



Desarrollo del capital intelectual

5.1 Gestión de personal

PROCESO DE SEGREGACIÓN

La actividad en el área de Recursos Humanos se centró, en gran medida, en el desarrollo de los procesos que permitieran realizar la segregación de Renfe, prevista en la Ley del Sector Ferroviario, en las dos nuevas entidades empresariales, de tal forma que el 1 de enero de 2005 Renfe Operadora y Adif pudieran comenzar a desarrollar su actividad contando con sus propias estructuras organizativas, personal y sistemas de gestión de recursos humanos.

Esta actividad se intensificó a partir del segundo semestre del año, contándose para ello con el apoyo de diversas consultoras y del propio personal de la empresa.

La actividad de adecuación organizativa comenzó el 27 de enero, con la autorización del Consejo de Administración para la realización de una serie de cambios organizativos, que supusieron la desaparición de las Unidades de Negocio de Cargas y Transporte Combinado y la creación de la Unidad de Negocio de Mercancías y la de Terminales de Mercancías, la primera adscrita al área de Operaciones y la segunda a Infraestructura.

La segunda modificación se produjo en la sesión extraordinaria del Consejo de Administración celebrada el 11 de noviembre, en la que se acometieron una serie de ajustes organizativos que aseguraban la correcta transición hacia la estructura de Adif y Renfe Operadora. Este ajuste consistió en agrupar en cinco direcciones generales las áreas operativas, de las que tres pasarían el 1 de enero a Renfe Operadora y dos a Adif, así como en la configuración de un área corporativa que englobaba las áreas de Recursos Humanos, Organización, Seguridad en la Circulación y Relaciones Internacionales, y que habría de desarrollarse para ambas entidades empresariales.

Estos cambios organizativos facilitaron una transición sencilla a la nueva situación, tanto desde el punto de vista técnico como operativo.

Un segundo elemento en el desarrollo de este proceso consistió en la necesidad de distribuir los recursos humanos de la empresa Renfe entre los dos nuevos Entes surgidos de la misma. Según lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley del Sector

Ferroviario, la asignación de recursos humanos a Renfe Operadora se realizó en base a los siguientes criterios:

- La asignación directa de las Unidades de Negocio vinculadas a la prestación del servicio de transporte ferroviario.
- En cuanto a los servicios comunes para toda la empresa, el criterio seguido fue la asignación del personal que resultase preciso para la puesta en marcha y funcionamiento de la entidad pública empresarial Renfe Operadora.

Por último, se definió el colectivo de personas que, aun no encontrándose activa su relación laboral con Renfe, mantenían algún tipo de vínculo con la misma, siendo el caso más común el de las excedencias, siguiendo para estos casos el mismo criterio que para el personal activo, y tomando como base la última situación de alta en la empresa Renfe.

Por último, durante el último semestre de 2004 se procedió a duplicar las aplicaciones informáticas que rigen la gestión de los procesos corporativos (presupuestos, contabilidad, compras, recursos humanos...), de forma que estuvieran operativas, desde el primer día, en cada una de las dos nuevas empresas.

NEGOCIACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO

La disposición adicional tercera de la Ley del Sector Ferroviario indicaba que se iba a producir una sucesión de empresas entre Renfe y la entidad pública empresarial Renfe Operadora, por lo que se abrió un período de información a los representantes legales de los trabajadores, tal y como establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Este proceso se articuló a través de una mesa en la que se les informaba sobre aspectos relacionados con: la fecha prevista de la transmisión; los motivos; las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores de la transmisión; las medidas previstas respecto de los trabajadores; Planes de Seguridad en la Circulación; proyectos de Planes de Prevención; distribución de los Servicios Médicos; Planes Estratégicos de los diversos negocios; etc.

En el último trimestre de 2004 se constituyeron diversos foros de diálogo y negociación, bajo la premisa de alcanzar los acuerdos suficientes que permitiesen la firma del XV Convenio Colectivo de Renfe antes de la entrada en vigor de la Ley del Sector Ferroviario.

El 30 de diciembre la dirección de la empresa y UGT, CC. OO, SEMAF y SF firmaron el texto del XV Convenio Colectivo, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006 y que a partir del 1 de enero de 2005 es de aplicación tanto en Renfe Operadora como en Adif.

Con la firma de este Convenio se adaptaron los órganos de negociación y representación, de forma que fueran independientes en cada una de las dos empresas, y se crearon comisiones de trabajo específicas para cada ente empresarial, las cuales evaluarán diversos aspectos que comporta la entrada en vigor de la Ley.

Entre estas Comisiones destacan la de clasificación de categorías; la de procesos de homologación profesional que elaborará los proyectos para las regulaciones, tanto de titulación académica como laboral, de las profesiones ferroviarias; y la que habrá de llevar a

cabo la integración normativa de los acuerdos alcanzados desde la firma del XII Convenio Colectivo.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Ha seguido desarrollándose el plan de prejubilaciones y bajas incentivadas establecido para el bienio 2003-2004, y que representa una continuación de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) precedentes. Este plan, homologado por la Dirección General de Trabajo, finalizó el 31 de diciembre de 2004 y a él se acogieron un total de 1.487 trabajadores.

Durante el presente ejercicio causaron baja en la empresa por adhesión al ERE 1.189 trabajadores, de los que 1.034 lo hicieron por prejubilaciones, y 155 por bajas incentivadas.





5.2 Formación

La formación en seguridad en la circulación, a través de la puesta en marcha de nuevas herramientas de simulación y otras de carácter virtual, ha constituido una de las apuestas formativas de la empresa más destacadas en 2004. En este apartado debe sumarse también la actividad de reciclaje y adaptación permanente que se realiza entre los colectivos directamente ligados a la explotación.

Asimismo, hay que destacar la consolidación de la formación de carácter virtual. El Centro de Formación Virtual impartió 40.458 horas, abordando, entre otros aspectos, cursos relacionados con calidad, idiomas, informática, formación de formadores, herramientas de gestión, etc.

Las acciones formativas a empresas externas, principalmente centradas en las agencias de viaje y empresas proveedoras o clientes del ferrocarril, supusieron impartir un total de 119.746 horas de formación, en las que participaron 3.107 personas.

Como resumen, en 2004 se dieron a los trabajadores de la empresa un total de 921.922 horas de formación, en las cuales se impartieron 7.235 cursos a los que asistieron 46.884 personas, lo que representa un incremento del 17 % respecto a 2003 en el número de horas de formación.

5.3 Comunicación Interna

El área de Comunicación Interna centró su actividad en el desarrollo y puesta en marcha de una nueva herramienta de comunicación, el portal corporativo Interesa, en la adecuación del resto de herramientas al proceso de segregación que afrontaba la empresa y en la elaboración de informaciones sobre la evolución de este proceso, que eran de interés para los trabajadores de Renfe.

El Portal Corporativo Interesa está operativo desde el 26 de enero de 2004 e integró las aplicaciones de gestión, servicios, herramientas y contenidos corporativos, que hasta entonces se encontraban dispersas en dife-



rentes websites autónomas e independientes de la intranet de Renfe, a la vez que ordenaba y categorizaba una serie de contenidos que armonizaban la comunicación y cultura empresarial con el desarrollo estratégico de la empresa. El portal incorporaba también herramientas de nueva creación que hacían posible la realización de procedimientos administrativos *online*, y permitían fomentar la colaboración entre las diferentes áreas organizativas.

A lo largo del año se fueron incorporando nuevas secciones y servicios, llegando a alcanzar una media diaria de más de 6.000 visitantes.

Este nuevo canal ha aportado a la empresa inmediatez en la comunicación, integración de equipos y acceso a la información desde distintos puntos, así como mejoras de gestión y administración y simplificación de procesos.

Ante la inminente división de Renfe, se consideró necesario acometer una segregación

del portal corporativo, generando otro más, para que cada una de las dos empresas que iban a surgir tuviesen su propio portal. La clonación de contenidos y aplicaciones debía realizarse antes del 31 de diciembre.

La puesta en marcha del Portal Corporativo Interesa, que permite cubrir con inmediatez la actualidad ferroviaria, permitió que *Líneas del Tren*, la publicación interna que llega a los domicilios de todos los trabajadores de Renfe, iniciara una nueva etapa, cambiando su periodicidad, para pasar a ser mensual en vez de quincenal, ampliando su oferta informativa a través de un mayor número de páginas, contenidos y secciones e incorporando una nueva imagen gráfica, con una nueva maquetación y distribución gráfica y de textos.

El proceso de segregación orgánica de la empresa fue seguido informativamente a través de los diferentes canales de comunicación interna, al objeto de mantener informados a los trabajadores de la evolución de este proceso.