

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

6110 *Resolución de 30 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco de Sanidad Animal y Servicios Ganaderos, S.A.*

Visto el texto del Acuerdo Marco de la empresa Sanidad Animal y Servicios Ganaderos, S.A. –TRAGSEGA– (Código de Convenio n.º 9016972), que fue suscrito, con fecha 2 de diciembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de marzo de 2009.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACUERDO MARCO TRAGSEGA**PREÁMBULO**

Desde la constitución de Tragsega en el año 2001, las relaciones laborales con sus trabajadores vienen reguladas por el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Durante los años transcurridos y en razón al carácter generalista del referido marco normativo, se ha constatado la necesidad de adaptar la regulación de determinadas materias del mismo a las singulares características en las que desarrollan su actividad los trabajadores de Tragsega, manteniendo la aplicación del mencionado Convenio Colectivo al resto de materias comunes a toda relación laboral.

En atención a estas consideraciones, y de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de libertad Sindical, se procede a la aprobación del presente Acuerdo sobre materias concretas, con el siguiente contenido:

CAPÍTULO I**Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Naturaleza Jurídica.*

El Acuerdo Marco se suscribe en virtud de lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituyendo un acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones

laborales en la Empresa »Sanidad Animal y Servicios Ganaderos, S.A» (Tragsega), de eficacia general y aplicación directa en su correspondiente ámbito, por encontrarse las partes firmantes del mismo legitimadas para su suscripción.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Acuerdo Marco afectará al personal laboral de Tragsega, cuyas relaciones laborales vienen reguladas por el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos y que continuará siendo de aplicación en toda su extensión, excepto en las materias concretas recogidas en este Acuerdo Marco por ser consideradas por las partes firmantes específicas de la actividad desarrollada por la Empresa.

Artículo 3. *Vigencia, prórroga y denuncia.*

1. El presente Acuerdo Marco tendrá una vigencia dos años, iniciando la misma el 1 de enero de 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2010, salvo en aquellas materias en las que se establezca una duración distinta.

Igualmente, este Acuerdo Marco quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales en tanto no se firme uno nuevo.

2. La Comisión Negociadora del próximo Acuerdo Marco se constituirá formalmente y celebrará su primera sesión dentro del primer trimestre del 2011.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y pactos contenidos en el presente Acuerdo forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo alguno de los artículos o condiciones establecidas en el mismo, quedará en suspenso la aplicación del presente Acuerdo Marco.

En este caso, se procederá a convocar una reunión urgente de la Comisión Negociadora para tratar de subsanar los defectos existentes y volver a ratificar el Acuerdo.

CAPÍTULO II

Estabilidad en el Empleo

Artículo 5. *Régimen jurídico de Tragsega y su incidencia en la estabilidad en el empleo.*

Las particularidades del singular régimen jurídico de Tragsega obligan a realizar un profundo y detallado análisis de la proyección futura de la actividad, siempre que se pretenda conseguir mejorar la estabilidad del empleo sin poner en riesgo la viabilidad de la Empresa, manteniendo en todo momento el respeto a la legislación vigente.

Ante esta situación, ambas partes manifiestan su voluntad de acordar un Plan de Actuación tendente a racionalizar la proporcionalidad entre el empleo estable y la producción de TRAGSEGA que se concreta en el siguiente artículo.

Artículo 6. *Plan de Actuación.*

Se acuerda un Plan de Actuación para mejorar la estabilidad en el empleo en Tragsega durante los años 2009 y 2010 en los siguientes términos:

Con objeto de alcanzar el mayor rigor posible, evitando con ello desvirtuaciones debidas a crecimientos o descensos de la plantilla en momentos circunstanciales, el dato de personal sobre el que se procederá al análisis, estudio y valoración del porcentaje de contratación indefinida será, para cada anualidad, el de empleo medio del ejercicio inmediatamente anterior.

El desarrollo de este Plan deberá permitir que, a la finalización de cada uno de los años indicados (2009 y 2010), el número de trabajadores con contrato indefinido se incremente en lo resultante de aplicar un 2 por 100 al empleo medio total del ejercicio inmediatamente anterior.

Para el cómputo del número de trabajadores con contrato indefinido señalado anteriormente, se tendrá en cuenta aquellos que se incorporen a la Empresa provenientes de situaciones de excedencia, bajo cualquiera de las modalidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 7. *Categorías específicas y niveles retributivos asimilados.*

Una vez analizados los trabajos desarrollados en Tragsega y revisadas las definiciones de las categorías del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de aplicación a la empresa, se ha determinado la necesidad de identificar las funciones de los siguientes colectivos, todo ello con el objeto de su asimilación a los niveles retributivos del mencionado Convenio.

1. Técnico de Laboratorio.
2. Auxiliar Laboratorio.
3. Oficial de 1.ª Conductor (Camión RAM).
4. Oficial de 2.ª Conductor.
5. Auxiliar de Matadero.
6. Auxiliar Pecuario.

Si en función de las definiciones que se establecen a continuación hubiera trabajadores que vieran incrementado su nivel salarial actual y dicho trabajador viniese percibiendo algún Complemento Personal no regulado en Convenio Colectivo, el incremento salarial originado por el cambio de Nivel quedará sujeto a la absorción total o parcial del mismo, dependiendo de la cuantía del referido Complemento Personal. En ningún caso, esta absorción podrá representar una minoración en el total de las retribuciones percibidas por el trabajador.

1. Técnico de Laboratorio.—Pertenece a este colectivo los trabajadores cuya actividad se desarrolla en laboratorios y que, con la titulación de Técnico Superior en la Especialidad de Sanidad o Laboratorio, o asimilado (Ciclo formativo de Grado Superior de Formación Profesional Específica), estén en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida. Bajo la dependencia directa y supervisión de un superior de quien recibe instrucciones genéricas, realizan, entre otras, las siguientes funciones:

Obtener, registrar, clasificar y distribuir las muestras.

Realizar estudios de bioquímica clínica, microbiológicos, genéticos etc., procesando y analizando las muestras.

Ser responsable de verificar el correcto desarrollo de las funciones del Auxiliar de Laboratorio.

Preparar la documentación e informes necesarios sobre los resultados obtenidos en el laboratorio.

Actuar bajo las normas de buenas prácticas en el laboratorio, tanto de seguridad como de medio ambiente.

Su nivel salarial será el 6 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

A partir del 1 de enero de 2011 el nivel salarial de este colectivo se asimilará al 5 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

2. Auxiliar de Laboratorio.—Estarán incluidos en este colectivo los trabajadores cuya actividad se desarrolla en laboratorios y que, con la titulación de Técnico en la Especialidad de Sanidad o Laboratorio, o asimilado (Ciclo formativo de Grado Medio de Formación Profesional Específica), estén en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida. Su trabajo estará supervisado directamente por un superior, del que reciben instrucciones precisas, realizando, entre otras, las siguientes funciones:

Recepcionar las muestras y cumplimentar en el registro correspondiente según los protocolos establecidos.

Preparación de las muestras para ejecutar los análisis posteriores.

Realizar control e inventario del material fungible e inventariable que tenga a su cargo y mantenimiento preventivo, conservación y limpieza del material.

Actuar bajo normas de buenas prácticas en el laboratorio, de seguridad y ambientales.

Su nivel salarial será el 8 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

A partir del 1 de enero de 2010 el nivel salarial de este colectivo se asimilará al 7 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

3. Oficial 1.^a Conductor (de camiones RAM –Recogida de Animales Muertos–).—Este perfil se corresponde con los trabajadores, que conducen camiones con un peso superior a 3.500 Kg, y que se les requiere permiso de conducir C, o en su caso C+E. Su trabajo consiste en la recogida, transporte y descarga de cadáveres de animales. Actúan bajo la dirección y supervisión del correspondiente equipo de coordinación de Tragsesa el cual recibe y transmite al conductor los avisos de recogida.

Además de conducir el vehículo asignado, deberá realizar las siguientes funciones:

Manejo de instrumental del camión (grúa, báscula, etc.).

Conocimientos básicos de mecánica.

Mantenimiento general del camión.

Limpieza y desinfección del vehículo.

Gestión documental y en caso necesario, realizar el cobro y emisión de la correspondiente factura por los servicios prestados.

Mantener la comunicación con el equipo de coordinación en todo momento durante su jornada laboral.

Su nivel salarial será el 6 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

4. Oficial 2.^a Conductor.—Este perfil se corresponde con los trabajadores, que conducen vehículos con un peso inferior a 3.500 Kg. Su trabajo consiste en la recogida, transporte y descarga de cadáveres de animales. Actúan bajo la dirección y supervisión del correspondiente equipo de coordinación de Tragsesa el cual recibe y transmite al conductor los avisos de recogida.

Además de conducir el vehículo asignado, deberán realizar las siguientes funciones:

Mantenimiento básico del vehículo.

Limpieza y desinfección del vehículo.

Gestión documental y, en caso necesario, realizar el cobro y emisión de la correspondiente factura por los servicios prestados.

Mantener la comunicación con el equipo de coordinación en todo momento durante su jornada laboral.

Su nivel salarial será el 8 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

5. Auxiliar de Matadero.—El auxiliar de matadero es la persona encargada de dar apoyo al veterinario de matadero, actuando bajo sus instrucciones, y realizando, entre otras, las funciones que se recogen en el Reglamento 854/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004.

Su nivel salarial será el 7 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

6. Auxiliar Pecuario.—Este perfil se corresponde con aquel personal para el que no se exige ninguna titulación y cuya misión es dar apoyo al personal que le asignen los equipos de coordinación de los cuales depende.

Sus funciones variarán en función de las actividades realizadas por el personal que da su apoyo.

Su nivel salarial será el 8 del XV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos.

CAPÍTULO IV

Jornada, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 8. *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 período navideño, los trabajadores 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. 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.

VI. 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 Tragsa.

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

Igualmente, durante el período 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 cómputo 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.

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

Los puntos recogidos en el presente artículo entraran en vigor el 1 de enero de 2008.

Artículo 9. *Norma de vacaciones.*

Lo recogido en el presente artículo entrará en vigor desde del 1 de enero de 2008.

1.º 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.

2.º 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 períodos 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 período vacacional, previa autorización del Responsable de la Unidad Organizativa supeditada a las necesidades del trabajo.

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

3.º 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.

4.º 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.

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

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

7.º Cuando sobrevenga la situación de incapacidad temporal coincidiendo con el período vacacional, el mismo quedará interrumpido, pudiendo el trabajador disfrutar las vacaciones restantes una vez haya sido dado de alta médica, siempre que sea dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente. El nuevo período vacacional deberá ser tramitado de manera ordinaria.

Artículo 10. *Permisos y licencias.*

Lo acordado en este punto entrará en vigor a partir del 7 de mayo de 2008.

10.1 Permisos retribuidos:

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 ininterrumpida 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 período 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.

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».

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).

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.

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 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.

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.

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 período de vacaciones o cualquier otro permiso.

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

Matrimonio 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.

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

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.

10.2. Permisos no retribuidos:

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.

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.

10.3 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 tres 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 excelencias.

Artículo 11. *Situaciones de emergencia.*

Las situaciones de emergencia son las que se producen dentro de las actividades normales de la Empresa y que requieren una actuación inmediata.

En estos supuestos, la Dirección de la Empresa, intentará gestionar la misma con los trabajadores de la zona geográfica afectada y que voluntariamente accedan a realizar una prolongación de su jornada semanal.

Este exceso de jornada no se computará a efectos del límite máximo de horas extraordinarias establecidas legalmente, sin perjuicio de que se retribuyan o compensen como tales.

En el supuesto que la medida anterior no fuese suficiente para atender la emergencia sanitaria, la Empresa contratará el personal necesario para su ejecución.

En caso de que con las acciones citadas, no quedase resuelta la emergencia la Empresa podrá recurrir al desplazamiento temporal del personal contratado en otras zonas.

CAPÍTULO V

Complementos Específicos (Salariales y Extrasalariales)

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo Marco acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley: Realización.

2. La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria y cuya realización haya sido autorizada, previo acuerdo con el trabajador.

3. Por lo que se refiere a los recargos para las horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

4. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados en el 75 por ciento. Excepcionalmente, y previo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, las horas extraordinarias se compensarán económicamente abonándose con un incremento del 75 por ciento sobre el valor de las horas ordinarias.

A efectos de su cálculo económico la hora extraordinaria resultará de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Hora Extra} = (\text{Salario bruto anual} / \text{Número de Horas Anuales}) * 1,75$$

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en los tres meses siguientes a su realización.

Artículo 13. *Dietas y Medias Dietas.*

En este apartado se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.

Artículo 14. *Kilómetros.*

Cuando para la realización del servicio, el trabajador utilice su propio vehículo, tendrá derecho a percibir durante el año 2008, como gastos de locomoción y dependiendo del número de plazas ocupadas, la cantidad de:

- Kilómetro de 1 plaza: 0,2546 €.
- Kilómetro de 2 plazas: 0,3058 €.
- Kilómetro de 3 plazas: 0,3570 €.
- Kilómetro de 4 plazas: 0,4082 €.
- Kilómetro de 5 o más plazas: 0,4594 €.

Su actualización se realizará conforme a lo que se establezca en cada momento para los trabajadores de Tragsa.

Artículo 15. *Plus de Turnicidad.*

El empleado que desarrolle su actividad en turnos rotativos de mañana, tarde o noche, percibirá un plus de 100 € mensuales.

Con independencia de lo estipulado en el contrato de trabajo, dicho plus solamente se percibirá durante el tiempo en el que, efectivamente, la actividad se realice bajo el sistema de turnos.

El Plus de Turnicidad se percibirá igualmente en el mes de vacaciones, siempre que el trabajador realice su trabajo a turnos durante un período superior de 6 meses al año.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual, los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, siguiendo un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en turnos diferentes (mañana, tarde ó noche) en un período determinado de días o de semanas.

En el supuesto de que el trabajador viniese percibiendo algún complemento absorbible, la percepción del Plus de Turnicidad, supondrá la absorción del mismo en la cantidad total o parcial de este plus, dependiendo del importe del citado complemento absorbible. En ningún caso, esta absorción podrá representar una minoración en el total de las retribuciones percibidas por el trabajador.

Artículo 16. *Guardias localizadas.*

Se entiende por Guardia Localizada, el período de disponibilidad en que el trabajador, durante fines de semana o días festivos, y siempre que se realicen fuera de su jornada laboral ordinaria, deba encontrarse localizable, con el fin de acudir al centro de trabajo ó lugar de trabajo habitual, para atender a cualquier urgencia concreta y determinada en que sea requerida su presencia.

La Guardia Localizada deberá realizarse preferentemente con personal voluntario. De no ser posible, se establecerá un calendario, como mínimo mensual, con todo el personal afectado por dicho servicio. Dicho calendario podrá ser modificado según evolucione la situación de urgencia.

La realización de este período de Guardia Localizada será compensada, mediante el abono de un Plus de Guardia Localizada de 50 € por día de guardia. En el caso de que el trabajador de guardia sea requerido durante el período de Guardia Localizada para realizar intervenciones de emergencia, las horas de presencia realizadas no se computará a efectos del límite máximo de horas extraordinarias establecidas legalmente, sin perjuicio de que se retribuyan o compensen como tales.

Las fechas de realización de la Guardia Localizada serán especificadas en un cuadrante o calendario de trabajo de cómo mínimo un mes de duración, elaborado por la empresa que, en todo caso, respetará los períodos mínimos de descanso contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, y se darán a conocer a los trabajadores con una antelación mínima de un mes, salvo aquellas guardias localizadas que se deriven de atender emergencias sucedidas en período inferior.

A los efectos anteriores, y mientras dure cada Guardia Localizada, el trabajador vendrá obligado a portar y atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas proporcionado por la empresa y a personarse en el lugar de trabajo que se les indique, en un plazo máximo de una hora. El incumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior conllevará la pérdida del Plus de Guardia Localizada así como la posibilidad de ser considera dicha conducta como incumplimiento contractual.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, los trabajadores quedarán obligados a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa, y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

El tiempo de Guardia Localizada no se computará a efectos de la jornada ordinaria general de trabajo efectivo que se regula en el presente Acuerdo Marco.

Anualmente, el tiempo de presencia física (a que se ha hecho referencia en el apartado precedente), dedicado por cada trabajador a atender los requerimientos de presencia producidos durante el período de Guardia Localizada, no podrá exceder en ningún caso del 20% de la jornada ordinaria anual fijada para cada trabajador en el presente Acuerdo Marco.

La representación legal de los trabajadores recibirá información de la empresa respecto de la realización de Guardias Localizadas, a los efectos previstos en el artículo 64.1.9º.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Complemento por Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de enfermedad común o accidente laboral, hasta el 100 por 100 del sueldo del trabajador durante todo el periodo de incapacidad laboral del trabajador.

Artículo 18. *Anticipos.*

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPÍTULO VI

Derechos de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 19. *Comités Autonómicos.*

Se constituirán Comités Autonómicos de Empresa. Cada Comité Autonómico estarán integrados por todos los miembros de los comités provinciales o de centro y por los delegados de personal existentes dentro de la Delegación Autonómica correspondiente.

En el ámbito de su competencia, los Comités Autonómicos de Empresa tendrán las facultades reconocidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las definidas en el presente Acuerdo Marco y aquellas que expresamente le deleguen los Comités provinciales o de centro y los delegados de personal.

Artículo 20. *Comité Intercentros de la Empresa.*

El Comité Intercentros de Empresa estará integrado por 13 miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la Empresa.

Para formar parte del Comité Intercentros será preciso ostentar la condición de Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa.

Los miembros del Comité Intercentros de la Empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden internos.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:

Ostentar la representación de todos los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.

Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente ACUERDO MARCO, con potestad para designar a los Representantes de las distintas Comisiones que puedan formarse.

Recibirá información trimestral de la marcha general de la Empresa y de sus programas de producción.

En lo no previsto en este Acuerdo Marco, a los miembros del Comité Intercentros les será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Secciones Sindicales.*

La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la Empresa o, en su caso, la Delegación Autonómica.

Los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido, que trabajen en una misma Delegación Autonómica podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, de conformidad con los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Con independencia de los Delegados Sindicales que puedan corresponder a nivel Empresa conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cada Sección Sindical Autonómica, de acuerdo con sus estatutos, podrá designar a un Delegado Sindical, que deberá pertenecer a la Delegación Autonómica respectiva y haber superado el periodo de prueba. El Delegado Sindical se responsabilizará de que el funcionamiento de su Sección se ajuste a la Ley.

Sin perjuicio de las funciones que les asigne la Ley, las Secciones Sindicales podrán recaudar en los locales de la Empresa las cuotas sindicales.

La Empresa podrá descontar de la nómina de los trabajadores las cuotas sindicales de los afiliados a los distintos Sindicatos que así lo soliciten.

En su caso, la Sección Sindical será la responsable de comunicar las altas y las bajas a los efectos del descuento en nómina de la cuota sindical.

Artículo 22. *Funcionamiento de las Secciones Sindicales.*

En cada Delegación Autonómica, la Empresa facilitará un local adecuado, permanente, para su uso compartido con el Comité Autonómico y las Secciones Sindicales, así como el material de oficina imprescindible y necesaria para su normal funcionamiento, en la forma que se concierte con la Dirección del Centro.

Los tabloneros de anuncios serán de uso compartido por Comités y Secciones Sindicales, siendo responsables de la inserción de anuncios, comunicados o propaganda sus firmantes.

Cuando cualquier trabajador fuera convocado por la Empresa en función de su cargo de Delegado de Personal, miembro de Comité Autonómico o Intercentros o Delegado Sindical, los gastos de los desplazamientos, alojamiento y manutención serán por cuenta de la Empresa.

El régimen de garantías para los Delegados de Personal, miembros de Comités Territoriales e Intercentros y Delegados de Sección Sindical, serán los previstos en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Horas Sindicales.*

1. Crédito sindical.—El crédito de horas sindicales, será el siguiente:

Miembros del Comité Intercentros: 40 horas mensuales.

Presidente y Secretario de Comités Autonómicos: 40 horas mensuales.

Delegados de Secciones Sindicales Autonómicas o Estatales: 40 horas mensuales.

Las reuniones a convocatoria de la Empresa no consumirán crédito sindical.

2. Acumulación de horas sindicales.—La acumulación de horas sindicales se regirá por las siguientes normas:

En el seno de cada Comité Autonómico los Delegados de Personal y los miembros de Comités de Empresa podrán acumular horas sindicales con cargo al crédito de uno, varios o todos sus miembros, a favor de otros miembros del Comité Autonómico o Delegados de Personal del mismo sindicato y dentro del ámbito de la propia Delegación Autonómica.

Del mismo modo podrán acumularse horas sindicales, tanto de Delegados de Personal como de miembros de los Comités Autonómico, a favor de los Delegados de la Sección Sindical.

En todos los casos anteriores, la acumulación será mensual y deberá ir precedida de una notificación del Presidente del Comité Autonómico al Director Técnico o Delegado Autonómico de la Empresa en la que conste el número de horas que se acumulan, a favor de quienes se hace y de quienes proceden las horas acumuladas.

Artículo 24. *Asambleas.*

Los Comités de Centro de Trabajo podrán convocar asambleas de trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la Empresa, será preciso la previa notificación ó autorización, según la Ley, al responsable empresarial del Centro.

El personal que asista a estas asambleas dispondrá, como máximo, del número de horas anuales retribuidas que se indican a continuación:

Personal que desarrolla su actividad en el campo: 8 horas/año.

Personal que trabaja en sedes administrativas (oficinas): 4 horas/año.

El órgano convocante será responsable del orden y del buen uso y mantenimiento de las instalaciones.

CAPÍTULO VII

Acción Social

Artículo 25. *Comisión de Asuntos Sociales.*

A partir de enero de 2009, en cada una de las Delegaciones Autonómicas se constituirá una Comisión Paritaria de Asuntos Sociales.

1. Composición.—La Comisión Paritaria de Asuntos Sociales estará formada por 2 vocales miembros de la representación de los trabajadores, nombrados por esta, y otros 2 nombrados por la dirección de la Empresa.

En cada reunión, estas Comisiones nombrarán, entre sus miembros, un Secretario de actas y un Presidente-Moderador.

2. Funciones.—Son facultades y fines de la Comisión Social Autonómica el estudio, previo acuerdo con el Comité Autonómico, y propuestas de solución de los temas que se crean de interés social en su ámbito territorial. Gestionar la dotación presupuestaria del Fondo de Asistencia Social que le corresponda a su Delegación Autonómica.

Las Comisiones Sociales podrán estudiar y hacer propuestas al Comité de la Delegación Autonómica de los siguientes temas:

Fondo de asistencia social.

Bolsa para estudios.

Fondo de préstamos.

Cualquier otro asunto, de interés social, previo acuerdo con la representación de los trabajadores de la Empresa.

3. Reuniones.—Las reuniones ordinarias se celebrarán con una periodicidad semestral.

Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes, a través del respectivo Secretario, cuando la importancia y urgencia de los asuntos a tratar lo justifique, avisando con una antelación mínima de dos días laborables en las reuniones de las Comisiones Territoriales.

4. Dotaciones.—Para estos fines, la Empresa hará una aportación para el año 2009 de 116.256 euros.

La aportación de la Empresa para estos fines será distribuida a cada Comisión Social por transferencia bancaria dentro del mes siguiente al que se produzca el acuerdo en dicha materia. El criterio de distribución será el proporcional al número de trabajadores de plantilla fija de cada Delegación Autonómica a fecha 1 de enero de cada año.

Para contribuir al Fondo de Asistencia Social, a partir de enero de 2009 los trabajadores fijos se obligan a satisfacer al mismo, la cantidad de euros mensuales que en cada momento se establezca en el Convenio Tragsa. Estas aportaciones tienen el carácter de obligatorias, quedando facultada la Empresa para descontar de los haberes de su personal el importe de sus cuotas, las cuales serán ingresadas mensualmente en la cuenta del Fondo de Asistencia Social.

Artículo 26. *Comisión del Fondo de Asistencia a la Vivienda (FAV).*

1. Objeto y Comisión del Fondo de Ayuda a la Vivienda.—A partir de enero de 2009 se constituirá una Comisión Nacional del Fondo de Ayuda a la Vivienda, formada por 5 miembros del Comité Intercentros y otros cinco nombrados por la Dirección de la Empresa (con los respectivos suplentes por ambas partes), cuyo fin será la gestión del Fondo, control del procedimiento de concesión, verificación del cumplimiento de los requisitos de los peticionarios, resolución de las peticiones y seguimiento de las devoluciones.

2. Clases de ayudas y fines.—El Fondo de Ayuda a la Vivienda se crea para ayudar a los trabajadores de Tragsa a la adquisición de vivienda familiar o reparación/mejora de la vivienda familiar.

Para estos fines se otorgará un Préstamo, el cual podrá ser destinado por los trabajadores a las siguientes finalidades:

1. Financiar la adquisición de vivienda familiar para uso exclusivo del propio trabajador y su familia.—Quedan expresamente excluidos de los beneficios del F.A.V. quienes, al adquirir una segunda vivienda, mantengan en su propiedad la primera.

2. Financiar la reparación o mejora de la vivienda familiar.

3. Recursos del Fondo.—El F.A.V. quedará constituido con las siguientes aportaciones:

1. Por el saldo existente al 31 de diciembre de cada año.

2. Por los intereses generados por los préstamos concedidos.

3. Por las cantidades procedentes de donaciones o de cualquier otro acto jurídico, previa aceptación de la Comisión del F.A.V.

4. Por la aportación de la Empresa de 64.108,86 euros en el año 2009.

4. Beneficiarios.—Todos los trabajadores fijos de plantilla de Tragsega podrán ser beneficiarios de las prestaciones del F.A.V.

5. Reuniones de la Comisión del Fondo de Ayuda a la Vivienda:

1. La Comisión tendrá una reunión ordinaria con carácter anual y tantas extraordinarias como se consideren convenientes.

2. En su primera reunión anual acordará las cuantías destinadas para cada finalidad, así como la fecha límite de adquisición o reparación de vivienda y la de recepción de solicitudes.

6. Cuantía de los Préstamos.—Los préstamos para adquisición de primera vivienda familiar no podrán exceder de 24.000 euros y los de reparación de 9.000 euros.

7. Procedimiento de Concesión:

1. Anualmente la Comisión aprobará la publicación de una «Convocatoria de Préstamos con cargo al Fondo de Asistencia a la Vivienda».

2. Los peticionarios cumplimentarán el impreso que se encuentra establecido como anexo a este punto y vendrá informado por los Representantes Legales de los Trabajadores del Comité Autonómico del solicitante o por el Comité Intercentros, en caso de no existir esta Representación Social en dicho centro.

3. Se aportará fotocopia de la última declaración completa de la Renta de todos los miembros que compongan la unidad familiar.

4. En caso de existir más peticionarios que posibles préstamos a conceder, estos se otorgarán por resolución de la Comisión del F.A.V. de acuerdo con el siguiente baremo:

	Puntos
Primera Vivienda o por catástrofe	5
Insuficiencia de la actual o por Traslado (previa venta de la vivienda en ambos casos) . . .	3

5. Los ingresos familiares se dividirán por el número de miembros que componen la unidad familiar por el número de miembros que componen la unidad familiar, con lo que se obtendrá la renta per cápita según el siguiente baremo:

	Puntos
R.P.C. hasta 1.502,53 €	4
R.P.C. desde 1.502,53 € a 3.005,06 €	3
R.P.C. desde 3.005,07 € a 4.507,59 €	2
R.P.C. desde 4.507,60 € a 6.010,12 €	1
R.P.C. desde 6.010,13 €	0

La renta per capita de cada uno de los solicitantes se calculará teniendo en cuenta el número de integrantes de la Unidad Familiar que figuran en el apartado de Deducciones del Impuesto de la Declaración de la Renta.

6. Concedido el crédito al peticionario para la adquisición o reparación de vivienda, éste quedará excluido de la adjudicación de futuros préstamos, salvo en los supuestos de que quedase capital disponible después de atender a todas las solicitudes presentadas en años posteriores.

7. Examinadas las solicitudes se otorgarán los créditos a quienes mayor puntuación hayan alcanzado de los párrafos 4 y 5 de este punto, para la reparación se concederán a los peticionarios que menor renta per cápita obtengan.

8. Documentación a aportar.

1. Los solicitantes deberán adjuntar, según la clase de ayuda, la siguiente documentación:

a) Para adquisición de vivienda: Contrato de compra-venta, así como los recibos o letras de cambio que justifiquen la entrega que figura en el contrato de compra-venta.

b) Para reparación de vivienda: Facturas ya abonadas dentro del mismo año, o presupuestos de obras a realizar.

2. La documentación a que se refiere el presente artículo deberá presentarse en un plazo no superior a 30 días a partir de la notificación de la concesión del préstamo.

La no presentación de esta documentación determinará la anulación de la concesión que recaerá en el solicitante siguiente en el orden de puntuación.

La Comisión se reunirá al mes siguiente de haberse cumplido el plazo de presentación de la documentación.

3. La Comisión del F.A.V. está facultada para pedir a los adjudicatarios de los préstamos, las informaciones, ampliaciones de datos y documentación que estime conveniente.

9. Intereses y devolución de los préstamos.

1. Los préstamos del F.A.V. devengarán un interés de devolución del 1 por ciento.

La diferencia entre este porcentaje y el interés legal del dinero, conforme establece la Ley del IRPF al respecto, tendrá la consideración de retribución en especie y tributarán tal y como se establece en la mencionada Ley.

2. Los préstamos por adquisición de vivienda deberán reintegrarse en un plazo máximo de diez años y los de reparación o mejora en un máximo de cinco años.

3. La amortización del préstamo más sus intereses se efectuará de la nómina mensual, a partir del mes siguiente al de la concesión, salvo que el peticionario proponga otra fórmula de amortización que implique una devolución más favorable para el F.A.V.

Igualmente, la parte considerada de retribución en especie se incluirá en la nómina mensual del trabajador, con su correspondiente retención y tributación.

10. Supuestos especiales de devolución de los préstamos.

1. Para aquellos supuestos en los que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa, solicite una excedencia voluntaria, excedencia forzosa por cargo público o sea despedido, y tuviese algún préstamo pendiente de devolución en ese momento, se detraerá del saldo y finiquito que le correspondiese, la cantidad del préstamo del FAV pendiente de devolución.

En caso de que la anterior cantidad no cubriese el total del importe pendiente de devolución, el trabajador deberá reintegrar el total del préstamo recibido por el FAV antes de la finalización de la relación laboral. En caso de no proceder a dicha devolución, se realizarán por parte de la Empresa las acciones legales oportunas.

2. En el supuesto de baja del trabajador en la Empresa por fallecimiento, jubilación o declaración de incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez, y tuviese algún préstamo pendiente de devolución en ese momento, la Comisión del FAV

determinará la fórmula de cancelación de la deuda pendiente escuchando las propuestas del trabajador afectado o la familia del mismo.

3. En los supuestos de excedencias por cuidado de un menor o un familiar, con reserva de puesto de trabajo, teniendo algún préstamo pendiente de devolución en ese momento, la Comisión del FAV estudiará la situación concreta y determinará la fórmula de cancelación de la deuda pendiente escuchando la propuesta del trabajador/a afectado/a.

ANEXO ÚNICO**(Modelo de solicitud de crédito)**

D/Dª _____, con D.N.I. núm. _____ de _____ años de edad, con domicilio en _____, calle _____ y nº _____, que presta sus servicios en TRAGSEGA, Delegación Autonómica de _____ y que actualmente ostenta la categoría profesional de _____

SOLICITA le sea concedido un crédito con cargo al F.A.V. de _____ euros para (marcar con una X la finalidad del crédito):

- Adquisición de vivienda _____ ()
- Reparación o Mejora de vivienda _____ ()

Y DICE, ser ciertos los datos que a continuación se indican, en prueba de lo cual se aportan los documentos correspondientes.

1. Adquisición de vivienda

1.1. Ocupo una vivienda que no es de mi propiedad ()

- a) Por la que abono un alquiler mensual de _____ euros
- b) Otras circunstancias _____

1.2. La vivienda que vengo ocupando es de mi propiedad, pero debo abandonarla por:

- a) Traslado _____ ()
- b) Siniestro (indicar cuál) _____ ()
- c) Insuficiencia de espacio (indicar m²) _____ ()
- d) Otras causas (cuáles) _____ ()

1.3. Mi nivel salarial es _____

1.4. Somos miembros de la familia _____

1.5. Pienso adquirir una vivienda de las siguientes características:

- a) Localización _____
- b) m² _____
- c) Precio total _____ euros
- d) Forma de pago _____
- e) Vendedor _____

2. Reparación y mejora

2.1. Causa de la reparación.

- a) Siniestro (indicar cuál) _____
- b) Reparación de otro tipo (indicar cuál) _____

2.2. Descripción y presupuesto de la mejora:

- a) Descripción _____
- b) Presupuesto _____ euros

3. Forma de pago

- | | | |
|-------------|------------|-------------|
| 3.1. Plazos | 1 año () | 6 años () |
| | 2 años () | 7 años () |
| | 3 años () | 8 años () |
| | 4 años () | 9 años () |
| | 5 años () | 10 años () |

3.2. Forma de devolución:

- a) En mensualidades iguales _____ ()
- b) Otra fórmula _____

3.3. Préstamos anteriores:

a) Señalar si se le concedió anteriormente algún préstamo por la comisión del Fondo de Asistencia a la Vivienda:

Sí () No ()

En _____ a _____ de _____ de 20 _____

EL SOLICITANTE,

INFORME DEL COMITÉ AUTONÓMICO:

RECIBIDO POR EL COMITÉ AUTONÓMICO EN FECHA _____

Artículo 27. *Otras Acciones Sociales.*

Ayudas a hijos con discapacidad.

El trabajador con hijos discapacitados, en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, tendrá preferencia a la distribución del Fondo de Asistencia Social. Independientemente, y con cargo a dicho fondo, se establecerá por la Comisión de Asistencia Social una asignación periódica por cada hijo en estas condiciones.

Indemnización por muerte.

A partir del año 2009 la Empresa abonará al cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida del trabajador que falleciese por causa distinta al accidente, las siguientes cantidades.

Viuda o viudo: 4.008,64 euros.

Por cada ascendente a su cargo: 668,11 euros.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor disminuido: 668,11 euros.

Por cada hijo con edad entre 18 y 25 años, que cursen estudios: 668,11 euros.

En caso de fallecimiento por cualquier causa, se abonarán a los mismos beneficiarios el importe de una paga extraordinaria.

Su actualización se realizará conforme a lo que se establezca en cada momento para los trabajadores de Tragsa.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 28. *Principios Generales.*

El presente Acuerdo se adhiere al Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula dicho subsistema de formación profesional (BOE de 11/4/2007), así como a la normativa que lo desarrolle.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, Sanidad Animal y Servicios Ganaderos S.A. (Tragsega) fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.

Tragsega debe lograr que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías. Además, debe ser un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal, así como para articular la promoción. Es además un factor esencial para asegurar la competitividad de la empresa en el ámbito dónde desarrolla su actividad.

A tal efecto, la Dirección de Recursos Humanos elaborará Planes de Formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y a su desarrollo y promoción profesional.

Tragsega facilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y/o profesionales reconocidos oficialmente, de acuerdo a lo legalmente establecido y sin perjuicio de las necesidades productivas de cada unidad organizativa, (así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos).

Artículo 29. *Comisión de Formación.*

La Comisión de Formación será el órgano de participación para el seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas y en ella se informará de los Planes Anuales de Formación y los criterios para la ejecución de los cursos de formación.

1. Composición.

La Comisión de Formación estará compuesta, paritariamente, por Representantes de los Trabajadores y por Representantes de la Empresa. Estos últimos podrán delegar y acumular sus votos en uno o varios miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión de Formación cuando así lo estimen oportuno.

La paridad de la Representación de los Trabajadores será la misma que la reconocida a las Secciones Sindicales de Trageda en la Mesa Negociadora del Acuerdo Marco.

2. Reuniones.

La Comisión de Formación celebrará una reunión ordinaria bimensualmente, mediando convocatoria cursada por la Dirección de Recursos Humanos, y cuantas extraordinarias se soliciten por una de las partes, debiendo, en éste último caso, exponer en la solicitud los motivos que justifican la urgencia de la reunión extraordinaria.

3. Competencias.

Las competencias de dicha Comisión son:

Con carácter obligatorio, previo a la confección del Plan Anual de Formación de la Empresa, la RLT a través de sus representantes en la Comisión de Formación participará en la elaboración del citado Plan mediante la presentación de propuestas sobre acciones formativas concretas.

Emitir informes acerca de las acciones de formación subvencionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo que se someten a su consideración, en los términos recogidos en el art. 15.2 del RD 395/2007.

Seguimiento del desarrollo y cumplimiento del Plan Anual de Formación.

En los casos en que la Empresa concierte Cursos de Formación subvencionados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo u otro similar, la RLT, a través de sus representantes en la CF será informada a los efectos recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación y normativa que lo desarrolla.

Los acuerdos que se alcancen en esta Comisión de Formación, serán adaptados e incluidos en el presente Acuerdo Marco.

Una vez confeccionado y aprobado el Plan de Formación por la Dirección de la Empresa, la Representación Legal de los Trabajadores en las distintas Delegaciones Autonómicas recibirán, con la mayor antelación:

- Acciones formativas a desarrollar.
- Denominación de la acción formativa.
- Fecha y lugar de impartición.

Semestralmente, y una vez realizadas las acciones formativas recogidas en el Plan de Formación de la Empresa, la Representación de los Trabajadores de cada Delegación Autonómica recibirá información sobre los asistentes a las mismas.

Artículo 30. *Permiso Individual de Formación.*

Las personas afectadas por el presente Acuerdo Marco podrán solicitar permisos individuales de Formación en los términos establecidos en el Real Decreto 395/ 2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y disposiciones de desarrollo.

Por parte de la empresa se pondrán todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual bonificado.

Las Acciones Formativas para las cuales puede solicitarse Permiso Individual de Formación deberán:

No estar incluidas en el Plan de Formación de Empresa o contrato programa.

Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las calificaciones técnico profesionales y/o a su Formación personal.

Estar reconocidas por una titulación oficial.

Quedan excluidas del permiso Individual de Formación las Acciones Formativas que no se correspondan con la Formación presencial.

No obstante, se admitirá la parte presencial de las Acciones Formativas realizadas mediante la modalidad de distancia.

La Dirección de la Empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la Representación Legal de los Trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Artículo 31. Acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad.

La Empresa podrá emprender acciones formativas dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad previstos en los artículos 10 y 11 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud

Artículo 32. Seguridad y Salud de los Trabajadores

La protección de la Salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes del presente Acuerdo Marco. Para su consecución es necesario el establecimiento y planificación de una acción preventiva tanto en los centros de trabajo como en la empresa. A este respecto será norma de referencia, además de los establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa que la desarrolla.

Artículo 33. Consulta y Participación de los Trabajadores.

El derecho de los trabajadores de Tragsega a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales se canalizará a través de los representantes de los mismos y de la representación especializada que se regulará en los apartados siguientes. En este sentido, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se estructurarán dentro de la Empresa los siguientes órganos y representaciones:

1. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos, serán designados por y entre los representantes legales del personal, en el ámbito de los órganos de representación resultantes de las elecciones sindicales.

Dichos Delegados tendrán atribuidas las competencias y facultades que establece el artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito territorial en el que estuviesen adscritos.

Los Delegados de Prevención, en su condición de representantes legales de los trabajadores, podrán utilizar el crédito horario establecido a los mismos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, los siguientes cometidos:

Las reuniones ordinarias del Comité Autonómico e Intercentros de Seguridad y Salud.

Las reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

El destinado a acompañar a los Técnicos de Prevención en las evaluaciones de carácter preventivo.

La visita a los lugares donde se hayan producido daños en la salud de los trabajadores para investigar sus causas.

El destinado a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Las visitas programadas por el Comité Autonómico de Seguridad y Salud para comprobar el estado de las condiciones de trabajo de lugares de prestación de servicios de trabajadores de Tragsega.

Todo aquello referente a los Delegados de Prevención no recogido en el presente punto se estará a lo previsto en la legislación vigente al respecto.

2. Comités Autonómicos de Seguridad y Salud.

Son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos, con competencia en sus respectivos ámbitos territoriales conforme a lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituirá un Comité Autonómico de Seguridad y Salud en cada Comunidad Autónoma donde la Empresa tenga personal y estará formado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito geográfico y, en igual número, por la Representación de la Dirección de la Empresa en el mismo. La constitución del Comité Autonómico deberá ser comunicada a la Subdirección de Relaciones Laborales.

A sus reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, el Servicio de Prevención de la Empresa que actuará como órgano asesor de las partes y los Delegados Sindicales que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité Autonómico de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado, ejercerá las competencias que le atribuye el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dentro de su ámbito de actuación, así mismo participará en el impulso y colaboración en la implantación de los planes de emergencia y evacuación.

Los Comités Autonómicos de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente y en sesión extraordinaria a solicitud de cualquiera de las representaciones, por mayoría. Todo ello sin perjuicio de otra periodicidad que pueda acordarse, razonablemente, en el seno de cada Comité.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Al objeto de coordinar las actuaciones en política de prevención de riesgos laborales y la actividad de los distintos órganos de representación en dicha materia, se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud que estará formado por un Delegado de Prevención de cada uno de los Comités Autonómicos de Seguridad y Salud y, en igual número, por los representantes designados por la Dirección de la Empresa. Como órgano asesor de dicho Comité deberán figurar y asistir a las reuniones los componentes del Servicio de Prevención de la Empresa, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, como máximo órgano de participación en la política general de riesgos laborales, tendrá las siguientes funciones y facultades:

Coordinar las actuaciones de los Comités Autonómicos.

Ser informado de los Planes de Prevención y Planificación de la Actividad Preventiva de la Empresa con carácter general, pudiendo el Comité Intercentros realizar sugerencias a los mismos.

Ser informado de los términos generales en los que se efectúa la vigilancia de la salud.

Impulsar los planes de formación e información a los trabajadores de la Empresa en materia de Seguridad y Salud.

El Comité Intercentros será informado de los traslados que pudieran darse dentro de la Empresa por motivos de salud, disminución de la capacidad de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, el de menores y los derivados de embarazo, parto o lactancia.

El Comité Intercentros mantendrá tres reuniones ordinarias anuales, preferentemente en los meses de febrero, julio y octubre y cuantas extraordinarias sean solicitadas por cualquiera de las partes, pudiendo participar con voz pero sin voto, los expertos técnicos que ambas partes consideren oportunos.

El propio Comité Intercentros podrá adoptar normas de funcionamiento que se acuerden en el seno del mismo, considerando a tales efectos como contenido mínimo lo regulado en el presente Acuerdo Marco.

Artículo 34. Protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y a la maternidad.

La Empresa garantizará de manera específica la protección de trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos del trabajo, conforme al artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente se prestará especial atención a la maternidad del modo previsto en los artículos 25 y 26 de la mencionada Ley de Prevención.

Si como consecuencia de la evaluación de riesgos, se detecta que la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, pueden influir negativamente en la salud del feto, en la suya propia o la del recién nacido, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona afectada.

No obstante lo anterior, cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de que, aun aplicando lo señalado en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado (en el caso de la lactancia el período de suspensión

abarca a la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 35. *Cambio de puesto de trabajo por motivos de salud o disminución de la capacidad.*

Cuando el trabajador presente disminución de la capacidad por motivos de salud, podrá solicitar a la Dirección de la Empresa, previa aportación del certificado médico oficial de la Seguridad Social e informe preceptivo del Servicio de Prevención, la adscripción a otro puesto de trabajo compatible con su estado, siempre que lo hubiere.

Del mismo modo, y tras la realización de una evaluación o reconocimiento específico anual, si el Servicio de Prevención llega al conocimiento de situaciones adversas para la salud del trabajador, podrá proponer de oficio la adaptación o cambio a otro puesto de trabajo acorde con su situación o dolencia, siempre que lo hubiere.

Artículo 36. *Vigilancia de la Salud.*

La Empresa garantizará a sus trabajadores revisiones periódicas de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el Servicio de Prevención establezca para cada una de las categorías profesionales, conforme a las actividades desarrolladas por las mismas.

El Comité Intercentros podrá recomendar al Servicio de Prevención la realización de pruebas concretas que no se encuentren recogidas en los protocolos, a determinados colectivos por estimarlas recomendables.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 37. *Equipos de Protección Individual. Prendas y Equipos de Trabajo.*

El carácter público de las Empresas del Grupo Tragsa, y dado que el Servicio de Prevención es mancomunado para las mismas, determina que los equipos de protección individual y prendas de trabajo de las empresas del Grupo deban ser ofertados en concurso público. A estos efectos, y previo a la resolución de dicho concurso, se efectuará consulta a los representantes de los trabajadores sobre las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, solicitando la participación de los miembros del Comité Intercentros en el proceso de valoración de los equipos de trabajo específicos de Tragsa, para que pueda elaborar propuestas dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud Autonómicos velarán para que los trabajadores tengan los EPIS correspondientes a la actividad que van a realizar desde el mismo momento del comienzo de dichas actividades. Así mismo, controlará la sustitución de dichos equipos de protección en caso de deterioro.

En todos los locales propios la Empresa donde exista personal de Tragsa trabajando, se instalará un botiquín de primeros auxilios. A tal efecto el responsable de dicha oficina se pondrá en contacto con el Servicio de Prevención para su adquisición y mantenimiento.

En cuanto a los Equipos de Trabajo, la Empresa estará sujeta a lo establecido en la legislación vigente en materia de maquinaria, aparatos, instrumentos e instalaciones utilizadas en el desempeño de las actividades. Será obligatorio que todos los aparatos e

instrumentos lleven su etiquetado reglamentario y documentación de manejo, con referencia a los riesgos inherentes a los mismos. Asimismo la Empresa estará obligada a que el trabajador reciba la formación adecuada para el correcto uso de dichos aparatos e instrumentos.

Al mismo tiempo, la Representación de los Trabajadores, cuando lo estime oportuno, podrá enviar informes a la Dirección Técnica y al Servicio de Prevención en cuanto a funcionalidad e idoneidad de determinados materiales de trabajo utilizados en la prestación de los servicios.

Artículo 38. *Información y formación específica en materia de prevención.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo, consideran importante que para establecer una política efectiva de Prevención de Riesgos, se realice una campaña de sensibilización entre los trabajadores de la Empresa.

La Empresa adoptará las medidas adecuadas para dar correcto cumplimiento a lo establecido en los artículos 18, «Información, consulta y participación de los trabajadores» y 19, «Formación de los trabajadores», de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X

Comité/Comisión de Vigilancia e Interpretación

Artículo 39. *Constitución.*

Se constituirá una Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Acuerdo Marco.

Serán vocales de la misma, cinco representantes de los trabajadores, miembros del Comité Intercentros que hubiesen formado parte de la Mesa de Negociación del presente Acuerdo Marco y firmantes del mismo, respetándose la proporcionalidad existente en el citado Comité, y cinco representantes de la Dirección de la Empresa.

Serán Presidente y Secretario un Vocal de cada una de las partes de la Comisión que se nombrarán para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de la Dirección de la Empresa.

Artículo 40. *Funciones.*

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Acuerdo Marco.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Acuerdo Marco o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio de todas las instancias de los interesados en las que se soliciten cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Acuerdo Marco.

d) Informar con carácter previo las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional. A tales efectos, el trabajador que a su juicio no esté correctamente clasificado, antes de reclamar a la jurisdicción competente deberá dirigir su reclamación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia por el procedimiento establecido en el apartado 10.4, artículo 42.

e) Estudiar las reclamaciones sobre posibles condiciones particulares que excedan del conjunto de mejoras del presente Acuerdo para su mantenimiento estrictamente «ad personam».

Artículo 41. *Reuniones.*

Las reuniones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias.

Las ordinarias se celebrarán trimestralmente.

Las extraordinarias, cuando una de las partes lo solicite con, como mínimo, quince días de antelación.

Por acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, el Orden del Día de la convocatoria correspondiente podrá ser variado a fin de poder adecuarlo a la índole de la cuestión a tratar.

Artículo 42. *Procedimiento.*

En las cuestiones relativas a las funciones de esta Comisión contenidas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 40, las reclamaciones de los trabajadores relativas a la interpretación del presente Acuerdo Marco deberán formularse ante el Comité de la Delegación Autonómica correspondiente. Una vez informada por el Comité y el Delegado Autonómico, éste remitirá la reclamación y los informes emitidos a la Subdirección de Relaciones Laborales de la Dirección de Recursos Humanos, que deberá a su vez remitirlos a cada uno de los miembros de la Comisión al menos con una semana de antelación a la fecha de la próxima reunión, asimismo los componentes de la parte social deberán mantener una reunión con anterioridad a la de la Comisión Paritaria.

En las cuestiones relativas a las funciones recogidas en el apartado d) del presente artículo será el siguiente:

1. Tramitación de las instancias sobre reclasificación profesional presentadas a la CIV.

El interesado suscribirá el modelo de la instancia existente, en la cual deberá expresar con claridad:

Categoría actual.

Categoría solicitada.

Labores que viene realizando y que fundamentan su pretensión.

Dicha instancia se deberá presentar inexcusablemente al Comité Autonómico al cual se halla adscrito.

Presentada la instancia en el Comité Autonómico, éste la informará en la primera reunión que tenga. El Informe que se emita deberá pronunciarse sobre: Labores que según el dicente viene realizando expresándose claramente, las funciones realizadas, tipos de equipos de trabajo y responsabilidad sobre los mismos,... Deberá venir firmado dicho Informe por, al menos, el cincuenta por ciento de los miembros del Comité de la Delegación Autonómica, debiendo tenerse en cuenta que si no viene cumplimentado con tal requisito, le será devuelta al interesado por la Dirección de Recursos Humanos que dará cuenta de lo actuado a la CIV si bien la cuestión no será estudiada por la Comisión. En el plazo de 5 días, la instancia con el informe se elevará al Delegado Autonómico para que emita el suyo.

Recibida la Instancia, el Delegado Autonómico deberá informar sobre el trabajo realizado, funciones desempeñadas, responsabilidad y equipos de trabajo utilizados por el reclamante en los dos últimos años, teniendo un plazo, para notificar su informe a la Subdirección de Relaciones Laborales de la Dirección de Recursos Humanos, junto con el elaborado por el Comité de la Delegación Autonómica, de 15 días a partir de que reciba la instancia informada por dicho Comité.

2. Efectos económicos-administrativos:

Los acuerdos que se alcancen en materia de clasificación profesional tendrán efectos económicos-administrativos del día de la firma del recibí de la instancia por el Delegado Autonómico, una vez informada por el Comité de la Delegación Autonómica correspondiente.

No obstante lo anterior, para los supuestos en los que el acuerdo consista en la asistencia a cursos de formación con superación del mismo, dichos efectos se producirían desde la fecha en que finalizase dicho curso con la calificación de apto.

En estos casos, la programación de los cursos de formación deberá realizarse dentro del período de los doce meses siguientes al 31 de julio de cada año y en la misma deberán incluirse todos los acuerdos sobre asistencia a cursos, tomados por esta Comisión con anterioridad a la citada fecha.

En el supuesto de no cumplirse con dichos plazos, el trabajador quedará automáticamente clasificado en la nueva categoría con efectos económicos-administrativos de la fecha de finalización del periodo anteriormente mencionado.

3. Cómputo de plazos:

Con el fin de que el cómputo de los plazos se lleve de la forma más objetiva posible, tanto el Comité como el Delegado Autonómico, cuando se les presente la instancia al primero o ésta con el informe del Comité al segundo se rubricará el día en que se da por recibida.

Artículo 43. *Forma de tomar acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se tomarán por la mayoría simple de cada una de las partes (Dirección y Representación Social). La Dirección podrá delegar y acumular sus votos en uno o varios miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia cuando así lo estimen oportuno.

En la misma reunión en la que se adopten los acuerdos por la Comisión de Interpretación y Vigilancia el día posterior a su adopción, se levantará acta que será rubricada en prueba de conformidad con los términos de la misma y en la que figurará cuando sea posible, el plazo previsto para la ejecución de los citados acuerdos.

Igualmente, los resultados de los Cursos de Formación deberán ser comunicados a esta Comisión en un plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de su celebración.

La notificación de los acuerdos contemplados en el acta, se remitirá a los interesados en el plazo de cinco días.

La Comisión de Vigilancia e Interpretación tendrá su sede en la planta baja de la calle Maldonado, 58 de Madrid.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional Única.

Ambas partes manifiestan su voluntad de incluir, como parte integrante del presente Acuerdo Marco, el contenido del Plan para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres que resulte de aplicación en Tragega, como consecuencia del diagnóstico efectuado por la Empresa y entregado en fechas recientes a la Representación de los Trabajadores para su estudio.

La negociación de dicho Plan deberá iniciarse en el mes de enero de 2009 debiendo finalizar en junio de dicho año.

Disposición Final.

Durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, las partes firmantes del mismo convienen en estudiar la conveniencia de promover la apertura de un proceso negociador, de ámbito sectorial y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, que permita alcanzar un consenso sobre la condiciones laborales que hayan de regir para los trabajadores y empresas de este Sector.