

3.3. VACACIONES.

Establecer, en los casos de vacaciones partidas, un equilibrio entre los días que se disfrutan en verano y los que se disfrutan en invierno, garantizando que el período de mayores días de disfrute coincida con la época estival.

Garantizar, en los meses de julio y agosto, un disfrute mínimo anual de 15 días naturales al personal sujeto a gráfico o turnos rotativos.

Quienes voluntariamente decidan cambiar vacaciones concedidas de periodo estival a invierno, disfrutaran de un incremento del 50 % sobre los días concedidos en ese periodo estival.

Posibilidad de sumar los 14 festivos anuales a las vacaciones, en aquellos servicios y dependencias donde así lo acuerden los trabajadores y trabajadoras. En este caso se tendrá en cuenta que estos festivos, prorrateados, forman parte de los ciclos y por lo tanto generan días de descanso, los cuales deben ser también acumulados a los días de vacaciones.

3.4. INTERRUPCIÓN PARA TOMA DEL REFRIGERIO.

Incremento del descanso a 30 minutos diarios para el refrigerio, para todos los ferroviarios y ferroviarias.

Capítulo 4

RETRIBUCIONES

4.1. EQUILIBRIO SALARIAL. NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL.

Desde SF-Intersindical defendemos un sistema retributivo que signifique un mayor equilibrio salarial entre categorías con parecidas condiciones de trabajo, responsabilidad, nivel salarial, etc.

Es necesario establecer, con carácter general, una nueva estructura salarial, más clara y simplificada, basada en los conceptos de: fijo + complemento de puesto + variable.

Debe establecerse el criterio de ir aumentando de forma considerable los conceptos fijos y disminuyendo los conceptos variables.

Entre los complementos de puesto, debería tenerse en cuenta el destino o ámbito geográfico concreto, para compensar adecuadamente las diferencias en cuanto a saturación, carestía de la vida, etc. Todo ello mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores.



4.2. TERCERA PAGA.

Establecimiento de una tercera paga extraordinaria (como ya se disfruta en otras empresas y sectores de la producción), abonándose el 50% en el mes de marzo y el 50% en el mes de septiembre.

4.3. GARANTÍA SALARIAL.

Debe establecerse un sistema de garantía salarial, según el cual la percepción mínima bruta anual en conceptos fijos sea la equivalente a 3'5 veces el Salario Mínimo Interprofesional.

Con ello, la cantidad mínima que debería percibir todo ferroviario por conceptos fijos debería estar garantizada en, al menos, 26.208 €/año (2.184 €/mes).

4.4. INCREMENTO DEL PODER ADQUISITIVO. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

La subida salarial a todos los conceptos debe situarse siempre por encima del IPC real y con cláusula de revisión salarial, única manera de garantizar el incremento real del poder adquisitivo.

4.5. DECISIÓN PROPIA DE LOS FERROVIARIOS Y LAS FERROVIARIAS.

Recuperar el poder de decisión por parte del colectivo ferroviario, siendo las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras del ferrocarril quienes negocien y acuerden la subida salarial que nos corresponde.

Que nunca más se vuelva a condicionar la subida salarial de los ferroviarios y ferroviarias a ámbitos de negociación ajenos a nuestras empresas, como viene sucediendo en los últimos tiempos que se vincula nuestro incremento salarial a lo establecido por otros en la Mesa de la Función Pública.

4.6. RETRIBUCIONES EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de Incapacidad Temporal, tanto por accidente laboral como por enfermedad común, **debe garantizarse el abono del 100 % de la Base Reguladora, desde el primer día.**

La Base de Cotización de todos los colectivos que perciben retribuciones variables con regularizaciones en ejercicios posteriores, deberán incluir el **prorratio del total de la variable asignada en los 12 meses del año.**

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.