

**ACUERDO SOBRE JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS EN EL CONTEXTO  
DEL ACUERDO MARCO PARA EL PERSONAL DE TRAGSEGA**

En Madrid, a 6 de mayo de 2008

Los acuerdos recogidos en los puntos Primero (Jornada) y Segundo (Norma de Vacaciones) tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2008.

**PRIMERO.- JORNADA.**

Durante el año 2008 la jornada anual máxima de trabajo efectivo será de 1748 horas y de 1740 para el año 2009, con las siguientes consideraciones generales:

- I. Como norma general, se establecen **dos días consecutivos de descanso semanal** que coincidirán con el sábado y domingo. Excepcionalmente, en aquellas actividades que se desarrollen sin interrupción durante la totalidad de los días del año o que por sus características requieran mantenerse durante sábados o domingos (recogida de cadáveres, servicios públicos de acogida de animales,...) estos días podrán no coincidir con el fin de semana.
- II. Días **31 y 24 de diciembre** no laborables ni recuperables.
- III. **4 días laborables de Turno de Navidad.**

Los trabajadores que prestan sus servicios en oficinas de la Empresa así como aquellos otros que desarrollan su actividad en el campo, tendrán derecho a disfrutar de uno de los turnos navideños (4 días no recuperables) que se establezcan en los calendarios laborales, o la parte proporcional en el caso de incorporación a la empresa a lo largo del año.

Este mismo derecho se hará extensivo a aquellos trabajadores que presten sus servicios en oficinas del Cliente, siempre que su jornada de trabajo efectivo, en computo anual, no sea inferior a la establecida en los calendarios laborales de las oficinas de Tragsega.

En el supuesto de que las necesidades del Servicio no permitiesen disfrutar los referidos días de descanso durante el periodo navideño, los trabajadores

**Sede Social:**  
Maldonado, 58  
28006 Madrid  
Tel.: 91 396 34 00  
Fax: 91 396 36 25



Empresa de Sanidad Animal y Servicios Ganaderos, S.A. - C.I.F. A-83179358 - Registro Mercantil en el tomo 17180 general, de la sección 8 del Libro de Sociedades, folio 52, hoja M-294306, inscripción 1ª.

afectados tendrán derecho a ser compensados con el mismo tiempo de descanso dentro del mes de enero en el caso del personal fijo y antes de la finalización del contrato, en el supuesto de personal eventual.

- IV. **Días de libre disposición.** Los trabajadores podrán disfrutar de 2 días de libre disposición en el ejercicio 2008 y 3 días de libre disposición en el ejercicio 2009.

Los días de libre disposición tendrán la consideración de días no laborables ni recuperables.

La elección de los días de libre disposición será a voluntad del trabajador, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio.

Su devengo será proporcional a los días trabajados en el año natural, en el caso de incorporación a la empresa a lo largo del ejercicio o finalización de la relación contractual en dicho año.

La solicitud de estos días habrá de hacerse con una antelación mínima de dos semanas, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio que se preste.

- V. Con carácter excepcional para el ejercicio 2008, tendrán la consideración de **días recuperables** el 31 de octubre ó 3 de noviembre. Al objeto de mantener el servicio cubierto en cada uno de los días, con la distribución de personal que realice la Dirección de la Empresa, cada trabajador podrá disfrutar únicamente de uno de los mencionados días en octubre/noviembre (31 de octubre ó 3 de noviembre).

- VI. El día **15 de mayo será considerado como Festividad de la Empresa** en los mismos términos en que lo determine el Convenio Colectivo de Tragsa. No obstante, en aquellos Centros de Trabajo en los que dicho día esté considerado como fiesta local, ésta se trasladará al día anterior o posterior; y si éste coincidiese con sábado o domingo, se disfrutará el viernes o lunes.

Este día será disfrutado por todos los trabajadores de la Empresa que se encuentren de alta el mencionado día.

VII. La distribución diaria de la mencionada jornada anual será acordada por las distintas Representaciones Sociales con la Delegación Autonómica a la que pertenezcan con las siguientes consideraciones:

- a) El personal que presta sus servicios en los centros administrativos de la Empresa tendrá jornada partida en horario de invierno, dentro del Principio de Flexibilidad Horaria que rige en Tragsega.

Así mismo este personal disfrutará de todos los puentes anuales, considerando estos días recuperables a lo largo de la jornada laboral de invierno.

Igualmente, durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, disfrutará de jornada intensiva.

- b) La distribución de la jornada para el personal que desarrollan su **actividad laboral en el campo** se adecuará a las necesidades del servicio, computándose como tiempo efectivo de trabajo el empleado por el trabajador en el desplazamiento desde su centro de trabajo hasta el lugar donde desarrolla su actividad, así como la carga de trabajo administrativo, que será incluida dentro del computo de la jornada laboral semanal.

El personal de campo, dependiendo de las necesidades del servicio, podrá disfrutar de puentes anuales. No obstante lo anterior y dada la dificultad de planificar las jornadas de trabajo, así como la redistribución de las actividades, cada Delegación Autonómica negociará con la Representación Social el número de puentes anuales a realizar, considerando estos días recuperables a lo largo del resto de la jornada del ejercicio y teniendo en cuenta las peculiaridades de las distintas actividades que se desarrollan.

En aquellas provincias donde existan multitud de centros de trabajo, los calendarios laborales se realizarán considerándose como fiestas locales, exclusivamente, las de la capital de provincia.

VIII. En los supuestos de declaración de emergencia sanitaria y en tanto se organice la actuación ante la misma, podrán ser objeto de modificación los presentes acuerdos sobre jornadas y horarios de trabajo.

## **SEGUNDO.- 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 lo anterior y en lo que se refiere a trabajos de campo, se podrán establecer periodos vacacionales más amplios con la finalidad de adaptarlos a las necesidades y programación de los mismos.

El trabajador podrá disfrutar de un máximo de once días laborables fuera de su periodo vacacional, 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 mes de enero del año siguiente, cuando de manera excepcional y por necesidades del servicio no se hubieran podido disfrutar dentro del año en que se generan.

**5º.-** Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, suspensión del contrato por maternidad o paternidad o acumulación del periodo de lactancia, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural en el que se han devengado.

**6º.-** La situación de incapacidad temporal, debidamente acreditada y sobrevenida inmediatamente antes de comenzar el periodo de vacaciones solicitado, podrá alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose en cuenta las necesidades del servicio.

**7º.-** Cuando sobrevenga la situación de incapacidad temporal coincidiendo con el periodo vacacional, el mismo quedará interrumpido, pudiendo el trabajador disfrutar las vacaciones restantes una vez haya sido dado de alta médica, siempre

**Sede Social:**  
Maldonado, 58  
28006 Madrid  
Tel.: 91 396 34 00  
Fax.: 91 396 36 25

que sea dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente. El nuevo periodo vacacional deberá ser tramitado de manera ordinaria.

### **TERCERO.- PERMISOS Y LICENCIAS**

Lo acordado en este punto entrará en vigor desde el día siguiente de la firma del presente Acuerdo.

#### **1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

##### **A) 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.

La trabajadora que opte por la acumulación del periodo de lactancia, una vez incorporada al trabajo tras el mismo, y hasta que el hijo cumpla los seis meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, o podrá reducir su jornada laboral en media hora con la misma finalidad, al principio o final de la misma.

En el supuesto de parto múltiple este permiso se incrementa proporcionalmente.

##### **B) ASISTENCIA A MÉDICO CON FAMILIARES DEPENDIENTES**

El personal con familiares dependientes hasta segundo grado, tendrán derecho, previa justificación, a un permiso retribuido para asistir a consulta médica, reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el familiar, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario cuando dicha asistencia o acompañamiento haya de efectuarse dentro de su jornada laboral.

A estos efectos se considerará que existe dependencia conforme se define la misma en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia: *"el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o pérdida de autonomía física, mental intelectual o sensorial, precisan de la atención de otras u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal"*

### C) ASISTENCIA A EXÁMENES

El trabajador tendrá derecho al disfrute de permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a exámenes finales o liberatorios para la obtención de un título académico o profesional o para la asistencia a exámenes necesarios para la obtención del carnet de conducir siempre que se precise éste para el desempeño de las funciones profesionales, hasta un máximo de 10 días al año, debiendo posteriormente presentar el justificante de asistencia al examen.

(La ausencia será por el tiempo indispensable y cada una de ellas constará como un día, independientemente del tiempo empleado).

### D) FALLECIMIENTO DE FAMILIARES.

**1.- El Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad** dará lugar a un permiso retribuido de tres días laborables, ampliables a seis, si es necesario un desplazamiento superior a 200 km en cada trayecto.

**2.- El Fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad** dará lugar a un permiso retribuido de un día laborable, ampliable a dos, si es necesario un desplazamiento superior a 200 km en cada trayecto.

### E) ENFERMEDAD FAMILIAR

**1.- En caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**, el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a

Empresa de Sanidad Animal y Servicios Ganaderos, S.A. · C.I.F. A-83179338 · Registro Mercantil en el tomo 17180 general, de la sección 8 del Libro de Sociedades, folio 52, hoja M-294306, inscripción 1ª.

remuneración tres días naturales, ampliables a seis si es necesario un desplazamiento superior a 200 km en cada uno de los viajes.

**2.- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,** el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración tres días naturales, ampliables a seis si es necesario un desplazamiento superior a 200 km en cada uno de los viajes.

**F) NACIMIENTO DE HIJO.**

El trabajador, por el nacimiento hijo, adopción o acogimiento, de tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días naturales, ampliables a seis si es necesario un desplazamiento superior a 200 km en cada uno de los viajes, (en caso de parto múltiple el permiso no se incrementa).

Este permiso es independiente y acumulable a los 13 días de suspensión del contrato por paternidad.

**G) MATRIMONIO**

El matrimonio del trabajador o su inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro\*, generará el derecho de un permiso retribuido de 20 días naturales, contados a partir del primer día laborable tras el evento.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá solicitar el inicio del disfrute de dicho permiso hasta tres días antes del hecho causante.

Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, al periodo de vacaciones o cualquier otro permiso.

(\*) La inscripción como pareja de hecho se acreditará mediante el correspondiente certificado.

**H) MATRIMONIO DE FAMILIAR**

El matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dará lugar a un permiso retribuido de un día, ampliable a dos si es necesario un desplazamiento superior a 200 km en cada uno de los viajes.

### **I) TRASLADO DE DOMICILIO**

El trabajador tendrá derecho al disfrute de dos días laborables de permiso retribuido en caso de traslado de domicilio.

### **J) CURSOS PREPARACIÓN AL PARTO Y EXÁMENES PRENATALES.**

El trabajador, (futuros padre y madre) 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 y exámenes prenatales que deban efectuarse durante la jornada de trabajo.

## **2. - PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

### **A) ASISTENCIA CONSULTA MÉDICA FAMILIAR.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a consulta médica con hijos o familiar a cargo con dependencia física o psíquica del trabajador, recuperando el tiempo empleado en ello.

### **B) PERMISO SIN SUELDO**

El trabajador que cuente con una vinculación laboral mínima de un año con la Empresa, tendrá derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de dos meses a lo largo de dos años. Alternativamente dicho permiso podrá ser fraccionado en dos periodos.

El resto de condiciones de este permiso se atenderá a lo recogido en el Convenio Colectivo de aplicación al respecto.

Alternativamente, y, en caso extraordinario debidamente acreditado, podrá concederse licencia por el tiempo preciso, sin percibo de haberes y sin cómputo a efectos de antigüedad durante dicha licencia.

### **C) EXCEDENCIA**

Lo relativo a este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



El trabajador avisará a la Empresa de su intención de pasar a situación de excedencia, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la misma.

Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador que solicite una excedencia por un tiempo inferior al máximo autorizado (5 años), podrá solicitar por escrito la prórroga de la misma, con al menos 15 días de antelación a la fecha de finalización prevista. La suma del tiempo de la solicitud inicial y las prórrogas no podrán superar en ningún caso el tiempo máximo recogido en el Estatuto de los Trabajadores para dichas excedencias.

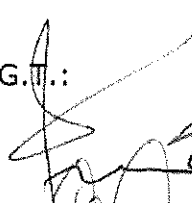
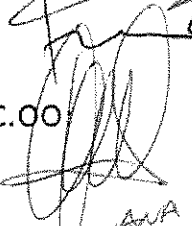
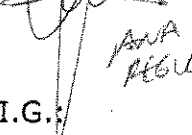
En Madrid, a 6 de mayo de 2008

Por U.G.T.:

Por CC.OO:

Por C.I.G.:

Representación de la Dirección:

  
  
  
ANA REGUERA  
H. JESUS DIAZ

