



**Sección Sindical Estatal  
en TRAGSATEC**

**Reunión Extraordinaria de la Representación Sindical Estatal del  
15/12/2025.**

(Continuación RSE 06/11/2025)

El pasado 15 de diciembre se celebró una **Reunión Extraordinaria de la Representación Sindical Estatal (RSE)**, en la que se dio continuación a la RSE celebrada en el mes de noviembre.

En esta reunión se trataron los asuntos que quedaron pendientes en la sesión anterior, entre ellos **la mayor parte de los puntos propuestos por UGT.**

A continuación, os resumimos los asuntos **más relevantes** de la reunión:

**ÍNDICE**

*SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA CONECTA TALENTO.*

*DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES Y COLECTIVOS DIANA QUE DESEMPEÑAN TRABAJOS EN CONDICIONES ESPECIALES DE PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD, LUGARES AISLADOS O DE DIFÍCIL ACCESO.*

*MEDIDAS DE VIGILANCIA DE EXCESOS DE JORNADA*

*RESPONSABLES TÉCNICOS DE PROYECTO Y PUESTOS/FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD NO PRE.*

*CÓMPUTO DE HORAS DE LA BOLSA DEL TDAE.*

*PROYECTO CIS*

*ESTIMACIÓN DE CAÍDA DE ENCARGOS POR LA FINALIZACIÓN DE LOS FONDOS PRTR*

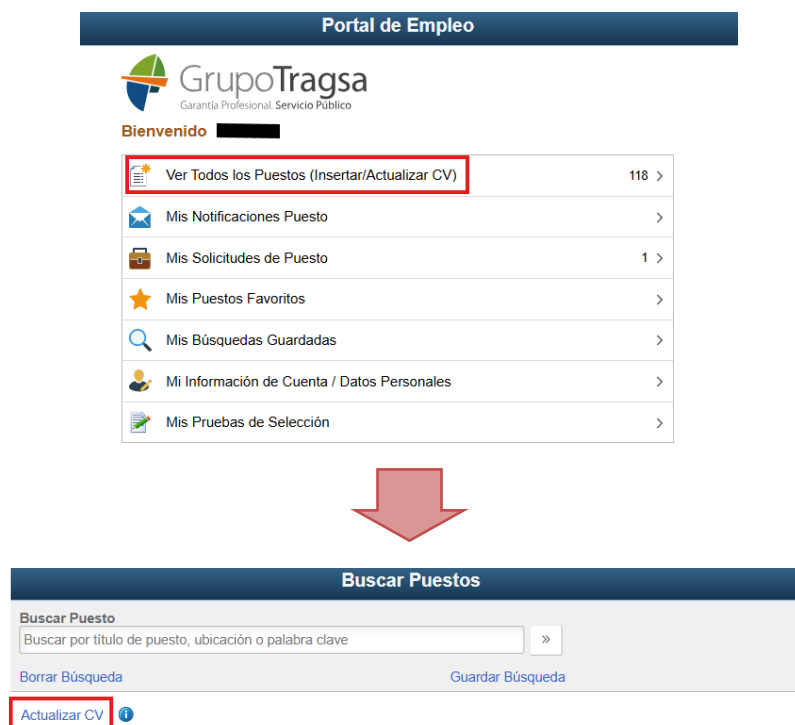
*APLICACIÓN DEL CONVENIO DE INGENIERÍAS AL PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN.*

## Seguimiento del Programa Conecta Talento.

La Dirección nos ha informado sobre el avance en la implantación de este programa, que se enmarca dentro del Plan Estratégico del Grupo Tragsa 2024-2028, como punto de partida para comenzar a instaurar cambios en las dinámicas de contratación dando prioridad a la movilidad interna del personal fijo frente a la contratación externa.

El **objetivo del proyecto** es definir y diseñar un procedimiento de movilidad interna que permita a la empresa reclutar, de entre sus profesionales, a aquellos más adecuados para acometer los distintos encargos teniendo en cuenta las necesidades de los gestores de las actuaciones y posibilitando que las personas puedan cambiar de proyecto. En este sentido, la empresa aprovechará y conectará, por un lado, la cantidad y variedad de proyectos que acomete en todo el territorio nacional y por otro, la cantidad y diversidad de personas trabajadoras presentes en todo el territorio interesadas en cambiar de proyecto, unidad o funciones.

Como os hemos ido informando, desde el aplicativo de PeopleSoft RRHH ([Inicio>Equipo Humano>Mi CV](#)) se puede acceder al formato de Mi CV:



The image shows two screenshots of the 'Portal de Empleo' interface. The top screenshot displays a menu with the following items: 'Ver Todos los Puestos (Insertar/Actualizar CV)' (118 >), 'Mis Notificaciones Puesto' (>), 'Mis Solicitudes de Puesto' (1 >), 'Mis Puestos Favoritos' (>), 'Mis Búsquedas Guardadas' (>), 'Mi Información de Cuenta / Datos Personales' (>), and 'Mis Pruebas de Selección' (>). The first item is highlighted with a red box. A red arrow points down to the second screenshot, which shows the 'Buscar Puestos' interface. It includes a search bar with the placeholder text 'Buscar por título de puesto, ubicación o palabra clave', a search button, and a link to 'Actualizar CV' (highlighted with a red box) with an information icon.

El CV se ha actualizado y se han incluido diferentes preguntas, ampliando de esta forma la información sobre los intereses de las personas trabajadoras:

### Paso 3 de 8: Disponibilidad

#### Disponibilidad Puesto

#### Movilidad Geográfica

\* ¿Tienes disponibilidad para asumir viajes?

\* ¿Con qué frecuencia está dispuesto a asumir viajes?

\* Preferencias de prestación de servicio

Ordena en función de tu interés con las flechas. La de mayor interés tendrá una posición más alta.

4 filas

Presencial	<input type="radio"/> No	<input type="button" value="↑"/>	<input type="button" value="↓"/>
A Distancia	<input type="radio"/> No	<input type="button" value="↑"/>	<input type="button" value="↓"/>
Mixto	<input type="radio"/> No	<input type="button" value="↑"/>	<input type="button" value="↓"/>
Remoto	<input type="radio"/> No	<input type="button" value="↑"/>	<input type="button" value="↓"/>

¿Estás dispuesto/a a cambiar de residencia?

Nacional  No

Internacional  No

#### Movilidad Funcional

¿Estás interesado en cambiar de unidad?

No

¿Estás interesado en cambiar de actividad?

No

¿Estás interesado/a en cambiar de temática?

No

De acuerdo con los datos de RRHH, unas 800 personas han cambiado ya su CV, siendo más de la mitad de estas las que habrían mostrado su interés en cambiar de proyecto o de área geográfica. Se está trabajando para que a partir de enero de 2026 se puedan empezar a publicar las vacantes internas.

La Dirección ha establecido esta fórmula como la vía de comunicación formal del interés por movernos dentro de la empresa, por lo que, si estáis en esta situación, desde **UGT** os recomendamos que actualicéis vuestro CV.

**UGT** valoramos positivamente la iniciativa, porque responde a una reclamación histórica de nuestra organización y a una de nuestras propuestas en la negociación del Acuerdo de Homologación.

Ahora bien, lo que **no vamos a aceptar es que se pretenda imponer un modelo de movilidad de forma unilateral**, sin regularlo con la participación de las personas trabajadoras a través de su representación sindical.

Hay muchos aspectos que deben definirse: modalidades (traslados voluntarios o convenidos, permutas), procedimiento para cubrir puestos mediante movilidad interna, requisitos, criterios para valorar solicitudes, criterios de desempate... **Todo esto tiene que estar claro y consensuado.**

**UGT** no compartimos que se imponga un sistema discrecional que afecte a la plantilla sin garantías ni transparencia.

## Definición de actividades y colectivos diana que desempeñan trabajos en condiciones especiales de penosidad, toxicidad, peligrosidad, lugares aislados o de difícil acceso.

Como podéis comprobar desde **UGT** seguimos insistiendo en este tema, porque nos parece que su regulación es fundamental en una empresa como la nuestra, en la que se desempeñan trabajos de toda índole.

Nuestra intención es que la Dirección vaya concretando qué actividades y colectivos está considerando para la aplicación de este nuevo plus, e ir perfilando al conjunto de trabajadoras y trabajadores que actualmente podrían recibir este complemento salarial.

Por ahora, la Dirección **ha identificado alrededor de 1.000 personas que en algún momento realizan actividades que entrañan un riesgo especial**. La propuesta que se maneja es aplicar un recargo porcentual sobre el valor de la hora ordinaria de cada nivel profesional.

**Parece que avanzamos en la dirección correcta** para cumplir parte de los objetivos que nos marcamos en **UGT** cuando impulsamos este asunto. Hasta ahora estamos encauzando dos de ellos:

- ✓ **Reconocimiento expreso de estas actividades** como insalubres, tóxicas, penosas y/o peligrosas.
- ✓ Establecimiento de un **plus salarial** asociado.

Pero nos falta el tercero, que es clave y para el que exigimos el compromiso firme de la Dirección:

- ✓ **Promoción del acceso a la jubilación anticipada** sin penalizaciones, mediante la aplicación de coeficientes reductores para quienes desempeñan trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa y/o insalubre.

Este es el momento de avanzar en el reconocimiento y la compensación de las compañeras y compañeros que asumen riesgos en su trabajo.

**Continuaremos insistiendo.**

## Medidas de vigilancia de excesos de jornada

**UGT** hemos reclamado a la Dirección que se apliquen medidas de vigilancia, control y compensación adecuada ante los excesos de jornada que se realizan por las personas trabajadoras para responder a las necesidades de producción.

Desde RRHH nos indican que la primera medida que está promoviendo para las Unidades Organizativas (UOs), es la contratación de más personal, si bien es cierto que esto no es una medida inmediata y en algunos casos no es factible. Dirección sigue insistiendo que se están abonando horas extraordinarias, y que, si bien en masa salarial solo hay autorizadas un monto limitado, se puede pedir mayor autorización, siempre con el límite de 80 horas anuales que fija el Estatuto de los Trabajadores.

En relación con esto, desde **UGT** hemos preguntado sobre los mensajes que están llegando a las personas trabajadoras, en las que sus responsables les solicitan que subsanen anomalías identificadas en sus registros horarios.

Dirección nos informa que esto forma parte del Plan de Acción del Seguimiento de la jornada que se ha puesto en marcha en los últimos meses, como consecuencia del caso JR: Se ha definido un sistema de niveles de gravedad de anomalías en el fichaje, con un sistema de banderas en las que las graves se representan con banderas rojas. Este sistema de alerta saltará a los 7 días al responsable de la persona trabajadora para que aborde las anomalías graves, y si a los 7 días no se resuelve le saltará a RRL, quienes lo tratarán directamente con la persona trabajadora.

Además, y a partir de enero se implementarán novedades en los desarrollos informáticos y de aplicativos, con una serie de **medidas que permitirán controlar los fichajes** de todas las personas trabajadoras.

Ante la nueva vuelta de tuerca en el control que la Dirección está implantando y retomando el tema de los excesos de jornada, desde **UGT** hemos reclamado algo básico: no basta con avisos para controlar si fichamos o no, también deben incluirse alertas graves cuando se detecten excesos de jornada superiores a las 5 horas acumuladas.

**El doble rasero al que se somete a la plantilla es indignante**: se da por hecho que vamos a exceder nuestra jornada “por necesidades del trabajo”, sin que la Dirección mueva un dedo para corregirlo, mientras implanta un sistema de vigilancia casi militar para controlar minutos y horas...

### ¿Por qué?

Porque les ha estallado un caso mediático de enchufismo, fraudulento y bochornoso.

**Exigimos que tanto Dirección como Producción aborden este tema con carácter urgente, que se identifiquen las situaciones de sobrecarga de trabajo y se pongan medidas reales para resolverlas.**

**Tan ilegal** es no cumplir la jornada como excederla sin compensación, ya sea en descanso o en retribución económica. Es necesario que se compense cada hora extraordinaria. ¡¡Basta ya de mirar hacia otro lado!!

## Responsables Técnicos de Proyecto y puestos/funciones de responsabilidad no PRE.

**UGT** hemos trasladado a la Dirección nuestra preocupación por la situación de las funciones y roles instaurados en la empresa, que implican asumir responsabilidades adicionales sin la compensación económica adecuada. Hablamos de figuras como los Responsables Técnicos de Proyecto (RTP) y otros puestos de responsabilidad no PRE, tales como jefes de equipo, coordinadores o responsables varios en distintos proyectos.

La Dirección nos informa que han hecho un seguimiento del número de RTP: hay unos **800 RTP**, de los cuales unos **200 no ocupan puestos PRE**. Matizan que, de estos, no todos gestionan proyectos de gran entidad (presupuestos bajos o equipos reducidos). También introducen la variable del nivel salarial por antigüedad u otros conceptos personales, relacionando la retribución total de las personas trabajadoras a la posibilidad de asumir una mayor responsabilidad.

Bajo este análisis, nos han informado que se aplicará la norma RRH.08 – Reglamento Interno de Dirección por Objetivos del Grupo Tragsa y asignarán a estos RTP un **incentivo** basado en este sistema, con efectos retroactivos desde enero de 2025, que se abonaría a partir de este año 2026.

Es decir, de acuerdo con la explicación y la vaguedad de los criterios de asignación que nos han transmitido, para **UGT** lo que va a ocurrir es que la **Dirección va a asignar una DPO de forma discrecional a las personas que realizan funciones de RTP**.

**Que es prácticamente lo mismo que está ocurriendo en estos momentos.**

Dicho esto, valoramos positivamente esta decisión y lo vemos como un pequeño avance, aunque **no responde a la demanda de UGT**:

**Regular de forma justa los puestos que asumen responsabilidades sin ser PRE.**

Los casos más sangrantes son quienes actúan como RTP en proyectos que implican responsabilidades en PRL o protección de datos, con posibles consecuencias jurídicas personales, y lo hacen gratis.

Además, la **Dirección evita entrar en la regulación de los puestos de responsabilidad no PRE** (jefes de equipo, coordinadores, etc.), alegando que es difícil determinarlo porque no siempre son funciones complementarias, sino que se trata de puestos dedicados en exclusiva a funciones de organización y coordinación.

También esquivan nuestra crítica sobre la falta de reconocimiento a quienes ocupan puestos correspondientes con **profesiones reguladas** y en el desempeño de su trabajo **asumen responsabilidad civil profesional y personal**, como abogados, ingenieros, arquitectos, veterinarios, etc.

Para **UGT** todo esto debe discutirse en la negociación del Acuerdo de Homologación:

**Hay que incluir regulación para acabar con la discrecionalidad actual y reconocer de manera transparente y justa el trabajo y la responsabilidad que asumen nuestras compañeras y compañeros.**

## Cómputo de horas de la bolsa del TDAE.

Desde **UGT** llevamos tiempo denunciando ante la Comisión de Seguimiento del TDAE los problemas que genera el actual sistema de contabilización de horas del trabajo a distancia, especialmente cuando se acerca el final de los periodos de cómputo trimestrales. Esta situación provoca quebraderos de cabeza para cumplir los cuadrantes de producción, sobre todo en aquellos centros y Unidades Organizativas que, aprovechando el Plan de Ahorro Energético, han implantado además un Plan de Ahorro de Espacios con “puestos calientes” compartidos por varias personas según el cuadrante.

Al cierre de cada trimestre, muchas personas trabajadoras se ven obligadas a **peregrinar por los centros en busca de un puesto libre**, porque la bolsa de horas se agota.

### ¿Por qué ocurre esto?

Por múltiples motivos, entre otros:

- El ejercicio del derecho a la flexibilidad horaria recogido en el Acuerdo de Homologación.
- Los recálculos de la bolsa cuando se disfrutaban vacaciones o días de libre disposición.
- El uso de permisos retribuidos o incidencias justificadas de ausencia (ausencia por trabajo), mientras se trabaja a distancia, que resta de la bolsa de horas.

Para acabar con estos problemas, desde **UGT** hemos hecho una propuesta lógica y justa:

### Invertir el sistema.

Queremos que la bolsa contabilice las horas de trabajo presencial, no las de trabajo a distancia, garantizando así el cumplimiento del porcentaje de teletrabajo acordado entre empresa y persona trabajadora. **Esta fórmula refleja mejor el tiempo efectivo de trabajo, tanto presencial como remoto.**

En reuniones anteriores, la Dirección parecía entender la problemática e incluso compartía que esta era la mejor solución y se iban a incorporar cambios en el aplicativo del control horario.

Pues bien, **SORPRESA**. En la última reunión de la RSE, **UGT** incluimos este punto del orden del día esperando que nos informaran de cuándo se iba a aplicar el nuevo sistema, pero no fue así. Por el contrario, **la Dirección nos informó que no se va a modificar el sistema de cómputo**, aunque sí introducir algunas mejoras en el sistema actual.

Estas mejoras, que supuestamente se aplican **desde el 1 de enero**, consisten en que **las ausencias justificadas no descontarán de la bolsa TDAE**. El procedimiento será doble, ya que primero se restarán y luego se abonarán, reflejándose en la columna ABO/DCTOS de la Justificación de Incidencias.

Estas mejoras son insuficientes. Han sido solicitadas por UGT y servirán para depurar ciertos problemas del sistema, **pero** no resuelven el problema de fondo:

**UGT** no entendemos cómo la Dirección ha podido transmitir en distintas reuniones que iban a aplicar nuestra propuesta y ahora dicen que NO.

**Una de dos: o nos han estado ignorando o directamente, nos han estado engañando.**

La argumentación que nos da la Dirección para no invertir el sistema es preocupante y profundamente prejuiciosa hacia las personas trabajadoras, insinuando que **contabilizar la presencialidad facilitaría abusos y comprometerían esta modalidad de trabajo.**

Desde **UGT** dejamos clara nuestra postura:

- Nos entristece esta decisión, porque refleja desconfianza y falta de valentía.
- Seguimos defendiendo que contabilizar las horas presenciales es la forma correcta de controlar el porcentaje de teletrabajo, garantizando un sistema justo.
- No aceptamos argumentos prejuiciosos que cuestionen la profesionalidad y responsabilidad de la plantilla.

En la próxima reunión de la Comisión de Seguimiento del TDAE, que esperamos se convoque pronto, **seguiremos trabajando en propuestas de mejora del sistema**, esperando que la Dirección rectifique.

## Proyecto CIS

Desde **UGT** nos hemos vuelto a interesar por la situación de las personas trabajadoras del **proyecto CIS ENCUESTAS.**

Hemos solicitado a la Dirección que deje de retrasar la publicación de las bases del proceso de tasas autorizado para este colectivo, puesto que buena parte de las personas de este proyecto llevan en situación de temporalidad desde el año 2021.

La Dirección sigue insistiendo en que quieren esperar a la renovación del encargo que se prevé para el mes de marzo, momento en el que sacarán el proceso y, mientras tanto, aprovechar para estudiar la fórmula de publicación de los puestos para dar garantías al proceso.

Por otro lado, hemos reclamado a la Dirección la necesidad de que se trate con los responsables del encargo que no se pueden mantener exigencias de productividad cuando se producen bajas en los equipos que no se cubren.

**Seguiremos insistiendo.**

## Estimación de caída de encargos por la finalización de los fondos PRTR

La Dirección informa que en Tragsatec hay en torno a 4.500 personas trabajadoras en proyectos vinculados a Fondos Europeos.

Según explican, actualmente ya se están produciendo finalizaciones de encargos relacionados con la ejecución de fondos Next Generation. Sin embargo, a pesar que la fecha límite de vencimiento de estos fondos es junio de 2026, se prevé que se vaya a prolongar hasta agosto para completar justificaciones y tramitaciones.

Por otro lado, hay actividades que se han empezado a hacer con fondos Next Generation, pero que van a poder continuar con la financiación de otros tipos de fondos europeos, bajo los cuales se podrían **continuar formalizando contratos temporales**. Según nos comenta la Dirección, los fondos Next Generation se acaban, pero no las perspectivas de la UE, lo que ocurre es que se habían aparcado otros fondos por dar prioridad a la ejecución de los primeros tras la pandemia.

En su caso, en función de la cartera de pedidos existente, se tendrá en cuenta el personal de plantilla fijo para realizar los encargos que puedan entrar.

## Aplicación del Convenio de Ingenierías al permiso por hospitalización.

Los conflictos interpretativos de los permisos retribuidos son constantes con la Dirección, sobre todo con el permiso de 5 días por hospitalización, del que se hace una lectura totalmente restrictiva.

En este punto **se ha reclamado a Dirección que se permita el disfrute de manera discontinua** de este permiso tal como establece el Convenio de Ingenierías en su artículo 24, con retenciones por parte de Dirección.

**Si tienes cualquier duda contacta con tu delegada o delegado de UGT.  
Te ayudaremos.**

**!!! UGT CONSTRUIMOS LA TRAGSATEC DEL FUTURO !!!  
AFÍLIATE A UGT**

Ponte en contacto con nosotros o [PINCHA AQUÍ](#) para descargar la hoja de afiliación.

**Sigue nuestro canal de WhatsApp o visita nuestra WEB pinchando aquí:**

