



TCM  
Ferrovianos y  
Servicios Turísticos

# Sector Federal Ferroviario y Servicios Turísticos

- RENFE Operadora -

[www.tcmugt.es/ferroviarios](http://www.tcmugt.es/ferroviarios)

COMUNICADO Nº 33

30/03/2010

## ¡FIRMADO EL ACUERDO SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL EN RENFE OPERADORA!

En la madrugada de hoy, día 30 de marzo de 2010, en reunión mantenida entre el Comité General de Empresa y la Dirección de la Empresa, se ha alcanzado un Acuerdo sobre Desarrollo Profesional en Renfe Operadora **por mayoría del CGE** con la firma de **UGT** y Semaf, y por lo tanto de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que pertenezcan al Personal Operativo, Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo. **¡¡El Acuerdo es INTEGRAL!!** y afecta a los grupos profesionales de Comercial, Fabricación y Mantenimiento, Administración y Gestión y Conducción.

Después de una larga negociación que se remonta desde la firma del I Convenio Colectivo, y que en los últimos seis meses ha adquirido un ritmo más intenso, hoy podemos dar por finalizada la Clasificación de Categorías. Hoy es cuando **UGT** ha firmado el Acuerdo y no cuando mal intencionadamente han ido "vendiendo" otros sindicatos. **¡Ahora sí damos por concluidos los trabajos y firmado el Desarrollo Profesional de Renfe Operadora!**

Con este Acuerdo hemos garantizado un importante número de mejoras para los trabajadores y trabajadoras, entre los que se encuentran, como pilares básicos, los siguientes:

- La erradicación de las horas extraordinarias, que contribuirá al sostenimiento y la generación de empleo ferroviario, estable y de calidad.
- La garantía de futuro de los puestos de trabajo, dotándolos de contenido profesional y formativo, enmarcado dentro del Plan de Viabilidad de la Empresa.
- El aumento del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, consolidando en fijo una importante cuantía generada por gastos fluctuantes que desaparecen, e incrementando las retribuciones que se perciben.

**UGT valora positivamente** la consecución de este Acuerdo, y por tanto estamos satisfechos del paso importante que se ha dado, porque este ejercicio de responsabilidad que hemos asumido redundará en beneficio de **TODOS** los trabajadores y trabajadoras.

Otros sindicatos, que se autodenominan representantes de los trabajadores y trabajadoras, basan su labor en **engañar y confundir** a todos los compañeros, haciéndoles creer que este Acuerdo es perjudicial. **Puede ser que ni ellos mismos, como no han trabajado para aportar nada, conozcan los documentos**, porque no es entendible la mala interpretación que hacen de éstos.

Si en vez de falsear, se dedicaran a la labor de explicar los beneficios que emanan de este Acuerdo, los trabajadores podrían percibir la importancia de las mejoras conseguidas. Desde **UGT** seguiremos explicando el contenido de este Acuerdo de Desarrollo Profesional, sin escatimar esfuerzos, para la comprensión del mismo por parte de todos los trabajadores y trabajadoras.

Defendemos tu empleo, presentamos alternativas, luchamos por la  
viabilidad de tu empresa... **AFÍLIATE A UGT**

U  
G  
T  
  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A

ACTA

REUNIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

En Madrid, a las 10.00 horas del día 29 de marzo de 2010, se reúnen en la sala de reuniones del Centro de Formación de RENFE-Operadora, sito en la Avda. Pío XII 110, las personas a continuación relacionadas, en representación de la Dirección de la Empresa y del Comité General de Empresa, respectivamente.

Por la Dirección de la Empresa

Ángel Jiménez Gutiérrez	Director General de Seguridad, Organización y RR.HH.
José Núñez Blázquez	Director de RR.HH.
Vicente Camarena Miñana	Director de Organización y Desarrollo
Raúl Blanco Aira	Director de Relaciones Laborales
Víctor Esquinas Torres	Director de RR.HH. y Organización DG. Viajeros
Pedro Molina Dávila	Director de RR.HH. y Organización de DG Mercancías
Alfonso Gamero Gracia	Director de RR.HH. y Org. Fab. y Mantenimiento
Eugenio Guijarro Lozano	Gerente de Administración de RR.HH.
José María Hernández Gálvez	Gerente de Planificación de RR.HH. DG Viajeros
Tomás López Ruiz	Gerente de Planificación y Sistemas de Información
José Berenguer Pérez	Gerente de Política Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Gerente de Planificación y Gestión de RR. HH.
Juan López Pulido	Gerente de Negociación Colectiva


Por el Comité General de Empresa

Juan Jesús García Fraile	SEMAF
Juan Cano Trujillo	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Valentín Arranz García	SEMAF
Juan Carlos Cáceres Díez	CCOO
Ángel López Padillo	CCOO
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Diego Enríquez Muñoz	CCOO
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Ángel Ruiz Ordoñez	UGT
Francisco Javier Diéguez González	UGT
Juan José Domínguez Campos	SFF-CGT
Enrique Ramos Jiménez	SF-Intersindical

La presente reunión se convoca con el objeto de dar respuesta a las alegaciones presentadas por las distintas Organizaciones Sindicales, avanzar y culminar la negociación en materia de Desarrollo Profesional en RENFE-Operadora.

Conforme a la cláusula 18° del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, el Desarrollo Profesional permite la adecuación de la cualificación de los trabajadores a la nueva realidad ferroviaria como factor principal para que se garantice el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo, que permite abordar el nuevo escenario desde una posición de liderazgo en el sector del transporte ferroviario.


El Desarrollo Profesional de los diferentes grupos profesionales, que se adjunta al presente acta como Anexo I, se ha estructurado como ya recogió la Cláusula 18° del I Convenio Colectivo, que contempló este método como la mejor herramienta para el complemento de las actuaciones que se están llevando a cabo en la empresa y que será desarrollado para garantizar la viabilidad de todos los servicios que se presten en RENFE-Operadora.



El nuevo modelo organizativo y funcional elimina el abono por excesos de jornada y propicia un mejor aprovechamiento de sus Recursos Humanos, potenciando la capacidad productiva del capital humano que conforman todos los trabajadores de RENFE-Operadora. Así mismo se apuesta por potenciar la figura del Mando Intermedio y Cuadro como catalizador de la implantación del presente Desarrollo Profesional, perfilándose como clave en la mejora de la competitividad de la Empresa mediante su desarrollo y proyección profesional.

Este Acuerdo de Desarrollo Profesional aporta además flexibilidad y mejoras en el sistema productivo que servirán como herramienta que contribuirá al sostenimiento y la generación de empleo ferroviario atendiendo al Plan de Viabilidad de futuro de la Empresa.

Una vez analizadas las alegaciones presentadas a los documentos que se presentaron en la reunión con el Comité General de Empresa el 18 de Marzo de 2010, la Dirección de la Empresa y la mayoría del Comité General de Empresa, conformada por los sindicatos SEMAF y UGT:



### ACUERDAN

- ◆ La aprobación del ACUERDO DE DESARROLLO PROFESIONAL con los diferentes Acuerdos reguladores y documentos complementarios que se adjuntan a esta acta como ANEXO I.
- ◆ La fecha de implantación del Acuerdo de Desarrollo profesional será el 1 de julio de 2010.
- ◆ Impulsar las acciones de movilidad necesarias para el reequilibrado de todos los colectivos de RENFE-Operadora iniciándose en el ejercicio 2010.
- ◆ En relación con los trabajadores que a la entrada en vigor del presente acuerdo de Desarrollo Profesional, tuvieran una Jornada laboral de 36 Horas semanales, mantendrán esta condición a título personal.



ALEGACIONES CC.OO.:

La RLT por CC.OO. entrega documento que se adjunta al acta.

ALEGACIONES SFF-CGT:

La RLT por CGT manifiesta que no está conforme con los documentos de Desarrollo Profesional por no recoger sus reivindicaciones. Por ello, requieren a la Empresa que se plantee introducirlas en los documentos. CGT entrega una propuesta que se adjunta al acta.

ALEGACIONES SF-Intersindical:

La RLT por SF-Intersindical no suscribe el presente Acuerdo de la Mesa de Desarrollo Profesional por entender que supone una desregulación negativa de las condiciones de trabajo, salario y jornada del colectivo ferroviario. Y no se contempla el debido reconocimiento social, profesional y económico que SF-Intersindical planteaba en su Plataforma de Negociación Colectiva – Propuesta de Clasificación de Categorías.



INFORMACIÓN ÚTIL

CCOO manifiesta que rechaza los Marcos Reguladores del Desarrollo Profesional por que no recogen las premisas y principales propuestas realizadas por esta organización sindical, puestas de manifiesto, como así constan, en las actas de las reuniones llevadas a cabo en esta materia, y que se resumen en:

- 1.- **No contiene GARANTÍAS DE EMPLEO Y ESTABILIDAD**, de forma que se mantenga y desarrolle el nivel de Empleo fijado en los presupuestos, y actividad, en cada una de las Áreas.
- 2.- **No afecta A TODA LA PLANTILLA** de la Empresa sin exclusiones, y por tanto cada marco a todos sus trabajadores, salvo que se concrete en paralelo su Desarrollo Profesional con carácter transversal.
- 3.- **No contiene, ni guarda LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD INTERNA Y DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**: Equidad y homogenización normativa y retributiva, y promoción por experiencia y formación homogénea y equivalente para todos los grupos-colectivos de la Empresa.
- 4.- **No conlleva una aportación económica y adicional y retribuciones claramente definidas que supongan un NOTABLE INCREMENTO RETRIBUTIVO**, consecuente con los cambios normativos, sociales y funcionales que se contemplen.

CCOO, mantiene que un cambio normativo, funcional y retributivo de la transcendencia de este ha de tener un amplio respaldo de los trabajadores y trabajadoras, y de las organizaciones sindicales representativas de estos, pues una de las firmantes, es solo representativa dentro del colectivo de conducción y la otra representa a lo sumo al 23% de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

CCOO, considera que ha de llevarse a cabo una consulta a los trabajadores y trabajadoras para que refrenden o no el contenido de dichos documentos de Desarrollo Profesional.

**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO**

Secretariado Permanente



**REIVINDICACIONES DE CGT A LOS MARCOS  
REGULADORES DEL DESARROLLO PROFESIONAL  
EN RENFE**

Las reivindicaciones que CGT ha venido planteando en la negociación para el Desarrollo Profesional y que hemos expuesto por última vez en la reunión de fecha 24-03-2010, se concretan, básicamente y entre otras, en las siguientes.

**REIVINDICACIONES COMUNES A TODOS LOS MARCOS REGULADORES**

- Recoger que la formación de trabajadores debe ser realizada por formadores con la acreditación necesaria a través de los cursos para formadores realizados.
- Eliminar el Absentismo para el cálculo de las variables.
- Recoger con mayor precisión las funciones de los diferentes grupos y subgrupos profesionales, evitando que puedan realizarse las mismas funciones o arbitrariedades de la empresa en su aplicación.
- Incluir criterios de permeabilidad entre Colectivos previos a ofertas públicas de empleo. Incrementar el nivel de plantilla en todos los Colectivos a través de planes de ingresos y realizar acciones de movilidad previas a la incorporación de nuevos trabajadores.
- Recoger que los cuadros de servicio de cualquier colectivo deben ser negociados.
- Mantener: la antigüedad, las pagas extraordinarias, el complemento de 20 años en el mismo nivel salarial y los premios de permanencia de los 30, 35 y 40 años. Recoger que estas percepciones deben ser de aplicación a todos los trabajadores.
- Incluir la relación de los artículos normativos que desaparecen con la entrada en vigor del Desarrollo Profesional. De no ser así, cualquier discusión futura sobre interpretación, deberá hacerse a través de los juzgados.

- Incluir la relación de las claves de nómina que desaparecen con el Desarrollo Profesional y dónde se integran, en fijo, variable o complementos.
- Integrar la prima mínima garantizada en el componente fijo.
- Incluir que la subida salarial que acompaña al Desarrollo Profesional debe ser equitativa y justa para todos los Colectivos. Incluir que el componente fijo de los diferentes grupos profesionales debe contar con las mismas cantidades.
- Recoger que los Factores de entrada y Oficiales de Oficio de entrada, a punto de cumplir los dos años en el cargo, deben clasificarse como Operadores.
- Incluir el abono de los complementos también en periodos de vacaciones a través de la fórmula de cálculo de la media de los últimos tres meses, por ejemplo.
- Recoger que las variables no pueden estar afectadas por accidentes de trabajo, no es asumible. Recoger que no deben realizarse descuentos por huelgas, por coartar el derecho a la huelga del trabajador.

## **TRACCIÓN**

---

- Eliminar la triple escala salarial. Todos los niveles realizarán las mismas funciones con una diferencia económica importante.
- Suprimir la discriminación de las condiciones normativas y funcionales para el personal que realice su trabajo en gráficos de Mercancías con respecto a los gráficos de viajeros.
- Mantenimiento de la categoría de MMII Maqta. Ave Jefes del Tren y sus condiciones laborales. Recoger los acuerdos de desconvocatorias de huelgas en relación a jornada, funciones y sistema retributivo actual.
- Eliminar la disponibilidad del personal que la empresa consigue con la firma de este acuerdo, ya que depende exclusivamente de ella elaborar los cuadros de servicios.
- Mantenimiento de las condiciones laborales establecidas en los artículos normativos 212 Y 215, por la enorme repercusión negativa que tienen sobre el colectivo de Conducción.

SFF-CGT



Agar nilai-nilai Pancasila dan cita-cita bangsa terwujud, diperlukan peran aktif masyarakat sebagai warga negara yang bertanggung jawab.



1. Menjaga dan memelihara lingkungan hidup yang bersih dan sehat.

2. Menjaga dan memelihara ketertinggalan.

3. Menjaga dan memelihara.

4. Menjaga dan memelihara.

5. Menjaga dan memelihara.

INFORMA UGT

- Discriminación en el ascenso con respecto a la rama de Intervención. La mayoría de los factores en la actualidad llevan más de 20 años en el cargo y en muchos casos realizan funciones del nivel salarial superior, por lo que hay que recoger que el ascenso hasta el nivel de Operador Especializado debe ser automático.
- Incluir la voluntariedad del trabajador para realizar jornadas partidas e incluir que serán abonadas.
- Reconocer la denominación de "residencias". Eliminar la posibilidad de que pueda trabajarse hasta nueve horas de jornada para los desplazamientos de forma obligatoria. Los excesos de jornada no pueden ser obligatorios.
- Eliminar la disponibilidad de cambio de turno con solo 24 horas de aviso. Este aspecto va totalmente en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Eliminar la posibilidad de la implantación de ciclos cortos en gráficos.
- Eliminar la posibilidad de que las bajas laborales repercutan en el descuento proporcional de días festivos y vacaciones.
- Compensar la propuesta económica que, a nuestro juicio, está totalmente descompensada: subida proporcional en Centros de Gestión y dependencias con menor saturación y pequeña en grandes residencias.

### **ESTRUCTURA DE APOYO**

---

- Evitar solapamientos en las percepciones entre niveles salariales.
- Eliminar el sistema de "ternas" para el ascenso.
- Recoger para este Colectivo un mismo nivel de fijo con tres niveles de variable, para lo hay que establecer un estudio de sistema de trabajo para el cálculo de las variables a percibir.
- Incluir el abono de los complementos que correspondan por el ejercicio de sus funciones.

### **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**

---

- Eliminar del redactado que pueden realizar funciones en organizaciones externas a Renfe. Especificar que tipo de organizaciones o eliminar el párrafo del documento.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO



- Modificar la introducción a los actuales niveles 5 en Operador. Con esto se perjudica notablemente a los niveles 5 que, para el ascenso, deberán superar pruebas selectivas que ya han superado para acceder al nivel actual.
- Modificar las funciones en los distintos niveles para no recoger que sean prácticamente las mismas, salvo por ejercer de formador de trabajadores.
- Mantener la posibilidad de horario flexible a la entrada y salida a elección del trabajador como en la actualidad.
- Recoger las funciones de secretariado y sus retribuciones.
- Incluir el abono de complementos a MI y CT.
- Incluir a los trabajadores de Organización de Fabricación y Mantenimiento en ese Desarrollo Profesional y no en el de Administración y Gestión.

### TALLERES

- Eliminar la distribución irregular de la jornada por ir totalmente en contra de la conciliación de la vida familiar y laboral. Retirar de la negociación.
- Recoger la formación anual que recibirán los trabajadores de Talleres en nuevas tecnologías. Es un aspecto primordial para conseguir un área de actividad con un futuro estable.
- Recoger claramente para los trabajos en fines de semana y festivos que ningún trabajador realizará más de un fin de semana y/o festivo al mes, ni más de 20 días al año. Incluir que la elección del día de compensación del descanso es capacidad del trabajador en un periodo de tiempo de, al menos, 3 meses. Recoger que los turnos de trabajo serán rotativos y, por regla general, serán de mañana. Incluir que la jornada para estos turnos no excederá de 8 horas. Incrementar la compensación económica.
- Recoger el ascenso desde Operador de Entrada a Operador debe ser a los 2 años como en la actualidad.
- Recoger el abono de las jornadas partidas, nocturnidad y toma y deje como en la actualidad.
- Eliminar de la negociación los mantenimientos no exclusivos debido a la complejidad de la negociación y desarrollarla en una específica con el CGE. En

cualquier caso recoger que se debe contar con la voluntariedad del trabajador.

- Recoger que la adscripción a la Asistencia Técnica será voluntaria. De no contar con voluntarios recoger que será obligatoria. Incluir que en caso de obligatoriedad será rotativa, la adscripción será limitada en el tiempo y los trabajadores no integrarán más de un equipo.
- Modificar el perjuicio hacia el Colectivo de Visitadores en la adscripción. Recoger que este Colectivo solo desarrolla sus funciones en vía o puesto de asistencia técnica, nunca en el Taller.
- Establecer e incluir un complemento único para la asistencia técnica independientemente del nivel.
- Recoger claramente que el Operador no debe tener mando sobre otros trabajadores. Recoger que la función de mando sobre equipos de trabajadores la ejercerá el Operador Especializado.
- Recoger la vinculación de los trabajadores de Administración y Organización con este Desarrollo Profesional, pues de ello depende el abono de primas y complementos.
- Modificar las tareas comunes a todos los colectivos recogidas en el entorno operacional. Recoger como tareas complementarias pues no son las misiones principales de cada una de las categorías. De entre esas tareas complementarias excluir la conducción en vía y por carretera por tener su propia regulación normativa.
- Incluir que los Caldereros-Chapistas-Soldadores recibirán un complemento específico por cada tipo de soldadura para las que estén homologados pues ello redundaría en el beneficio general del propio Taller. Recoger también un complemento específico para la función de Verificación.

Madrid, 29 de marzo de 2010

**SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

SFF-CGT

INFORMACIÓN

**ACUERDO DE DESARROLLO PROFESIONAL**

**RENFE-OPERADORA**



**INFORMA UGT**



**I CONVENIO COLECTIVO**

**29 de marzo de 2010**

**PREÁMBULO**  
**DESARROLLO PROFESIONAL RENFE-OPERADORA**

La entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, así como de las restantes normas que la desarrollan, ha generado un nuevo marco de prestación de servicios, en el que RENFE-Operadora debe afrontar de forma decidida una adaptación de sus recursos en aras de mantener un producto de transporte rápido, moderno y seguro, capaz de competir y ser el prestador del servicio público que se le demande y convertirse en instrumento para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, respetuoso con el medio ambiente y el consumo energético.

La contribución de todas las Áreas de la Empresa así como de la Representación Legal de los Trabajadores, han conformado el presente documento que establece y moderniza las distintas regulaciones, que hasta la fecha convivían dispersas en la Normativa Laboral, dotándolas de un mayor grado de flexibilidad, orientación al cliente y el firme propósito de mejorar las ratios de productividad, lo que así mismo contribuirá a la existencia de un Plan de Viabilidad de futuro en la Empresa.

El presente Desarrollo Profesional, permitirá un mayor aprovechamiento de los Recursos Humanos dentro de las jornadas previstas, evitando así la realización de excesos de jornada y, de producirse éstos por la imprevisibilidad de la explotación ferroviaria, serán compensados exclusivamente por tiempos de descanso. La adaptación a la nueva realidad productiva que aporta el Desarrollo Profesional, contribuirá al sostenimiento y la generación de empleo ferroviario atendiendo al Plan de Viabilidad de futuro de la Empresa, así como el desarrollo de las actuaciones que en materia de movilidad geográfica y funcional fueran necesarias.

Este Desarrollo Profesional, integrado por los grupos profesionales de Estructura de Apoyo, Mando Intermedio y Cuadro y Personal Operativo, incluye a todos los trabajadores del ámbito personal del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora y será de aplicación, salvo nuevo Acuerdo, a cualquier organización que se establezca. Sustituye y anula toda Norma o Acuerdo que al respecto regulase las materias contenidas en el mismo, excepto las indicadas en este documento:

El presente Desarrollo Profesional, ante la diversidad de los colectivos que integra, regula la convivencia de dos esquemas diferenciados de tratamiento de la antigüedad de sus trabajadores. Por una parte para el personal Operativo de Conducción, se ha integrado la antigüedad subsumiéndose en los nuevos conceptos que se recogen para este colectivo, siguiendo los criterios establecidos para aquellos colectivos de Estructura de Apoyo, Mando Intermedio y Cuadro, y como consecuencia de ello se ha eliminado como concepto retributivo. Por otra parte, el personal Operativo de los colectivos de Comercial, Talleres y Administración y Gestión, continuarán devengando y percibiendo el complemento personal de antigüedad, conforme se venía haciendo previamente a la entrada en vigor del presente Desarrollo Profesional.

La implantación del Acuerdo de Desarrollo Profesional, con las nuevas funcionalidades que incorpora, precisará del desarrollo de las acciones formativas necesarias que se incluirán en los Planes de Formación de la Empresa, dirigidas a los trabajadores, con la participación del Consejo Asesor de Formación.

El presente Acuerdo sobre el Desarrollo Profesional del personal lleva implícito los siguientes compromisos:

- Como consecuencia de la implantación del presente Acuerdo, no se generarán situaciones de trabajadores no necesarios dentro de los distintos Grupos y Subgrupos Profesionales de la Empresa, ni acciones de movilidad forzosa.
- Ningún trabajador abandonará, como consecuencia del presente Desarrollo Profesional, de manera forzosa, el Grupo o Subgrupo Profesional.

## GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL DE LA ESTRUCTURA DE APOYO

### 1. Niveles de Puesto de la Estructura de Apoyo

Los puestos de la Estructura de Apoyo se clasifican según su valoración en tres niveles.

Estos tres niveles, expresados de mayor a menor, son los siguientes: Técnico Especialista, Técnico Experto, y Técnico.

### 2. Criterios de Clasificación

En el puesto de Técnico se clasificarán los trabajadores que a la entrada en vigor del nuevo modelo estén asignados a un puesto de Técnico y acrediten menos de tres años de antigüedad en ese nivel de puesto.

En el puesto de Técnico Experto se clasificarán los trabajadores que a la entrada en vigor del nuevo modelo estén asignados a un puesto de Técnico y acrediten al menos tres años de antigüedad en ese nivel de puesto.

En el puesto de Técnico Especialista se clasificarán los trabajadores que a la entrada en vigor del nuevo modelo estén asignados a un puesto de Técnico Especialista.

### 3. Retribución

A cada uno de los niveles de puesto le corresponde una banda salarial de referencia que se incorporará al cuerpo normativo del vigente Convenio Colectivo.

A todos los trabajadores de la Estructura de Apoyo se les asignará como mínimo el valor inferior establecido para los componentes Fijo y Variable en la banda salarial de referencia correspondiente a su nivel de puesto.

Los valores de las bandas salariales de referencia para los años 2010 y 2011 son los siguientes:

NIVEL DE PUESTO	BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA 2010		
	COMPONENTE FIJO		C. VARIABLE
	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO
TCO. ESPECIALISTA	42.362,76	51.580,95	3.680,64
TÉCNICO EXPERTO	37.796,81	47.008,85	3.291,27
TÉCNICO	36.274,83	45.484,82	3.161,48

NIVEL DE PUESTO	BANDAS SALARIALES DE REFERENCIA 2011		
	COMPONENTE FIJO		C. VARIABLE
	MÍNIMO	MÁXIMO	MÍNIMO
TCO. ESPECIALISTA	42.362,76	51.580,95	3.680,64
TÉCNICO EXPERTO	39.318,80	48.532,89	3.421,06
TÉCNICO	36.274,83	45.484,82	3.161,48

#### 4. Acceso a puestos técnicos de la Estructura de Apoyo

A partir de la entrada en vigor del nuevo modelo de Desarrollo Profesional de RENFE-Operadora, el acceso al Grupo Profesional de Estructura de Apoyo se realizará en puestos del nivel de Técnico.

#### 5. Promoción dentro del Grupo Profesional de Estructura de Apoyo

Para el acceso a un puesto de nivel superior será necesario que se haya producido una progresión en la calidad y eficiencia en el desempeño de las tareas como consecuencia de la experiencia, conocimientos y habilidades adquiridas por la práctica profesional y por la formación recibida, de forma que puedan asumirse nuevas y más complejas funciones y responsabilidades.

Se establecen los siguientes requisitos:

##### **Acceso al puesto de Técnico Experto:**

- Acreditar una experiencia de al menos tres años como Técnico.
- Haber realizado con aprovechamiento todas las acciones formativas de capacitación y de desarrollo profesional programadas por la empresa.
- Obtener una evaluación positiva del desempeño profesional con ocasión del cambio de nivel de puesto.

##### **Acceso al puesto de Técnico Especialista:**

- Acreditar una experiencia de al menos dos años como Técnico Experto.
- Haber realizado con aprovechamiento todas las acciones formativas de capacitación y de desarrollo profesional programadas por la empresa.
- Obtener una evaluación positiva del desempeño profesional con ocasión del cambio de nivel de puesto.
- Obtener plaza en las convocatorias que realice la empresa, que comprenderán las pruebas de selección que en cada caso se determinen.

#### Disposiciones transitorias

El encuadramiento de los trabajadores según el nuevo modelo de Desarrollo Profesional no supondrá en ningún caso una disminución de las retribuciones que tengan asignadas en el momento de su clasificación, manteniendo los valores que tengan establecidos para los componentes Fijo y/o Variable de su retribución si estos son superiores al valor inferior fijado para dichos componentes en la banda salarial correspondiente.

#### Disposición final

Se mantiene en vigor la Normativa Laboral que regula al Grupo Profesional de Estructura de Apoyo, excepto en lo expresamente recogido en el presente documento.