

REUNIÓN ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN Y LAS SECCIONES SINDICALES DE LA EMPRESA DE SANIDAD ANIMAL Y SERVICIOS GANADEROS, S.A.

ACTA ACUERDO/2006

ASISTENTES:

Representación de la Empresa:

Ana M^a Gil Antón
Antonio Bustillo Álvarez
Carlos Ortiz Carranza
Montserrat Julián Pardos

Representantes Trabajadores:

- Sección Sindical U.G.T.

- Luis Aguilar Yuste
- Luis Palomo González Valdés
- Emilio Pardo Álvarez
- Victoria E. De Diego Fernández

- Sección Sindical CC.OO.

- Pablo Berra de Unamuno
- Ana Isabel Regueira Campos

- Sección Sindical C.I.G.

- Eduviges Ramos Esperante

En la Sala de Juntas de las oficinas de la Empresa Sanidad Animal y Servicios Ganaderos S.A. (TRAGSEGA), sita en c/ Maldonado, 58 de Madrid y siendo las 11:30 horas del día 20 de diciembre de 2006, se reúnen las personas que al margen se relacionan, quienes habían sido convocadas al efecto.

No asiste a la reunión por causas plenamente justificadas, D. Pablo Berra de Unamuno, quien es sustituido por D. Ángel Sáiz Cantero (CC.OO).

Así mismo asiste D. Javier Sansinforiano Hernández (U.G.T).

I.- Las Secciones Sindicales U.G.T., CC.OO y CIG presentes en la reunión del día de hoy formalizan con la Representación de la Dirección la firma de los siguientes **ACUERDOS:**

I.I.- ACUERDO SOBRE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD:

PRIMERO.- Se acuerda que la fecha de antigüedad del personal fijo de plantilla se corresponda con la del primer contrato laboral eventual celebrado con alguna de las Empresas del Grupo Tragsa, aunque se hayan formalizado contratos sucesivos sin solución de continuidad, siempre que entre los contratos sucesivos no haya existido una interrupción superior a 31 días naturales.

En caso de existir entre contratos una interrupción superior a 31 días naturales, el cómputo de la antigüedad se realizará desde la fecha de inicio del contrato posterior a dicha interrupción.

SEGUNDO.- El criterio establecido en el punto primero, será de aplicación a todos los contratos indefinidos que se celebren a partir de la fecha del presente acuerdo.

TERCERO.- Los efectos económicos que se pudieran derivar como consecuencia de la entrada en vigor de este acuerdo, serán desde el 1 de enero de 2007 y se devengarán en el concepto de antigüedad sin detrarse del importe total de retribuciones que viniera percibiendo a dicha fecha.

CUARTO.- Se acuerda regularizar la fecha de reconocimiento de antigüedad a todo el personal fijo de la empresa conforme al criterio recogido en el punto primero.

I.II.- IMPORTE KILÓMETRO EN VEHÍCULO PROPIO Y USO DE VEHÍCULO DE EMPRESA

PRIMERO.-

En relación con la propuesta ofrecida por la Representación de la Empresa, en la pasada reunión de 15 de noviembre de 2006, en cuanto a la solicitud manifestada por la Representación Social sobre incremento del precio del kilómetro en vehículo propio, ambas Representaciones acuerdan que desde el 1 de enero de 2007 el precio del kilómetro se incremente pagándose el mismo importe que el recogido en el Convenio Colectivo de Tragsa.

SEGUNDO.-

Por otra parte, se acuerda igualmente que a partir del 1 de enero del año 2008 se dará opción a los veterinarios de campo de Extremadura para que realicen sus desplazamientos con vehículos de Empresa o mantengan el uso del vehículo propio a los importes de Kilómetro señalado anteriormente.

II.-

Las Secciones Sindicales de CC.OO. y C.I.G. , exclusivamente, aceptan la propuesta recogida en el ANEXO I del presente Acta relativa "Jornada Laboral, Vacaciones y Otros".

Por su parte, la Sección Sindical de U.G.T. pospone su respuesta a dicha contrapropuesta hasta su estudio y valoración, al no haber dispuesto de tiempo suficiente para realizarlo por la entrega de dicha documentación la tarde anterior al día de la reunión.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las 14:00 horas se acuerda dar por finalizada la sesión.

ANEXO I

PROPUESTA, SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES, Y OTROS.

PRIMERO.- NORMA DE VACACIONES

1º.- Todo el personal tiene derecho a 22 días laborables anuales de vacaciones, o a la parte proporcional en el caso de incorporación a la empresa a lo largo del ejercicio o finalizando su relación contractual en dicho año.

2º.- Las vacaciones deberán estar comprendidas, como norma general, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive).

No obstante el trabajador podrá disfrutar de un máximo de ocho días laborables fuera de este periodo, previa autorización del Responsable de la Unidad Organizativa supeditada a las necesidades del trabajo.

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de seis periodos al año.

3º.- Todos los partes de vacaciones, se tramitarán con las firmas correspondientes a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación de 15 días a la fecha prevista de su disfrute, o con la antelación posible en caso de circunstancias sobrevenidas.

4º.- Sólo se podrá disfrutar vacaciones de un ejercicio en el año siguiente, dentro de la primera quincena del mes de enero, cuando de manera excepcional no se hubieran podido disfrutar dentro del año en que se generan.

Excepcionalmente, podrán pasarse las vacaciones no disfrutadas de un ejercicio al año siguiente si el motivo de no disfrute hubiese sido la imposibilidad de hacerlo por estar disfrutando el permiso de maternidad.

OBSERVACIONES:

Las enfermedades y demás situaciones que puedan suceder durante el periodo solicitado de vacaciones, no interrumpirán el cómputo de las mismas, salvo la mencionada situación de permiso por maternidad.

SEGUNDO.- PERMISO POR LACTANCIA

En sustitución del permiso previsto en el Art.37.4 T.R.L.TT., por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora que así le conviniere, podrá proceder a la acumulación del derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, prevista en dicho precepto, por jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma interrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el Art. 48.4. T.R.L.R.TT; siendo el máximo total de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

TERCERO.- TURNO DE NAVIDAD

Los trabajadores que presten sus servicios en oficinas de cliente cuya jornada, en cómputo anual, sea la desarrollada en las oficinas de la Empresa, tendrán derecho a disfrutar de uno de los turnos navideños (4 días no recuperables durante este periodo) que se establezcan en los calendarios oficiales de oficinas, o a la parte proporcional en el caso de incorporación a la empresa a lo largo del ejercicio.

CUARTO.- AMPLIACIÓN HORARIO ENTRADA

Se amplía la flexibilidad horaria durante todo el año para el personal con jornada partida, permitiendo el acceso al puesto de trabajo desde las 7:45h.

Por otro lado se reduce el periodo de presencia obligatoria, en jornada de invierno, para el personal con jornada partida, quedando fijado desde las 9:30h hasta las 13:45h, flexibilizando de esta manera el horario de interrupción para la comida.

QUINTO.- FLEXIBILIDAD HORARIA

Con carácter general, la realización de una jornada semanal superior a la establecida en el calendario laboral de aplicación, se llevará a cabo dentro del Principio de Flexibilidad Horaria que rige en la empresa, respetándose en todo caso el cómputo anual establecido y supeditado únicamente a las necesidades del servicio.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, durante todo el periodo comprendido dentro de la jornada de invierno, aquel trabajador que realice una jornada semanal superior en una hora, a la fijada en el Calendario Laboral, podrá descontar ese tiempo del correspondiente a la semana inmediatamente posterior, con las siguientes limitaciones:

1.- Realización obligatoria del tronco común de jornada diaria, entre las 9:30 h y las 13:45 h.

2.- Al inicio de cada periodo semanal, la jornada que mostrará el terminal de control de presencia será la que corresponde a dicha semana, minorada en las horas a reducir, procedentes de la semana inmediatamente anterior, con un límite máximo de cinco horas. De esta manera, la jornada a realizar en computo semanal no podrá ser inferior a la fijada en el calendario laboral en vigor, descontando ese máximo de cinco horas.

3.- En la semana inmediatamente anterior al 15 de junio, quedará saldado el cómputo de la jornada de invierno, no pudiéndose arrastrar horas a devolver de dicho periodo a la jornada intensiva de verano.

Durante la jornada de verano, y siempre previa autorización del Coordinador del Área o de la Delegación Autonómica correspondiente, el trabajador que realice una jornada semanal superior, en una hora mínimo, a la fijada en el Calendario Laboral, con el mismo límite señalado de las cinco horas semanales, podrá reducir este tiempo, dentro de la semana inmediatamente posterior, en la forma que pacte con el Coordinador o Delegado.

SEXTO.- REDUCCIÓN DE JORNADA

1.- Aquel trabajador que solicite reducir su jornada por los mencionados supuestos recogidos en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrá optar por:

- Reducir su jornada entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la misma.
- Reducir la jornada a 6 ó 7 horas diarias que deberán estar comprendidas entre las 8:00 y las 16:30 horas. El trabajador deberá comunicar previamente a la Subdirección de Relaciones Laborales el horario seleccionado, pudiendo modificarse dicho horario, a la finalización de cada anualidad de reducción de jornada, siempre y cuando el periodo de reducción haya sido solicitado por un tiempo superior a doce meses. Estas variaciones se deberán comunicar, a la Subdirección de Relaciones Laborales, con una antelación igual o superior a treinta días naturales, previos a la finalización de la anualidad de reducción correspondiente.

2.- La reducción de jornada por guarda legal de un menor podrá mantenerse hasta que el mismo cumpla ocho años.

SÉPTIMO.-PERMISOS RETRIBUIDOS

1.- **Parejas de hecho.** Los permisos y licencias retribuidos establecidos en el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos o acuerdos alcanzados entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, serán de aplicación en toda su extensión a las parejas de hecho que estén legalmente inscritas en los registros oficiales correspondientes. Será preciso que conjuntamente con la solicitud de permiso o licencia, se adjunte documentación acredita al respecto.

2.- **Cursos preparación al parto.** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de los cursos de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada.

3.- **Asistencia a consulta médica con familiar.** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a consulta médica

con hijos o familiar a cargo dependiente físicamente del trabajador, recuperando el tiempo empleado en ello, en la forma y tiempo que acuerde con su superior.

OCTAVO.- FORMACIÓN CONTINUA

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los periodos de excedencia recogidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores así como durante el permiso de maternidad.

NOVENO.- PROTECCIÓN MATERNIDAD

Conforme al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DÉCIMO.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Conforme al artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

