y Salud.

- c) **Propuesta de estructura organizativa única y eficiente.** Desde el SFF-CGT, entendemos que esta situación debería subsanarse con una estructuración-organización única de los Servicios de Prevención propios de ambas entidades, tanto en lo funcional como en lo jerárquico, dependiendo exclusivamente del Departamento Corporativo de Prevención de Riesgos todos los recursos preventivos existentes para cada Entidad.

Los mismos se fijarán en los actuales ámbitos territoriales de las distintas Unidades de Negocio de cada entidad, de forma similar a la actual, pero con la posibilidad de asumir tareas preventivas de otras Unidades de Negocio en función de las necesidades reales existentes, priorización de acciones necesarias, experiencia y cualificación de los mismos, etc.

De esta forma se lograría una optimización de los medios y una adecuación de los mismos a las necesidades reales y existentes en cada momento. Esto, junto con una política preventiva tendente a la dinamización, profundización y coordinación de los actuales Órganos Preventivos establecidos, como son los Comités de Seguridad y Salud de los distintos ámbitos (Provinciales, Unidad de Negocio y General) y las Comisiones derivadas del Comité General de Seguridad y Salud, especialmente la Comisión Técnica, subsanarían las deficiencias que en su día detectó la Auditoría y que, a día de hoy, todavía no están superadas por el Modelo Preventivo existente en RENFE, con el agravante de que se pretenden transponer a los Modelos Preventivos de las futuras entidades ADIF y RENFE-Operadora.

- d) **Medida de mancomunación de los Servicios de Prevención de ADIF y RENFE-Operadora.** En lo referente a lo recogido sobre Coordinación de Actividades Empresariales entre ambas Entidades ADIF y RENFE-Operadora, desde el SFF-CGT entendemos que, sobre la base de la total interrelación de la actividad productiva de las dos empresas, la solución propuesta por el Plan es totalmente insuficiente.



ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



- *“En General se observa una **falta de homogeneidad en la implantación** del sistema y en la realización de los cometidos de los Técnicos de Prevención de nivel descentralizado, que varían de unas Unidades de Negocio a otras, incluyendo la asunción de papeles asignados al empresario y ...”*
- *“El Hecho de que existan centros de trabajo compartidos por varias Unidades de Negocio, y que cualquier acción a desarrollar en el campo de la gestión de la prevención de riesgos laborales tenga que realizarla el Técnico adscrito a la Unidad que la genera, origina necesariamente la intervención de varios técnicos, lo que **no permite optimizar los recursos humanos destinados a la gestión de la prevención.**”*
- *“En el diseño de la actividad preventiva de las diferentes Unidades de Negocio **se detecta una falta de coordinación entre los Técnicos de Prevención de las distintas Unidades** que concurren en los mismos centro de trabajo e **incluso entre los Técnicos de las diferentes Gerencias y Jefaturas dentro de cada Unidad de Negocio.** Se debe establecer un mecanismo que asegure la coordinación de las actividades a desarrollar especialmente en cuanto al diseño preventivo de los puestos de trabajo, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.”*

Incluso, realizan en el documento de presentación de la Auditoría, la siguiente recomendación sobre las deficiencias detectadas:

*“En conclusión, el reforzamiento de la identidad organizativa y funcional del Servicio de Prevención Propio, **la unificación de acciones en la implantación del Sistema y los mecanismos de autocontrol** son los aspectos que prioritariamente deben acometerse para mejorar la eficacia de dicho Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.”*

Entendemos que el insistir en la estructuración de los recursos en dos niveles diferenciados (Corporativo y Descentralizado por Unidades de Negocio), y la doble dependencia (funcional y jerárquica) de los Técnicos de Prevención de departamentos distintos, tiende a incidir negativamente en la implantación de un modelo preventivo eficaz, coherente y homogéneo. Esto es debido, entre otras cosas, a los desequilibrios y a los múltiples conflictos de intereses que existen, y más que se generarán entre las distintas Unidades de Negocios que integrarán cada una de las entidades resultantes. Asimismo esta situación se agravará, ya que ambas circunstancias (desequilibrios-conflictos de intereses) se producirán, con toda seguridad, también entre las dos entidades (ADIF y RENFE Operadora).

Al mismo tiempo debemos tener en cuenta, que las medidas propuestas para paliar estas situaciones (establecimiento de Comisiones Coordinadoras en las entidades), ya han sido adoptadas anteriormente en RENFE (Plan de



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



- a) **Indefinición del conjunto de los recursos humanos.-** Al examinarlo observamos que no existe definición alguna del conjunto de los recursos humanos que se pretenden asignar a la parte Corporativa de los Servicios de Prevención de ADIF y RENFE-Operadora. Esto es relevante porque estamos hablando de un total de 202 trabajadores, que suponen aproximadamente el 73% de la totalidad del Servicio de Prevención de RENFE y del 100% del personal adscrito actualmente a dos de las especialidades (Medicina del Trabajo y Psicología-Ergonomía) de las cuatro con las que cuenta hoy por hoy el Servicio de Prevención de RENFE.

Esta indefinición pone de manifiesto una falta total de previsión y genera una inseguridad importante, si tenemos en cuenta que los nuevos Servicios de Prevención deberán contar con las cuatro especialidades que la legislación contempla. El plan elaborado no indica los recursos humanos que se ha previsto asignar a cada entidad ni los criterios de asignación de dicho personal. Todo ello ha de hacerse sin que se produzca una merma de las capacidades de actuación de los futuros Servicios de Prevención de ambas entidades en relación a las que están garantizadas en la actualidad en RENFE.

- b) **Modelo organizativo de gestión preventiva deficiente.-** En lo concerniente al modelo de organización-estructuración de los Servicios de Prevención Propios que se pretenden implantar en las entidades ADIF y RENFE-Operadora, según se refleja en la documentación, está basado en la estructura organizativa del Servicio de Prevención Propio existente actualmente en RENFE.

Es importante precisar que este Plan de Prevención se diseña y concibe sobre un modelo de gestión preventiva, en el que entendemos ya estaban constatadas significativas deficiencias, que dificultan la integración e implantación efectiva de la cultura preventiva en el conjunto de la empresa y que no pasaba, en multitud de casos, de ser un mero cumplimiento formal.

Esta situación ya fue detectada por la Auditoría del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales que RENFE encargó en el año 2000-2001 a la Empresa Ernst & Young, para dar cumplimiento a lo establecido en el R. D. 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención. En dicha Auditoría, en el apartado correspondiente a la Organización de Recursos de la Actividad Preventiva, los auditores manifestaron, entre otras, observaciones tales como:



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



D. Informe contradictorio al Plan de Prevención de Riesgos Laborales ante la Ley del Sector Ferroviario.

El presente apartado pretende ser un informe-análisis contradictorio sobre el Plan de Prevención de Riesgos Laborales elaborado por la Dirección de la Entidad Pública Empresarial RENFE, ante la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario, el consiguiente fraccionamiento que se pretende llevar a efecto en RENFE, y el consecuente agravamiento de los riesgos que esta situación generará en materia de Seguridad y Salud Laboral para los trabajadores de las Entidades Públicas resultantes (ADIF y RENFE-Operadora). Además de las importantes repercusiones que esta situación originará para todos los trabajadores de las distintas empresas que tienen contratadas y/o subcontratadas actividades con RENFE, y que en el futuro tendrían dependencia y/o codependencia de las nuevas Entidades.

El pasado día 15 de Noviembre de 2004, en reunión convocada por la Dirección de la empresa con las Organizaciones Sindicales presentes en el Comité General de Empresa, fueron aportados en materia de Prevención de Riesgos Laborales los siguientes documentos que reflejan el riesgo que implica esta actuación:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales ante la Ley del Sector Ferroviario, que incluye tres anexos correspondientes a: Inventario de Recursos Materiales (anexo I), Plan de Prevención de ADIF (anexo II) y Plan de Prevención de RENFE-Operadora (anexo III).
- Estructura Organizativa Servicios Médicos ADIF.
- Estructura Organizativa Servicios Médicos RENFE-Operadora.

Sobre la base de lo recogido en dichos documentos y tras un primer análisis de los mismos, desde el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) debemos manifestar nuestra disconformidad y realizar las siguientes consideraciones al respecto.

I.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales ante la Ley del Sector Ferroviario.

En este documento se indican los recursos, tanto humanos como materiales, existentes en el actual Servicio de Prevención de RENFE, pero no precisa con la debida exactitud los recursos humanos con los que contarán los futuros Servicios de Prevención Propios de las nuevas Entidades surgidas.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



La Ley del Sector Ferrovioario habla muy poco de seguridad ferroviaria, dejándolo todo al marco reglamentario de desarrollo de la Ley, Ordenes Ministeriales sobre homologación de Material Rodante y Centros de Mantenimiento, sobre Habilitación del Personal, y sobre Homologación de Centros Médicos y Centros de Formación, **que de forma incompresible, injustificable e irresponsable están sin publicar, pese al posicionamiento del gobierno de que a partir del 31 de diciembre de 2004 entre en vigor la Ley del Sector Ferrovioario.**

Por tanto **no cabe poner en vigor una Ley** que pretende implantar un sistema ferroviario diametralmente opuesto al que actualmente tenemos consolidado, sin las regulaciones legales necesarias que garanticen que, por parte de las futuras empresas ferroviarias, se va a mantener la seguridad en el transporte por ferrocarril.

En otro orden de cosas, independientemente de las regulaciones futuras que se realicen respecto a seguridad ferroviaria, como es el caso de homologaciones y habilitaciones del personal ferroviario, se deben respetar las condiciones laborales actuales sobre todo en lo que se refiere a los canales psicofísicos. También se deben respetar los derechos y condiciones de los trabajadores establecidos en la actual Circular n.º 2 de Presidencia sobre la Seguridad en la Circulación.

A este respecto la dirección ha propuesto una nueva Circular n.º 2, de fecha 22 noviembre de 2004, llamada "*La Gestión de la Seguridad en la Circulación*", que no respeta los derechos, condiciones y requisitos que los trabajadores tienen en la actual Circular, por lo que no estamos conformes con la propuesta directiva.



ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



Además, cuando se implanta un CTC, no se hace un estudio de las repercusiones que tiene sobre la seguridad de la circulación y la prevención de riesgos laborales.

- **Reducción progresiva de la accidentalidad.** Este es un dato justificativo, pero incierto como fortaleza.

El estudio debe ser más profundo, y analizar el por qué de los catastróficos accidentes acaecidos en los dos últimos años, dejando a un lado el fallo humano, pues la dirección de la empresa tiene la obligación de tomar todas las decisiones necesarias para evitar que éste ocurra.

- **Sensibilidad empresarial hacia la seguridad.** La realidad, desde nuestro punto de vista, es otra. La gestión empresarial asume la probabilidad de accidentes, pero no el incumplimiento de objetivos económicos. Ello nos indica que prima la rentabilidad por encima de la seguridad.
- En cuanto a las AMENAZAS, observamos que las existentes se incrementan por la prevista segregación de Renfe, así como la entrada de empresas privadas para gestionar e intervenir directamente en la seguridad ferroviaria.
- Por último, respecto a las OPORTUNIDADES, no muestran nada positivo. Si nos vamos a las experiencias de otros ferrocarriles puede ser nefasta. Así mismo, por muchos expertos ya formados que se incorporen, no va a cambiar nada, pues no se trata de incorporar "expertos", dado que en Renfe ya los hay, sino que lo que hace falta es un cambio profundo en la gestión integral de Renfe. Y mucho menos se va a conseguir con su segregación y privatización de servicios.

2.- Condiciones legislativas.

La Directiva sobre seguridad ferroviaria, aunque entró en vigor el día 30 de abril de 2004, establece un plazo de dos años para que los Estados miembros le den cumplimiento. **Por tanto, el hacer referencia a la misma sin tenerla traspuesta, supone vaticinar su posible cumplimiento dentro del marco normativo de seguridad ferroviaria.**

Por otro lado la citada Directiva habla de unos estándares mínimos de seguridad (OCS y MCS), encargados a la Agencia Ferroviaria Europea, que no será operativa hasta, en el mejor de los casos, el 1 de mayo de 2006.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



C. Informe contradictorio al avance de los Planes de Seguridad en la Circulación.

Este Informe de Seguridad analiza la documentación aportada en la reunión mantenida el 15 de noviembre de 2004 con la dirección de la empresa.

En primer lugar debemos manifestar que no se nos han aportado los Planes de Seguridad de las posibles Entidades ADIF y RENFE Operadora. La documentación entregada y las explicaciones se centran en:

1. Situación actual y análisis DAFO.
2. Condiciones Legislativas.
3. Estrategias.
4. Modelo Organizativo.
5. Acciones Inmediatas.

1.- Situación actual y análisis DAFO. En primer lugar solicitamos el informe completo, para poder valorarlo y realizar las alegaciones oportunas; no obstante, teniendo en cuenta los acontecimientos y la situación actual, a las conclusiones del análisis DAFO aportadas, manifestamos lo siguiente:

- Las "DEBILIDADES" expuestas, bajo nuestro punto de vista, son insuficientes. Las establecidas son de tipo genérico y no muestran los síntomas patológicos que está padeciendo la seguridad ferroviaria de Renfe. Este Sindicato los está exponiendo y evidenciado en las distintas reuniones de las Comisiones de Seguridad, y sobre todo en los Informes Contradictorios a los Planes Anuales de Seguridad de la Circulación.
- Respecto de las "FORTALEZAS" no compartimos las expuestas:
 - **La continua tecnificación de las instalaciones.** Esta tecnificación se ha realizado, bajo nuestro punto de vista, contemplando únicamente criterios de rentabilidad y no de seguridad y de prevención de riesgos.

Como ejemplo tenemos que todavía existen unos 5.000 kilómetros de línea con bloqueo telefónico, pero se invierte en la implantación de Controles de Trafico Centralizado, en líneas que están dotadas de Bloqueos tecnológicos como los Automáticos.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



**B. Informe contradictorio a la distribución de los RR.HH. por Entes
y listado alfabético de trabajadores del ámbito de las UN's.**

Ante la imposibilidad de poder comprobar que todo el personal de las Unidades de Negocio de Mantenimiento Integral de Trenes, Mercancías, Regionales, Cercanías, Grandes Líneas y Ave se integra en RENFE Operadora, y que todo el personal de las Unidades de Negocio de Patrimonio, Mantenimiento de Infraestructura, Telecomunicaciones Comerciales, Coordinación de Inversiones, Estaciones RENFE, Terminales y Circulación se integra en el ADIF, no podemos dar por válida dicha distribución.

Por otro lado, en la distribución del personal de Órganos Corporativos de Servicios Generales Conjuntos y de la UNSIR a las dos entidades no se ha permitido la voluntariedad, ni se ha seguido un método objetivo, medible y contrastable.

En ninguno de los casos se ha consultado a la Representación Legal de los Trabajadores para establecer la adscripción de los trabajadores a cada una de las empresas resultantes.

Lo que tampoco estamos dispuestos a permitir es que se utilice este momento de distribución de personal para consolidar situaciones irregulares de movilidad.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



A. Informe contradictorio al plan de inserción de la UNSIR en el nuevo modelo.

Vista la documentación aportada observamos previamente que falta la relativa a los puntos evaluados y los resultados del análisis de la función del sistema. Así mismo no se nos dan a conocer las cargas de trabajo externalizadas, empresas contratadas y número de personas ajenas a RENFE que están desarrollando estas cargas de trabajo.

Dentro de la escasa documentación entregada, se observa con total claridad la intención de la empresa de privatizar la UNSIR, al pretender que para el 2º semestre del próximo año se comiencen a dar los pasos necesarios para transformar esta UN, y a partir de 2006 se convierta en una sociedad mercantil estatal "filial" de una de las empresas resultantes, sin que se especifique de cuál.

La primera pregunta que nos hacemos es cómo, después del desdoblamiento informático, se deseche que la UNSIR permanezca en el ADIF, con los programas o aplicaciones para ofrecer su servicio a todos los operadores.

La segunda pregunta que nos hacemos es cómo después de distribuir al personal entre ADIF y RENFE Operadora, se pretende que estos mismos trabajadores se incorporen a la "filial", salvo que la dirección de la empresa tenga la pretensión de deshacerse de parte de los trabajadores de esta UN.

La dirección de la empresa conoce la edades de la plantilla, donde más del 39 % está por encima de los 50 años de edad, y solamente un 2 % está por debajo de los 36 años. En este sentido entendemos que la intención de la empresa es que estas cargas de trabajo las realice personal de otras empresas, puesto que prevé que los más mayores preferirán mantenerse en las Entidades Públicas Empresariales, sin aventurarse a extinguir su contrato laboral por muy atractivo que se lo ofrezcan. De ahí que se diga que se elaborará un plan de empresa lo suficientemente atractivo para que una parte mayoritaria de la platilla de la UNSIR se incorpore a la "filial".

Por tanto mostramos nuestra disconformidad con el plan de integración previsto y propuesto para la UNSIR.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



que ha aparecido personal que cumple con los requisitos para adherirse al ERE, circunstancia que la dirección de la empresa no ha acreditado.

Así mismo se solicita la opinión de la Representación de los Trabajadores sobre la conveniencia de seguir manteniendo la condición de Entidad Colaboradora de la Seguridad Social para las futuras empresas. Este Sindicato manifestó que:

“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.”

Hasta la fecha la dirección de la empresa no ha informado de los resultados económicos acumulados derivados de la gestión como Entidad Colaboradora, e independientemente del Informe contradictorio a los proyectos de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales, tampoco nos ha informado respecto a los tiempos de prestación de los servicios médicos. Por tanto, para dar una respuesta estamos a la espera de que nos facilite dicha información.

Respecto a modificar los coeficientes de la Prima de Administrativos y Servicios Generales Conjuntos mantenemos nuestra disconformidad, conforme a las alegaciones realizadas por escrito que se adjuntó al acta de la reunión de fecha 23 de noviembre de 2004.

A la documentación aportada por la empresa realizamos los Informes contradictorios que exponemos a continuación.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



Esta permeabilidad, con un periodo de vigencia de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2007, se dará únicamente cuando se promuevan despidos colectivos ante una situación de crisis, por causas técnicas, económicas u organizativas, en alguna actividad empresarial en cualquiera de las dos entidades, y la empresa que no esté en crisis vaya a desarrollar la actividad en la que se producen los despidos o sea causante de la crisis de la otra entidad. La segregación de actividades va a impedir de hecho que una empresa asuma la actividad adjudicada a la otra, y difícilmente se van a asumir responsabilidades ajenas, cuando estamos viendo reticencias incluso para asumir las propias.

Por tanto nos reiteramos que no se ha dado cumplimiento a la información respecto a las consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la segregación por lo que requerimos que se nos dé cumplida información de estos aspectos.

En concreto, con respecto a la permeabilidad manifestada por la empresa, mantenemos que:

- La permeabilidad tiene que ser un derecho para que el trabajador pueda acogerse a la Norma Marco de Movilidad entre las dos empresas.
 - Ante situaciones de crisis en cualquiera de las dos entidades, los trabajadores afectados deben tener el derecho automático de pasar a la otra empresa sin límites en el tiempo, ni requisitos para poder ejercerlo, y por supuesto sin merma de sus condiciones laborales.
- **Medidas previstas respecto de los trabajadores.**

La dirección de la empresa presenta documentación sobre:

- Inserción de la UNSIR en el nuevo modelo.
- Distribución de los RR.HH. por entes.
- Avance Planes de Seguridad en la Circulación.
- Proyecto de Planes de Prevención de Riesgos.
- Listado alfabético de trabajadores del ámbito de las UN's
- División de los Servicios Médicos.

En otro orden de cosas, se propone ampliar el actual Expediente de Regulación de Empleo en 300 personas más, a lo que manifestamos nuestra disconformidad por los motivos expuestos en el periodo de consultas del mismo. Además no compartimos el argumento de que esta ampliación sea debida a



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



III.- Análisis y alegaciones a la información y documentos aportados por la dirección de la empresa en el proceso de información y consulta a la representación de los trabajadores, en cumplimiento del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la información dada por la dirección de la empresa sobre:

- **Motivos de la transmisión:**

La dirección de la empresa expone los motivos que establece la Ley del Sector Ferrovioario, pero estos motivos no nos los han justificado, ni tampoco la necesidad de la segregación de Renfe. Mostramos por tanto nuestra disconformidad conforme a lo expuesto en el apartado anterior.

- **Consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la segregación:**

La dirección de la empresa únicamente informa sobre lo que ya establece el apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley del Sector Ferrovioario.

Nada informa de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la segregación, información que sería fundamental teniendo en cuenta que es necesario que se cumplan los requisitos de **autonomía y continuidad empresarial**.

No se nos ha informado de los elementos significativos de los activos distribuidos a las futuras entidades, ni que éstos constituyan un soporte económico bastante para mantener en vida la actividad empresarial. Sin embargo, de la información relativa a los "planes estratégicos" de la distintas Unidades de Negocio para afrontar esta segregación, cuya documentación no nos ha sido facilitada, se desprende un **futuro incierto de viabilidad empresarial con consecuencias perjudiciales para los trabajadores**, sobre todo en Mercancías y Mantenimiento Integral de Trenes.

Ahondando en la perspectiva de futuro respecto a la viabilidad y continuidad de la actividad empresarial, la dirección de la empresa, en la última reunión celebrada el pasado día 9 de diciembre, deja constancia de su posicionamiento en relación con la permeabilidad de plantillas como garantía de empleo entre las dos futuras empresas. ADIF y Renfe Operadora.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



Nivel provisionales establecidos en RENFE y las muertes por accidente laboral, con un índice extremadamente elevado, puesta en funcionamiento sin estar instalados los sistemas de seguridad finales y poco operativos los "provisionales", terrenos que ceden, materiales de ínfima calidad.

La Ley del Sector Ferroviario no ha tenido en cuenta disposiciones de rango superior, y podría estar incurriendo en una vulneración de las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Administraciones Locales, entre otras en materia urbanística. De hecho, varias CC.AA. han interpuesto Recursos de Inconstitucionalidad, que han sido admitidos a trámite por el Tribunal Constitucional y se hallan pendientes de resolución; en todos estos Recursos ha participado el partido actualmente en el Gobierno, que pretende por tanto poner en vigor una Ley que considera inconstitucional.

No asegura cauces de intervención efectiva de las Comunidades Autónomas y entidades Locales con posibilidad de verse afectadas por el cierre de líneas, abocándolas a la financiación de las mismas o al cierre. La calificación como "altamente deficitarias" no puede justificar el cierre, puesto que incluso la línea de alta velocidad Madrid-Sevilla depende de subvenciones para su supervivencia, de modo que el Gobierno central se estaría reservando el derecho de cerrar discrecionalmente cualquier línea o exigir a las Comunidades Autónomas un "impuesto" por mantenerlas; un efecto que recaería precisamente sobre los territorios con menor presupuesto y mayor déficit en infraestructuras de transporte. Se incumpliría de este modo el principio general de nuestro ordenamiento jurídico que establece la solidaridad entre territorios, base de la estructura autonómica del estado, tal como establece la Constitución en su artículo 2º.

El Consejo de Estado emitió un Dictamen desfavorable que no se ha tenido en consideración. Lo más significativo es el reconocimiento por el Consejo de Estado de que no se le ha dado tiempo suficiente para valorar las consecuencias del Proyecto de Ley en profundidad, lo cual no exime enteramente a sus miembros de la responsabilidad al haber emitido un Dictamen conscientemente incompleto, pero evidencia claramente la necesidad de paralizar una Ley que no cuenta con garantías de viabilidad.

La aplicación de la Ley "a cualquier precio" llevará a una situación irreversible de consecuencias graves y previsibles, como grave es la responsabilidad por poner en marcha este modelo o por no hacer lo posible para paralizarlo.

Entendemos que se justifica plenamente nuestra más absoluta oposición a la Ley del Sector Ferroviario.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



RENFE ha venido cumpliendo los objetivos fijados por el Gobierno en los Contratos Programa, ha multiplicado su productividad y la de los trabajadores. Un panorama de empresas segregadas, con operadores privados que reciban aportaciones públicas para producirse a sí mismos beneficios, no va a solucionar la situación económica del ferrocarril; la ficción de la Memoria Económica no consigue probar lo contrario.

Pero si algo es realmente ficticio en la Memoria Económica es el empleo que dice que se crearía con el nuevo modelo ferroviario: la realidad dice lo contrario en los ferrocarriles donde se ha llevado a cabo una reforma de características y alcance parecidos, así como en la drástica reducción de empleo que se ha llevado a cabo en RENFE en los últimos años con el objetivo de preparar la liberalización, llegando a hacer en muchos casos inviable la prestación de determinados servicios o, como hemos podido ver en el invierno de 2002-2003, incluso el mantenimiento adecuado y suficiente de la infraestructura. De hecho, el Libro Blanco del Ferrocarril advertía en 1996 de los efectos de la liberalización en cuanto a destrucción de empleo.

Las Directivas del llamado "Primer Paquete Ferroviario" no justifican una nueva regulación completa del sector. Las Directivas originales, de hecho, están traspuestas en su integridad a nuestro ordenamiento jurídico, y las del Primer Paquete introducen modificaciones fácilmente asimilables en la regulación actual. En todo caso, la introducción de nuevos organismos, que dependerían del Ministerio de Fomento, podrían implicar la necesidad de modificar los Reales Decretos 1475/2000, de 4 de agosto, y 444/2001, de 27 de abril, que desarrollan la estructura orgánica básica del Ministerio de Fomento; es curioso que el Gobierno pase por alto la única modificación que, en cualquier caso, podría ser necesaria.

No son ciertos los fines expuestos en la letra m) del Artículo 3: "Proteger los intereses de los usuarios, con atención especial a las personas con discapacidad o con movilidad reducida, garantizando sus derechos de acceso a los servicios de transporte ferroviario en adecuadas condiciones de calidad y a la elección de la empresa que los preste". Los intereses de los usuarios, en esta Ley, son lo de menos. En las reformas que sirven de referencia a esta Ley, los usuarios han sido los grandes perjudicados.

La inviabilidad del modelo que dispone esta Ley está avalada por el fracaso del organismo creado como precursor de dicho modelo, el GIF: el fracaso rotundo del primer proyecto que ha llevado a cabo, la línea de alta velocidad Madrid-Lleida, es una prueba rotunda: falta de capacidad del GIF para llevar a cabo la regulación de la circulación y el control de la seguridad, cometidos que hubieron de ser otorgados a RENFE mediante un Convenio. También en la construcción se han dejado ver los peligros de un ferrocarril segregado: arrollamientos en los Pasos a



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



empresas ferroviarias integradas), ni obligan a privatizar todo o partes del sector ferroviario público. La estructura de RENFE se ajusta de hecho, e incluso sobrepasa, la obligación de separación contable establecida por las Directivas.

La Ley que pretende poner en marcha el Gobierno, plantea la modificación radical de un sistema complejo, con implicaciones importantes en derechos como la seguridad y la movilidad, reconocidos como fundamentales en la Constitución, que es inviable y no está justificado en cuanto a los principios en los que supuestamente se fundamenta, es contrario al espíritu que debe inspirar las leyes y responde, en cuanto a su oportunidad, a intereses que en ningún caso deberían anteponerse a los intereses de la comunidad. La aplicación de la Ley responde a intereses particulares y políticos que no se ajustan a los intereses de la sociedad.

No se argumenta ni se justifica la “necesidad” y la “urgencia” de una reforma del sistema ferroviario que se menciona en la exposición de motivos de la Ley, y menos aún que esta reforma tenga que ser de tal envergadura. El ferrocarril se caracteriza entre otras cosas precisamente por ser un sistema, es decir, un conjunto de elementos interrelacionados, que esta Ley pretende desagregar.

Parte de este sistema ferroviario es el sistema de seguridad, de ahí que la LOTT hable de la unidad camino-vehículo. Los mismos sistemas deben estar instalados y funcionando en vehículos e infraestructuras. Difícilmente podrá el administrador de la infraestructura implantar nuevos sistemas de seguridad, por importantes que sean sus ventajas, si no va a ser capaz de exigir a las empresas operadoras la instalación en sus vehículos de dichos sistemas. En el Corredor Mediterráneo, el retraso en la implantación del sistema ATP (Automatic Train Protection / Protección Automática del Tren) se debe fundamentalmente a que los costes de instalación y puesta en funcionamiento en la infraestructura son muy inferiores a los que conlleva la instalación en los vehículos. Por otra parte, difícilmente sería posible reclamar a las empresas operadoras que participen en los costes de investigación y desarrollo de nuevos sistemas o de mejora y modernización de los ya existentes.

No están argumentadas las razones económicas que plantea la Ley y el Gobierno mantiene. La falta de competitividad del ferrocarril con respecto a la carretera tiene como origen la preferencia que durante muchos años se ha dado a ésta y el abandono del ferrocarril; un abandono que no se soluciona con las costosas infraestructuras de alta velocidad que no llegan a inaugurarse, y que en ningún caso van a resolver el bajo índice de transporte de mercancías por ferrocarril, ni van a ayudar a estructurar el territorio, puesto que no están pensadas para ser utilizadas por todos los ciudadanos.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



II.- Posicionamiento del Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo ante la Ley del Sector Ferroviario.

Hace ya años que los sucesivos Gobiernos pretenden imponer una remodelación total del ferrocarril, que pasa por el desmantelamiento de las empresas públicas ferroviarias estatales, en este caso RENFE, y la segmentación y privatización posterior de las operaciones de transporte, siguiendo clara y, en ocasiones incluso explícitamente, el modelo británico.

El seguimiento de este modelo es precisamente la causa de que en varias ocasiones se haya paralizado la puesta en marcha de este planteamiento, en concreto cuando han tenido lugar graves accidentes y escándalos financieros, que han evidenciado los peligros de esta liberalización.

El Gobierno actual está dispuesto a poner en marcha esta Ley, evidenciando su propia contradicción, al haber realizado en su día una Enmienda a la Totalidad en el Congreso y una Propuesta de Veto en el Senado y, a sabiendas que dicha Ley se aprobó, sin contar con las consultas necesarias para un proyecto de esta envergadura y desoyendo los dictámenes e informes de las instancias a las que sí ha consultado.

Tampoco se han tomado en consideración las consecuencias que las medidas planteadas han tenido en los ferrocarriles en que se han llevado a efecto. La reforma de los ferrocarriles británicos ha resultado trágica por la pérdida de la seguridad y desastrosa en cuanto a sus efectos económicos desde el primer momento. La separación de la titularidad de la infraestructura en Francia no ha resuelto, sino agravado, los problemas económicos. En Alemania expertos en transporte ferroviario manifestaron el peligro que para la seguridad supone la ruptura del sistema rueda-carril.

La modificación de un sistema tan complejo como es el transporte ferroviario debe hacerse con la debida precaución, evitando incluir modificaciones de lo que sí funciona y las que se basen en suposiciones no demostradas ni demostrables, evitando sobre todo llevar a cabo medidas cuyos efectos supuestamente positivos no están demostrados y sí lo están sus consecuencias nefastas.

Las Directivas comunitarias, que siempre se utilizan como excusa tanto cuando se pretende hacer algo descalabrado como cuando hay que hacer frente a las consecuencias, no obligan a segregar la infraestructura y el transporte (permiten explícitamente la existencia de



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



En la última reunión celebrada el pasado día 9, la dirección de la empresa manifiesta dar por cerrado el periodo de información y consultas a la representación de los trabajadores, añadiendo su posición en relación a la permeabilidad entre las futuras empresas, ADIF y Renfe Operadora, como garantía de empleo, e informan sobre el personal del GIF, que pasará a integrarse en el ADIF.

Ante estos hechos y actuaciones el Sindicato Federal Ferrovionario de la Confederación General del Trabajo, en adelante SFF-CGT, manifiesta:

- Su más absoluto rechazo a la Ley del Sector Ferrovionario, puesto que no garantiza un ferrocarril público, social, seguro y sostenible. Además traerá consecuencias negativas tanto para las condiciones laborales de los trabajadores, como para la seguridad ferroviaria.
- Que la información aportada por la dirección de la empresa es insuficiente y no se contemplan garantías de las condiciones laborales de los trabajadores de Renfe, ni de los puestos de trabajo de las posibles entidades públicas ADIF y Renfe Operadora.
- Que la distribución de personal se ha realizado unilateralmente por la dirección de la empresa, y en el personal adscrito a Órganos Corporativos y la Unidad de Negocio de Servicios Informáticos Renfe se ha realizado sin criterios objetivos de asignación.
- No existe ningún compromiso por parte de la dirección empresa sobre:
 - No externalización de cargas de trabajo.
 - Mantenimiento y garantía del empleo en cualquiera de las dos Entidades Públicas.
 - Reconocimiento del derecho de movilidad entre las dos empresas.
 - Convenio Colectivo único para ambas empresas.
- No se garantiza una adecuada actuación en la vigilancia y salud de los trabajadores.

A continuación detallamos nuestras alegaciones.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



I.- Introducción:

La dirección de la empresa, el día 15 de noviembre de 2004, inicia el proceso de información y consulta que impone el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferrovial, de acuerdo a lo señalado en el RD Ley 1/2004 de 7 de mayo, que estableció una "vacatio legis" hasta el 31 de diciembre de 2004, en cuanto a la sucesión de empresas prevista de la Entidad Pública Empresarial Renfe.

En este proceso la dirección de la empresa entrega a la representación de los trabajadores los siguientes documentos:

- Inserción de la UNSIR en el nuevo modelo.
- Distribución de los RR.HH. por entes.
- Avance Planes de Seguridad en la Circulación.
- Proyecto de Planes de Prevención de Riesgos.
- Listado alfabético de trabajadores del ámbito de la UN's.
- División de los Servicios Médicos.

Además nos plantean, a modo de consulta:

- La ampliación del Expediente de Regulación de Empleo actual de 1.500, en trescientas personas más.
- Mantener la condición de Entidad Colaboradora de la Seguridad Social en las dos posibles entidades públicas empresariales.

Posteriormente se efectúan tres reuniones más, donde la dirección de la empresa plantea:

- El efecto que puede provocar la segregación en la primas del Personal Administrativo y Servicios Generales, proponiendo determinar un coeficiente corrector al objeto de buscar un resultado neutro.
- Informa sobre el procedimiento que ha previsto para el descuento del alquiler de vivienda a los trabajadores de Renfe Operadora.
- Entrega de listado de trabajadores de Órganos Corporativos, dividido entre ADIF y Renfe Operadora.



**ALEGACIONES A LA INFORMACIÓN DADA POR
LA DIRECCIÓN EN CUMPLIMIENTO DEL ART.44
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**



- I.- Introducción.
- II.- Posicionamiento del Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo ante la Ley del Sector Ferroviario.
- III.- Análisis y alegaciones a la Información aportada por la empresa en el proceso de información y consulta a la representación de los trabajadores:
 - A. Informe contradictorio al plan de inserción de la UNSIR en el nuevo modelo.
 - B. Informe contradictorio a la distribución de los RR.HH. por Entes y listado alfabético de trabajadores del ámbito de las UN's.
 - C. Informe contradictorio al avance de los Planes de Seguridad en la Circulación.
 - D. Informe contradictorio al Plan de Prevención de Riesgos Laborales ante la Ley del Sector Ferroviario.
- IV.- Conclusiones.