

4.7. RETRIBUCIONES EN VACACIONES Y OTROS PERIODOS DE AUSENCIA.

En todas aquellas situaciones con derecho a percibo de salarios en las que por no haberse realizado trabajo efectivo falten parámetros para el cálculo de las retribuciones, éstas se calcularán con la que resulte más beneficiosa de las siguientes:

- a) Media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo antes del inicio de esa situación.
- b) Media de todos los trabajadores y trabajadoras de su misma Categoría y Residencia en ese mismo periodo vacacional o de ausencia.

Capítulo 5

PLUSES E INDEMNIZACIONES

(Trabajo en sábados, domingos o festivos, trabajo en días especiales, turnicidad, nocturnidad, jornada partida, quebranto de moneda, toxicidad, penosidad y peligrosidad, compensación por título e idiomas, movilidad forzosa, traslaciones...)

Deben establecerse nuevos criterios de compensación económica para aquellas tareas que hoy se desarrollan sin compensación o, cuando se abona, lo es de manera claramente insuficiente.

Debe establecerse un valor unitario de las mismas para todos los niveles salariales, ya que no tiene sentido que este tipo de retribución por situaciones especiales que afectan por igual a quienes las padecen, genere diferencias entre las personas.

5.1. TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO.

- Trabajo en sábado: 30,71 €/día trabajado
- Trabajo en festivo o domingo: 97,82 €/festivo trabajo
- Descanso coincidente en festivo: 30,71 €/día

Estas compensaciones podrán ser sustituidas en tiempo de descanso, en las fechas elegidas por el trabajador/a y se disfrutará en días enteros:

- ½ día por cada sábado trabajado.
- 1 ½ día por cada festivo o domingo trabajado.

5.2. TRABAJO EN DÍAS ESPECIALES.

Además de abonarse el plus por trabajo en festivo (97,82 €), se compensará con 1 día más de descanso, en la fecha elegida por el trabajador/a, el trabajo en las siguientes fechas:

- Noche del 24 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Noche del 5 de enero
- Día 25 de diciembre
- Día 1 de enero
- Día 6 de enero
- Día 1 de mayo

5.3. TURNICIDAD.

Turnicidad 1 (mañana, tarde y noche)

- Complemento de Puesto por turnicidad 1, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana, tarde y noche: 244,20 €/mes.

Turnicidad 2 (mañana y tarde)

- Complemento de Puesto por turnicidad 2, en aquellos puestos en que se trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde: 219,78 €/mes.

5.4. HORARIOS ESPECIALES.

Complemento de Puesto de 122,10 €/mes, para aquellos trabajadores/as que presten servicio en jornada continuada con horario que comience antes de las 6 h. o finalice después de las 16 h. y no estén afectados por ninguna de las situaciones anteriores de turnicidad 1 o turnicidad 2.

5.5. NOCTURNIDAD.

- 3,05 € por hora nocturna trabajada.
- Tendrán el carácter de hora nocturna, las trabajadas en los siguientes periodos y horarios:
 - Del 1 de mayo al 30 de septiembre: de 22 h. a 6 h.
 - Del 1 de octubre al 30 de abril: de 19 h. a 7 h.

5.6. JORNADA PARTIDA.

- 18,31 €/ día.
- Cuando la interrupción de la jornada sea inferior a 2 h. se entregará, además, un Cheque de Restauración o similar por día trabajado.

5.7. QUEBRANTO DE MONEDA.

Establecimiento del plus de quebranto de moneda para quienes manejan fondos en su puesto de trabajo, con un valor del 1x1.000 de la recaudación de cada trabajador/a, con un mínimo garantizado de 113 €/mes.

A pesar de la mejora que supuso respecto a la anterior situación el establecimiento del Fondo de Compensación (recogiendo con ello parte de la reivindicación que sobre el quebranto hicimos desde SF-Intersindical durante las movilizaciones en Adif), consideramos necesario, tanto en Renfe-Operadora como en Adif, establecer un Plus que compense adecuadamente las consecuencias del quebranto de moneda.



Defendemos dicho Plus para que haya una compensación realmente suficiente, sin que pueda existir elemento disuasorio o intervención subjetiva de representantes de la Empresa.

Mientras persista el actual Fondo no se deberá incluir como compensación los errores del sistema de ventas, debiendo ser asumidos, dichos errores y sus consecuencias, por la empresa.

5.8. TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.

Además de lo planteado en nuestro apartado de Salud Laboral para reducir estas situaciones a su mínima expresión, proponemos un incremento del 200% sobre el valor máximo de los pluses por prestar servicio en este tipo de puestos, equiparando el mismo valor para todos los trabajadores/as afectados.

5.9. COMPENSACIÓN POR TÍTULO E IDIOMAS.

Es necesaria una revisión de los criterios que generan el derecho a percibir la **compensación por título**, teniendo en cuenta la relación existente entre funciones del Puesto y Título que se ostenta.

Así, todas las titulaciones que señala la normativa vigente sobre gratificación por título, en relación a los puestos de trabajo y dependencias que recoge, se considerarán como "Título reconocido", teniendo dichas titulaciones la consideración de "Título sin reconocer" cuando se preste servicio en categoría o centro de trabajo distinto al recogido en la citada norma.

El Título reconocido se gratificará con 180 €/mes y el Título no reconocido con 90 €/mes, desapareciendo la actual distinción entre niveles salariales y abarcando esta gratificación a todos los niveles y categorías existentes.

En cuanto a la **gratificación por idiomas**, ésta debe abonarse a todos los trabajadores y trabajadoras para los que esos conocimientos sean de aplicación en su Puesto de trabajo.

Dicha gratificación comprenderá cualquier lengua oficial de la Unión Europea sin que exista distinción entre ellas y eliminándose las diferencias entre niveles salariales.

La gratificación por cada uno de los idiomas descritos cuyo conocimiento se acredite, se gratificará con 50 €/mes, en su nivel básico, y con 100 €/mes en su nivel superior.

5.10. TRASLACIONES.

- Para las primeras 8 horas: 1,70 €/h.
- De la 9ª hora en adelante: 3,40 €/h.

5.11. POR DESTINO O ÁMBITO GEOGRÁFICO CONCRETO.

Establecer un Complemento para aquellos Puestos o ámbitos geográficos que, mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores, así lo requieran; incentivando las situaciones de mayor saturación en el trabajo, carestía de la vida, IPC, etc.

Capítulo 6

VARIABLES DE PRODUCCIÓN (SISTEMAS DE PRIMAS)

Una de las reivindicaciones pendientes para el colectivo ferroviario es la implantación de unas variables de producción (sistemas de primas) que reflejen y compensen realmente los incrementos de productividad y la actividad que se desarrolla en los centros de trabajo.

Para conseguir ese objetivo, desde SF-Intersindical venimos defendiendo que se renegocien todos los sistemas de primas de los diferentes colectivos, con nuevos criterios no tenidos en cuenta hasta ahora por parte de las Empresas:

- Crecimiento anual y sin topes.
- Cálculo a través de una fórmula sencilla, transparente y con parámetros medibles por los propios trabajadores/as.
- No incluirán criterios que puedan suponer polivalencias, reducción de plantilla o de inversiones.
- Retribución homogénea para el mismo tipo de actividades o mismo tipo de funciones.

La mejor inversión:
**Los ferroviarios
y ferroviarias**

Salarios más justos
Mejores condiciones de trabajo
Promoción profesional

**La base más sólida para
el ferrocarril del futuro**

 **CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL**

Afiliate y apoya al
Sindicato Ferroviario
Porque... es lo tuyo