



1 **LA LIBERALIZACIÓN DEL SECTOR FERROVIARIO Y SU**
2 **INCIDENCIA EN EL ORGANIGRAMA SINDICAL**

3 **INTRODUCCIÓN**

4 La liberalización del transporte ferroviario se está implantado en todos los
5 países miembros de la Unión Europea con mayor o menor acierto o con mayor
6 o menor premura de tiempo según los intereses políticos de cada territorio,
7 trasponiendo las Directivas Comunitarias al ordenamiento jurídico de cada
8 uno de ellos, terminando así, con los monopolios empresariales que hasta
9 ahora ejercían la explotación de esta actividad sin competencia.

10 España como país, no podía ser ajeno a las consecuencias que nuestra
11 integración en Europa acarrearía a los sectores afectados por este hecho, por
12 ello, RENFE y FEVE como únicas empresas ferroviarias de carácter estatal
13 están afectadas por la liberalización de este modo de transporte, si bien es
14 cierto, que de los cuatro modelos contemplados en la Directiva Comunitaria,
15 los poderes públicos gobernantes podían haber optado por alguno menos
16 traumático que el de la división orgánica radical y haberlo limitado por
17 ejemplo, a la separación contable o administrativa, que no era otro que la
18 separación en un modelo Holding como proponía nuestra Organización,

19 Lamentablemente para la sociedad en su conjunto y para los trabajadores
20 ferroviarios en particular no ha sido así, ni siquiera con el aplazamiento de la
21 entrada en vigor de la Ley 39/2003 decretada por el nuevo Gobierno surgido
22 de las urnas cuatro meses después de su publicación, que solo ha servido para
23 retrasar seis meses más su aplicación sin que su contenido, ni el de los
24 reglamentos de desarrollo, hayan sufrido modificación alguna ni en su
25 literalidad ni en los fundamentos.

26 La liberalización del transporte ferroviario, nos guste o no el modelo elegido,
27 es un hecho irreversible del que nuestra Organización nunca ha estado al
28 margen, y así, durante la tramitación parlamentaria, hemos conseguido incluir
29 nuestra filosofía sindical en cuestiones de gran calado aprobadas en nuestro
30 último Congreso, y que para la empresa RENFE el Sector ferroviario de la
31 UGT ha sido el referente, como ejemplo entre otras:

32 1.- La existencia de una entidad pública empresarial que administre toda la red
33 viaria y que aglutine:

- 34 • La actualmente separada actividad de construcción del GIF y del propio
35 Ministerio con sus respectivos equipos técnicos.
- 36 • El mantenimiento de la infraestructura de RENFE con todo su personal.
- 37 • La gestión de la circulación de RENFE, con todo su personal.
- 38 • El Patrimonio, La Fibra Óptica etc., con todo su personal.



1 2.- Absorción por el estado de la mayor parte de la deuda histórica de RENFE
2 de tal forma que el saneamiento financiero de RENFE posibilita el
3 afianzamiento como empresa pública de transportes con los activos necesarios,
4 propiciando la salida al mercado en igualdad de condiciones de competitividad
5 a las dos empresas resultantes respecto de la iniciativa privada.

6 **REORGANIZACIÓN SINDICAL INTERNA**

7 Pero siendo estos aspectos fundamentales para el futuro laboral del sector,
8 nuestra razón de ser en cuanto organización sindical mayoritaria no la
9 podemos obviar, nuestros intereses y la de los trabajadores son plenamente
10 coincidentes y por tanto la defensa de sus intereses y sus derechos como
11 asalariados son la prioridad dentro de la filosofía del Sindicato. Por ello,
12 deberemos de adecuar nuestras estructuras a la nueva realidad de la Ley que,
13 pese a los aconteceres ya referidos anteriormente, verá la luz definitivamente
14 el 1 de enero de 2.005.

15 Ello va a suponer, tras la primera apertura al mercado liberalizado del 15 de
16 marzo de 2.003 en el transporte de las mercancías trans-europeas (hasta el
17 momento ha tenido escasa repercusión en nuestro país), un nuevo proceso para
18 las mercancías en el ámbito interno que, de cumplirse las previsiones, tendrá
19 efectos reales en el año 2.006 con la incursión de nuevos operadores externos
20 en un modo de transporte escasamente explotado si lo comparamos con la
21 carretera.

22 Por lo que respecta a viajeros, la apertura se prevé a un plazo un poco más
23 largo, situándose a juicio de la propia Unión Europea en el horizonte del año
24 2.008 en el caso más optimista, y en el 2.010 desde una perspectiva más real.
25 En este sentido, RENFE ha comenzado a desarrollar aparentemente una serie
26 de actuaciones con las que adecuar sus estructuras empresariales a la nueva
27 dimensión que el mercado va a imponer una vez liberalizada la actividad
28 ferroviaria, iniciando para ello los cambios estructurales necesarios de acuerdo
29 con la Ley, al objeto de situarse en una posición de vanguardia en el transporte
30 ferroviario.

31 Los movimientos iniciados en el diseño de una nueva estructura empresarial
32 que nosotros hemos calificado de “aparentes”, no son por pura casualidad ni
33 de forma gratuita, y menos aún, movidos por el afán simple de descalificación
34 de cualquier iniciativa al respecto, sino por que, la carrera desenfrenada e
35 irracional de nombramientos que desde hace algún tiempo se vienen
36 produciendo en RENFE no se ajustan en lo más mínimo a un rigor profesional
37 en la mayoría de los perfiles, y por lo tanto, se hace difícil encontrar
38 justificación a este desatino empresarial, que en ningún caso se observa que se
39 deba a una reorganización profunda de la empresa para adaptarse a las
40 exigencias de competitividad en un mercado liberalizado.



1 De la misma manera pero con un criterio mucho más riguroso, nuestra
2 Organización sindical deberá acometer en el marco de las resoluciones de
3 Política Organizativa acordadas en nuestro último Congreso celebrado en
4 Cáceres, o aquellas que inevitablemente se darán en el próximo. La
5 profundización en la nueva estructura en ellas diseñada para el Sector Estatal
6 Ferroviario y de los Servicios Turísticos nos permitirá desarrollar nuestra
7 actividad sindical de acuerdo con los nuevos tiempos, ofreciendo las máximas
8 garantías a los trabajadores que han de sufrir las consecuencias innovadoras en
9 un nuevo concepto de negociación colectiva.

10 A este respecto, y ante la nueva situación que en los próximos años plantea la
11 liberalización del transporte ferroviario, hemos analizado con detenimiento las
12 políticas desarrolladas por nuestro Sindicato durante el debate parlamentario
13 previo a la aprobación de la Ley, y como consecuencia de ello y para que el
14 proceso de aplicación sea ordenado deberemos acometerlo en dos fases
15 claramente diferenciadas:

16 1. Aplicación con carácter pluriempresarial del Convenio Colectivo
17 vigente en RENFE en el momento de la entrada en vigor de la Ley 39/2003.

18 2. Negociación de un Convenio Colectivo Sectorial, que contemple una
19 cláusula obligacional de aplicación directa para todas las empresas
20 ferroviarias.

21 En este proceso de liberalización ha de ser incuestionable la condición de
22 asegurar el presente y futuro de todos los trabajadores de las actuales empresas
23 ferroviarias, siendo fundamental para ello, desarrollar una política sindical en
24 consonancia con el drástico cambio de situación, para ello, no debe de faltar la
25 definición futura de elementos tan importantes como: mapa electoral,
26 secciones sindicales, demarcación de ámbitos electorales, derechos sindicales
27 y acción sindical.

28 **COMPOSICIÓN ORGANICA**

29 Las resoluciones aprobadas en el VIII Congreso, constituyeron un primer paso
30 en el diseño de una nueva estructura organizativa, reordenando alguna de las
31 áreas dentro del Sector Ferroviario y Servicios Turísticos. En el próximo
32 Congreso Federal se deberán configurar las resoluciones necesarias en el
33 orden organizativo (disposiciones legales, Reglamentos y Estatutos etc.)
34 quedando nuestra composición orgánica sectorial estructurada para el futuro
35 entorno a cuatro subsectores o áreas del Sector Ferroviario Estatal, con
36 correspondencia en el ámbito territorial y complementando las ya existentes.

37 **SUBSECTOR O AREA DE OPERADORAS DE TRANSPORTES:**

38 Estarán encuadrados en este Área de responsabilidad sindical, todos los
39 Operadores Comerciales Ferroviarios de Viajeros, Mercancías y los Talleres
40 de Mantenimiento del material. La atención a los trabajadores del ente

1 empresarial RENFE Operadora, FEVE y aquellos otros de empresas de esta
2 naturaleza que pudieran integrarse en la actividad ferroviaria en un futuro, será
3 una de las funciones primordiales de esta área.

4 **SUBSECTOR O AREA DE INFRAESTRUCTURAS /BIENES**
5 **PATRIMONIALES, PATRIMONIO, ESTACIONES, FIBRA OPTICA Y**
6 **ADMINISTRADOR DE LA INFRAESTRUCTURA FERROVIARIA**
7 **(ADIF):**

8 Estarán encuadrados en este área de responsabilidad, todos los trabajadores
9 que dependan de la Infraestructura y bienes patrimoniales, Patrimonio,
10 Estaciones, Fibra Óptica y Administrador de la Infraestructura ferroviaria
11 (ADIF), y todos aquellos de esta naturaleza pudieran ser creados por
12 aplicación de la Ley 39/2003.

13 **SUBSECTOR O AREA DE CONTRATAS FERROVIARIAS:**

14 Estarán encuadradas en esta área de responsabilidad todos los trabajadores que
15 estén aglutinados en actividades derivadas de la actuación de empresas
16 privadas, así como las de nueva creación que al amparo de la nueva dimensión
17 del Sector puedan aparecer (Contratas Ferroviarias, Coches Camas, TALGO,
18 Ferrocarril del Soller, Confersa, Enfersa etc).

19 **SUBSECTOR DE SERVICIOS TURÍSTICOS:**

20 Estarán Encuadrados en el ámbito de este Subsector de Servicios Turísticos,
21 todos los trabajadores de Agencias de viajes, Azafatas de Congresos,
22 Interpretes, Alquiler de Vehículos con y sin conductor, Estaciones de Esqui,
23 etc.

24 **AREA DE LOS FERROCARRILES AUTONOMICOS:**

25 Estarán encuadrados en esta área todos los trabajadores que su actividad este
26 relacionada con los Ferrocarriles propiedad de los Gobiernos Autonómicos,
27 coordinando las actuaciones de todo ellos.

28 **REPRESENTACIÓN SINDICAL**

29 En el caso de centros de trabajo con escaso número de trabajadores y además
30 existe el peligro real de la atomización, sería ideal la potenciación de la
31 “Operación Rastrillo” con la elección de Delegados de Personal en detrimento
32 de la composición de órganos unitarios de representación (Comités de
33 Empresa), La estrategia sindical en relación con futuras elecciones sindicales
34 estará determinada por el mantenimiento de los acuerdos ya existentes,
35 pactados con las correspondientes entidades empresariales, de tal forma que se
36 aseguren los derechos sindicales vigentes en el momento de aplicación de la
37 Ley del Sector Ferroviario, con el compromiso de su incorporación a los



1 futuros convenios colectivos, mejorados con las necesarias propuestas tratando
2 de evitar los efectos negativos de la separación orgánica.

3 En tal sentido, y siendo evidente que el actual sistema de representación
4 sindical no se corresponde con el que defendemos como Organización
5 Sindical, y por ello nos hemos visto obligados a subordinarnos por imperativo
6 legal, debemos orientar nuestra estrategia a vaciar de contenido a los mal
7 llamados órganos unitarios de representación, dándoles el protagonismo
8 imprescindible según nuestros intereses, teniendo en cuenta la aparición de
9 nuevos sindicatos de gremio, optando por lo mejor en cada situación, pero
10 partiendo de que el número de miembros en los Comités de Empresa
11 provinciales no podrá exceder en modo alguno del legalmente determinado.

12 De acuerdo con lo anterior, desde el Sector Ferroviario y Servicios Turísticos
13 se promoverán las iniciativas que fueran necesarias hasta alcanzar el acuerdo
14 con el que se posibilite la pervivencia del mandato de los órganos de
15 representación existentes en la empresa en el momento de su disociación
16 orgánica, durante el plazo razonable que permita el asentamiento de las nuevas
17 estructuras sindicales.

18 En la línea de la Representación Unitaria de los Trabajadores, el Comité
19 Intercentros en cuanto órgano unitario de representación y cuya constitución,
20 funciones, facultades y derechos está supeditada al previo y expreso acuerdo
21 convenial, debe ser un elemento más a incluir en los pactos que se promuevan
22 para las dos empresas.

23 Los grandes retos que debemos de afrontar y de los que ya hemos hablado a lo
24 largo de este documento, tienen una inevitable repercusión en nuestro propio
25 funcionamiento interno, por lo que deberemos de introducir algunos retoques
26 en la composición y asignación de responsabilidades de la Comisión
27 Permanente del Sector, con el fin de estructurarla de tal forma que sea capaz
28 de afrontar con garantías de éxito, las enormes dificultades con las que sin
29 duda nos encontraremos.

30 De acuerdo con lo anterior, bajo la coordinación de la Secretaría Federal cuyas
31 funciones vienen ya determinadas por los Estatutos Federales, la acción
32 sindical estará estructurada en torno a cinco áreas de trabajo principales
33 concretas y de las que dependerán todas las demás que el Secretario del Sector
34 Estatal considere necesarias para el mejor desarrollo de nuestra política
35 sectorial.

36 **ACCIÓN SINDICAL.**

37 Las transformaciones continuas en la organización del trabajo y la
38 personalización del mismo en la nueva sociedad, tienden cada vez más a
39 reforzar el valor y centralidad de éste al sobrepasar las decisiones puntuales en
40 la vida interna de las empresas. A esta tendencia, no pueden abstraerse

1 lógicamente las que integran el Sector Ferroviario, que como todo el
2 entramado productivo, obedecen a cambios estructurales en el conjunto de la
3 economía, e igualmente responden a las nuevas exigencias sociales en la
4 provisión de bienes y servicios.

5 Los nuevos métodos de trabajo, la flexibilidad en los esquemas productivos, la
6 versatilidad en la prestación de servicios, el valor determinante de los sistemas
7 de calidad, las nuevas herramientas de gestión, y en el caso concreto de
8 nuestro Sector, -el nuevo ordenamiento legal que nos equipara al resto de
9 Europa con la liberalización del transporte ferroviario-, revolucionaran las
10 estructuras de las empresas. Es el momento crucial del uso masivo e imparable
11 de las nuevas tecnologías en el que la tradicional dialéctica hombre/máquina
12 prácticamente va a desaparecer para promocionar el capital humano en
13 proyectos empresariales más dinámicos.

14 Por otra parte, las relaciones individuales y colectivas en el trabajo requieren
15 de la garantía de la salud laboral de los más directamente implicados en la
16 producción, pues solo a través de la mejora de las condiciones laborales se
17 refuerza la eficacia y su propia dignidad en el trabajo.

18 La calidad de vida de los trabajadores, en este caso del Sector Ferroviario, se
19 fundamenta en gran medida en la garantía que el Estado, la empresa y el
20 propio trabajador presten a la salud laboral de los agentes productivos en el
21 pleno respeto a las normas de prevención de riesgos laborales. A pesar de los
22 innegables progresos que se han producido, el tratamiento de la mejora de las
23 actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ha de ser un reto al
24 que se debe de enfrentar la acción sindical.

25 La correlación entre la exacerbación de la temporalidad, (como precariedad
26 contractual) y la siniestralidad laboral es alarmantemente alta, por lo que la
27 acción sindical debe actuar atacando el problema que desde su raíz se
28 encuentra en la degradación de las condiciones laborales, por ello, desde
29 nuestra Organización deberemos propiciar un aumento en el control del
30 cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud vigente,
31 independientemente del tipo de relación laboral o tamaño de la empresa.

32 Por otra parte, los factores psicosociales y su incidencia en la aparición y
33 desarrollo de alteraciones psicológicas y psicosomáticas tienen gran influencia
34 en la salud y bienestar de los trabajadores, por lo que, tanto la organización del
35 trabajo y las relaciones laborales que conlleva han de ser contempladas por el
36 Sindicato también desde este plano.

37 En cuanto a la acción sindical, los principales retos que nuestra Organización
38 se ha marcado se resumen en:

39 ❖ Empleo estable, digno, seguro y con derechos para todos.



- 1 ❖ Fortalecimiento del trato democrático en las empresas y defensa de los
2 derechos colectivos.
- 3 ❖ Construcción de un nuevo marco de relaciones entre empresas y
4 trabajadores.
- 5 ❖ Fortalecimiento del carácter protector y regulador de la negociación
6 colectiva y la política salarial.
- 7 ❖ Estructuración de la negociación colectiva en base a un solo convenio
8 de sector.
- 9 ❖ Ordenación de la jornada laboral y su progresiva reducción a 35 horas
10 semanales.
- 11 ❖ Desarrollo profesional y la acción formativa.
- 12 ❖ Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.
- 13 ❖ Mejora y protección de los salarios.

14 **LA FORMACIÓN EL MEJOR INSTRUMENTO**

15 Un componente fundamental de la Acción Sindical en nuestra Organización ha
16 sido, es y debe seguir siendo la Formación en cuanto elemento evolutivo del
17 trabajador tanto personal como laboral, siendo ambos inseparables uno del
18 otro como medio para ampliar y actualizar sus conocimientos, así como
19 transformar sus comportamientos para en unos casos, adaptarlos a las nuevas
20 tecnologías y/o cambios organizativos, y en otros, para concienciar al sistema
21 productivo de la necesidad de una cultura de formación y aprendizaje
22 permanentes como parte integrada de su vida laboral.

23 Los cambios empresariales, organizativos, tecnológicos y funcionales como
24 consecuencia de la nueva legislación afectan de manera significativa a los
25 trabajadores de nuestro Sector, por ello, se hace imprescindible demandar su
26 inexcusable especialización a través de los diferentes planes de formación
27 integral, al objeto de conseguir una situación de igualdad con relación al resto
28 de trabajadores de la UE.

29 En el ámbito de la formación, los próximos años aparecen marcados de
30 acuerdo con el Memorandum sobre el aprendizaje publicado por la propia
31 Comunidad Europea, por dos ideas fundamentales: 1) impulsar la ciudadanía
32 activa y mejorar la capacidad para acceder y mantener el empleo, dependiendo
33 la consecución de estos dos objetivos de la adecuación, y 2) actualización de
34 los conocimientos para participar en la vida laboral y social en las mejores
35 condiciones posibles.



1 Tras la definición de una norma básica sobre el Sistema Integrado de
2 Cualificación y Formación Profesional, toman total relevancia conceptos tales
3 como, la Formación Inicial y la Formación Continua, recogiendo ambos tipos
4 los aprendizajes necesarios para la participación activa de los trabajadores en
5 la actividad empresarial.

6 De acuerdo con esta filosofía formativa se debe de atender al conjunto de
7 trabajadoras y trabajadores, siendo sus objetivos generales de acuerdo con los
8 de la propia Federación, los siguientes:

9 Atender a las necesidades de formación ocupacional, continua y
10 profesional para cubrir las necesidades de cualificación actuales y futuras.

11 Facilitar la formación de base que permita el ejercicio crítico del
12 derecho a la participación en la vida económica y social del Sector y al mismo
13 tiempo facilite el acceso a la formación profesional.

14 Desarrollo de capacidades para el eficaz ejercicio de las funciones de
15 representación e interlocución del Sindicato.

16 Potenciar la capacidad para innovar y facilitar la adaptación a una
17 realidad social, que se ve sometida a un proceso de cambio acelerado haciendo
18 del conocimiento su principal activo.

19 **NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

20 Como ha quedado determinado en todas nuestras Resoluciones Congressuales
21 de los últimos años, el Sector Ferroviario ha mostrado plena consciencia en
22 que la liberalización del ferrocarril es un hecho tan irreversible que no admite
23 relajación alguna, sobre todo al modelo de negociación que los
24 acontecimientos aconsejan con fin de dar respuestas concretas que aseguren el
25 futuro de los ferroviarios.

26 Las exigencias comunitarias han hecho necesario un diseño de alternativas que
27 se constituyan en el ineludible marco regulador de la reforma, por lo que
28 U.G.T., consciente de su propia fuerza y responsabilidad ha sido participante
29 activo en la construcción del nuevo ferrocarril, desarrollando la política
30 sindical basada a las conclusiones acordadas en el VII y VIII Congreso
31 Federal. En este sentido, hemos de manifestar que algunas de ellas ya han sido
32 negociadas, pero otras que relacionamos a continuación debiendo ser referente
33 en próximas conversaciones:

34 ✓ Mantenimiento hasta su conclusión final nuestro compromiso de
35 defensa social del ferrocarril como parte vertebradora del desarrollo del estado
36 de bienestar, mediante una política equilibrada de transporte para el progreso
37 de los trabajadores ferroviarios.



- 1 ✓ Como colectivo que constituye el principal activo del ferrocarril, los
2 ferroviarios deberán ser protagonistas de las transformaciones
3 modernizadoras, comprometidos con la calidad del servicio y exigentes con el
4 desarrollo profesional que éstos demandan.
- 5 ✓ Promoción de políticas de desarrollo articulado de la red ferroviaria,
6 que posibiliten una adecuada vertebración de todo el mapa inter-regional.
- 7 ✓ Persistir en la exigencia a los poderes públicos, la elaboración de un
8 plan de inversiones en el ferrocarril que complete el paquete de líneas de Alta
9 Velocidad, permitiendo jugar un auténtico papel troncal para el conjunto de la
10 red, adquiriendo al mismo tiempo el protagonismo directo en los servicios de
11 altas prestaciones que corresponde a los.
- 12 ✓ Exigencia de consolidación de la actual red convencional mediante la
13 modernización y el desarrollo de los servicios de cercanías, regionales y de
14 mercancías de manera que suponga la mejora generalizada de la explotación
15 integral de la red.
- 16 ✓ Promover la clara definición de las obligaciones inherentes a la noción
17 de servicio público que le corresponden al sector de los transportes
18 ferroviarios.
- 19 ✓ Desarrollo político del Estatuto de RENFE- Operadora y ADIF,
20 encaminado a su fortalecimiento como entes públicos empresariales de
21 transportes con funciones de operadora, dotándola de los activos necesarios
22 para la realización de los servicios actuales y futuros, así como de los
23 equipamientos de estaciones de viajeros y terminales de mercancías,
24 facultándola para afrontar acciones empresariales de desarrollo y
25 diversificación eficaces y modernas.
- 26 ✓ Definir como misiones específicas del Órgano Regulador que se cree en
27 cumplimiento de las Directivas Comunitarias correspondientes, las de
28 asignación de surcos, arbitraje entre infraestructura y operación, habilitación
29 profesional, con participación sindical, para las categorías ferroviarias y
30 homologación del material rodante de los operadores.
- 31 ✓ De conformidad con las exigencias comunitarias en cuanto a la
32 posibilidad legal del acceso a la red ferroviaria de otros operadores ajenos a
33 RENFE-Operadora, la Administración Pública deberá ejercer las funciones de
34 tutela sobre el conjunto de empresas y organismos usuarios, definiendo el
35 marco normativo de actuación y, en su caso, el canon por la utilización de las
36 Infraestructuras, la planificación de éstas, su implementación, garantías de la
37 consistencia de la RED, programación y establecimiento de servicios, con el
38 concierto regional de las obligaciones de servicio público.

1 Consecuentemente con lo determinado en los puntos anteriores y en tanto no
2 se llegue a su pleno desarrollo, la Acción Sindical a desarrollar
3 preferentemente estará conformada por los siguientes factores:

4 □ **EMPLEO.-** El Sector seguirá incidiendo en la necesidad de limitar la
5 temporalidad como elemento guía con el que adquirir una mejor calidad en el
6 empleo y aumentar su estabilidad mediante la contratación indefinida,
7 convirtiendo progresivamente los contratos temporales en indefinidos de
8 fomento a la contratación.

9 □ **JORNADA.-** Deberemos de abordar una regulación más completa y
10 articulada del tiempo de trabajo, definiendo claramente elementos tan
11 importantes como la duración de la jornada, descansos, vacaciones, permisos y
12 excedencias, estableciendo límites y garantías en su distribución, siempre en el
13 horizonte de la universalización de la jornada semanal en 35 horas como
14 objetivo final que contribuya a la creación de empleo y la mejora de la calidad
15 de vida de los trabajadores.

16 En este contexto, se tenderá a la eliminación total de los excesos sobre la
17 jornada legal máxima, delimitando de forma restrictiva las causas que puedan
18 dar lugar a la realización de horas extraordinarias y con prohibición expresa en
19 las actividades que se califique como de mayor riesgo o penosidad.

20 □ **CONDICIONES DE TRABAJO.-** Como ha quedado expuesto con
21 anterioridad, la Seguridad y la Salud en el trabajo constituye el componente
22 más importante de la actividad productiva, y la legislación que lo regula un
23 instrumento necesario tan escasamente valorado como utilizado, por ello,
24 deberá ser ésta una materia fundamental en la negociación colectiva
25 condicionando cualesquiera otras propuestas, sin que ello pueda entenderse
26 como moneda de cambio para conseguir otras reivindicaciones sean
27 económicas o sociales.

28 Nuestro objetivo prioritario ha de ser, por tanto, contribuir a mejorar la salud y
29 seguridad en los centros de trabajo, incrementando la capacidad de
30 participación, seguimiento y control de los trabajadores en materia de Salud
31 Laboral, prioritariamente en las pequeñas empresas que garantice, sobre todo a
32 los trabajadores de las contratadas y subcontratadas, las mismas condiciones de
33 trabajo que se tengan en la empresa principal.

34 □ **FORMACIÓN.-** La Formación continua ya reflejada con anterioridad,
35 constituye el instrumento que debe garantizar la profesionalidad y
36 cualificación de los trabajadores, siendo el acceso a la misma un
37 incuestionable derecho de todos y para todos, facilitarla un deber inexcusable
38 del empresario, constituyendo para ambos una inversión de indudable
39 rentabilidad.

1 De acuerdo con estos principios, en todos los Convenios Colectivos se
2 incluirán planes de formación, tanto individualizada como colectiva, debiendo
3 de tener siempre el tiempo que a esta actividad se dedique la consideración de
4 jornada efectiva a todos los efectos, para ello, deberá existir un seguimiento y
5 control de su aprovechamiento a través de las Comisiones Paritarias que en
6 ámbito de aplicación de los respectivos convenios se constituyan.

7 □ **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**- Esta materia ha marcado
8 profundamente a nuestra sociedad, arraigando en mayor o menor medida y sin
9 distinción de sexo, criterios de dependencia patriarcal y el predominio del
10 hombre sobre la mujer.

11 Gracias al nuevo modelo de sociedad que ha ido emergiendo, el acceso de la
12 mujer al mundo laboral y empresarial ha supuesto un cambio de estructuras y
13 comportamientos tan rápidos que, es justo reconocerlo, hace que sea de difícil
14 asunción por determinados sujetos del sexo masculino, intentando por ello,
15 aunque con poco éxito, dificultar la igualdad integral entre hombres y mujeres.

16 Siendo principio constitucional, y práctica habitual en nuestro organigrama
17 funcional como Sindicato el respeto más escrupuloso a los derechos
18 igualitarios de las personas sin distinción de credo, raza o sexo hemos de
19 implementar la labor hecha hasta ahora, impulsando políticas inequívocamente
20 integradoras de la mujer en toda actividad laboral dentro del Sector, siempre
21 desde un plano igualitario que rechace arcaicas diferencias en la aplicación de
22 los derechos de representación, económicos, sociales y de pleno empleo de la
23 mujer respecto del hombre, desechando, así mismo, demagógicas
24 distribuciones de poder, a modo de cupos, con las que acallar malas
25 conciencias de tiempos pasados.

26 □ **RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**- Fortalecer y
27 racionalizar la estructura de la negociación debe ser tarea prioritaria para el
28 Sector, por ello, se determinarán objetivos concretos y evaluables de
29 vertebración y articulación que profundicen y afiancen nuestra posición
30 representativa.

31 Siendo los instrumentos más importantes para garantizar una adecuada
32 aplicación de lo pactado y asegurar el protagonismo sindical durante la
33 vigencia de los convenios, los derechos de los representantes de los
34 trabajadores, se deberán atender los siguientes parámetros: Derecho de
35 información con plazos concretos para facilitarla, así como contenidos, etc.,
36 derecho de consulta y negociación, así como otros medios para el desarrollo
37 de las actividades de representación sindical.

38 Deberá asimismo introducirse en los acuerdos de convenio la figura de la
39 Comisión Paritaria como elemento regulador de los mismos en materias tales
40 como: composición, atribuciones, medios, intervención en conflictos,



1 mecanismos para resolver discrepancias, constitución de comisiones mixtas de
2 empleo y contratación, etc.

3 Otros instrumentos útiles de apoyo que se deberán contemplar en los
4 convenios, son los mecanismos de Mediación y Arbitraje para regular la
5 intervención previa de las Comisiones Paritarias en cualquier conflicto
6 derivado de la aplicación del convenio, formalizar la adhesión al ASEC o
7 sistemas territoriales de manera expresa e incondicional y favorecer una mayor
8 utilización de estos mecanismos en los conflictos de negociación.

9 **POLÍTICA SALARIAL.-** Nuestras propuestas para la negociación
10 colectiva irán encaminadas a la justa redistribución de recursos económicos
11 como instrumento de equilibrio salarial, incluyendo cláusulas de revisión
12 eficaces y condiciones que contribuyan a la eliminación de desigualdades y
13 discriminaciones mediante la implantación de Salarios Mínimos Garantizados
14 con el fin de asegurar el poder adquisitivo de los trabajadores.

15 **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.-** Debe contemplarse
16 esta figura como objetivo estratégico de la negociación colectiva, como parte
17 de la política salarial, de los aspectos de salario diferido que deberán adaptarse
18 a las exigencias de la normativa actual, aunque pendiente de negociación entre
19 los interlocutores sociales.

20 Nuestras reivindicaciones deberán de tener un contenido específico sobre
21 aspectos salariales, jornada, incentivos de productividad, empleo, prevención
22 de riesgos, formación y seguridad, pero siempre desde la perspectiva de un
23 Sector al que afecta radicalmente la reordenación legislativa de las empresas
24 ferroviarias.

25 Por todo ello, nuestra organización debe de marcarse los siguientes objetivos:

26 ✓ La unidad del marco socio-laboral tras la reforma ferroviaria de tal
27 forma, que se garanticen plenamente las mejoras del colectivo ferroviario y la
28 homogeneización de las condiciones laborales en todas las empresas del
29 sector.

30 ✓ Garantizar desde los poderes públicos, que el proceso de modernización
31 del ferrocarril estará indisolublemente unido a la propia renovación
32 profesional para todos los ferroviarios, asegurándolo en un nuevo marco
33 institucional, estableciendo a su vez y en paralelo el adecuado marco laboral.

34 ✓ Propiciar la consecución del más amplio acuerdo laboral que permita la
35 redistribución racional y objetiva de la actividad ferroviaria entre las dos
36 empresas públicas y el organismo regulador, no solo para la ocasión puntual
37 de la transferencia de recursos, que como es lógico deberá contar
38 inexcusablemente con la participación activa y real de la representación legal
39 de los trabajadores, sino también para definir un nuevo ámbito de negociación



- 1 colectiva que unifique condiciones y permita una correcta permeabilidad del
2 personal entre las empresas.
- 3 ✓ Definición de un marco laboral, que evite con la irrupción de nuevos
4 operadores ferroviarios, la tentación de la competencia desleal inter-
5 empresarial, basando su estrategia en la degradación de las condiciones
6 laborales de los nuevos trabajadores.
- 7 ✓ Durante el proceso de reordenación competencial y de transferencia de
8 recursos humanos entre los entes empresariales que se constituyan, se aplicará
9 el actual convenio de RENFE como marco común de relaciones laborales y
10 normativas al menos durante el tiempo de vigencia del mismo y si no hay
11 acuerdo contrario, siendo su principal función garantizar el pleno respeto de
12 las condiciones laborales actuales y regular la permeabilidad de las plantillas
13 entre ambas empresas hasta completar la consolidación de sus respectivas
14 actividades.
- 15 ✓ Una vez consolidado el nuevo modelo, se negociará un convenio
16 troncal de ámbito sectorial, tomando como base el anterior de carácter
17 pluriempresarial, siendo el escenario como mínimo el de las empresas de la
18 Red Nacional, afectando por tanto a los dos entes empresariales que se
19 constituyan, así como a los posibles nuevos operadores de transporte y las
20 empresas de servicio ferroviario y de actividades complementarias ya
21 existentes o las futuras, contemplando como es lógico las especificidades que
22 le son propias a cada una de ellas.
- 23 ✓ El convenio sectorial contemplará inexcusablemente materias de
24 obligada aplicación directa, como la regulación profesional y de rango, y de
25 otras abiertas a la articulación de la negociación colectiva, con la aplicación a
26 través de acuerdos de empresa.
- 27 ✓ A fin de ser consecuentes con los compromisos adquiridos con los
28 trabajadores ferroviarios, el Sector continuará adelante en la elaboración de un
29 proyecto de clasificación profesional serio y objetivo para todo el colectivo,
30 con una definición funcional clara y concisa que se adapte a las nuevas
31 competencias de las empresas ferroviarias.
- 32 ✓ Siendo una aspiración histórica de nuestro Sector la incorporación de
33 FEVE a un proceso de homogeneización de condiciones laborales y
34 normativa, el nuevo convenio sectorial deberá de negociarse bajo la
35 perspectiva de su aplicación también a esta empresa ferroviaria estatal.