



Sección Sindical Estatal en TRAGSATEC

Reunión ordinaria de la Representación Sindical Estatal 18/03/2026. Continuación 09/04/2026.

El jueves 9 de abril, hemos mantenido la reunión de continuación de la Representación Sindical Estatal que iniciamos el pasado **18 de marzo**.

Nuestro balance de ambas reuniones es claro:

- **34** puntos principales en el orden del día
- **9** horas de reunión

Muchísimo tiempo invertido por parte de **UGT** en preparar la reunión y estudiar los temas **para conseguir**:

- **Cero acuerdos**
- **Nula capacidad de Dirección en avanzar en asuntos importantes sin el beneplácito de SEPI y Hacienda**

El resultado vuelve a ser el mismo de las últimas veces: reuniones largas, multitud de debates estériles sin apenas impacto en las personas trabajadoras, y **una Dirección que ni decide ni negocia**, sino que se limita a trasladar bloqueos y ganar tiempo. Mucho esfuerzo sindical frente a una **Dirección paralizada**, sin autonomía ni capacidad para dar solución a los problemas reales de la plantilla.

Preocupante es además el hecho de que alguna sección sindical exponga propuestas o dudas que, lejos de representar a la mayoría de las personas trabajadoras, se confunden (últimamente en demasiadas ocasiones) con los intereses o discursos de la Dirección y del personal de Organigrama (JUT, Subdirectores/as, Gerentes).

Con todo y pese a todo, en la reunión del jueves pudimos tratar todos los **puntos pendientes**, algunos de los cuales os resumimos a continuación

Situación del colectivo de Saneamiento Ganadero de Castilla y León.

La situación del personal veterinario en la Campaña de Saneamiento Ganadero de Castilla y León sigue sin resolverse. **UGT** volvimos a trasladar hace unas semanas a Dirección problemas muy concretos y que se mantienen en el tiempo:

- ✗ una planificación que sigue en manos del cliente y genera sobrecarga
- ✗ desplazamientos intempestivos sin respeto a la desconexión digital
- ✗ falta de respaldo operativo
- ✗ excesos de jornada no compensados
- ✗ deficiencias preventivas graves
- ✗ derechos laborales que no se ajustan a la realidad del trabajo de campo

La respuesta de la Dirección se limita en su mayoría a describir procedimientos ya existentes, negar incidencias o justificar actuaciones, sin aportar soluciones reales a las cuestiones de fondo.

Solo en aspectos puntuales como el mantenimiento del vehículo, se han dado instrucciones que podrían mejorar la situación.

El resto queda sin avances tangibles, sin compromisos y sin medidas correctoras claras.

Dirección no da salida efectiva a los problemas planteados y mantiene sin resolver las necesidades organizativas, laborales y preventivas del personal veterinario, que requiere soluciones inmediatas y no meras explicaciones procedimentales.

UGT hemos aportado nuevas pruebas que demuestran el exceso de carga de trabajo del personal del encargo y seguimos esperando respuesta, pero fundamentalmente que se tomen medidas urgentes.

Otra cuestión que nos preocupa seriamente es que, **cuando UGT, en solitario, exponemos estos problemas**, surjan comentarios o chascarrillos (tanto desde la Dirección como desde alguna parte social) que, en lugar de afrontar los problemas de forma decidida y definitiva, se relajen poniendo en duda la posibilidad de continuidad del proyecto por una supuesta decisión política, ajena al trabajo que están realizando nuestras compañeras y compañeros de este encargo. Consideramos este planteamiento una total irresponsabilidad, pues **resolver los problemas del colectivo de forma inmediata** debe ser una prioridad para fortalecer el servicio y eliminar cualquier argumento que pueda cuestionar su continuidad.

UGT vamos a poner todo de nuestra parte para que se mantenga este proyecto y se realice en las mejores condiciones.

Criterios de asignación de DPO a Responsables Técnicos de Proyecto (RTP)

En reuniones anteriores se informó de la aplicación de la norma interna RRH.08 para asignar una DPO a parte del colectivo de RTP no PRE, basándose en aspectos como la dimensión del proyecto o el nivel retributivo previo, sin aclarar los criterios personales concretos de asignación.

Por parte de **UGT** hemos solicitado aclaración acerca de los **parámetros utilizados**, entre los que se encuentran la horquilla salarial, antigüedad de más de 10 años o la producción total de los proyectos asignados a la persona trabajadora.

Sin embargo, **seguimos sin recibir información** acerca del número de personas afectadas y cuál es el importe total y parcial de estas retribuciones.

Ante esto, desde **UGT** hemos propuesto a Dirección que se incluya la forma de asignación de esta DPO en la norma interna vigente y, lo que nos parece más importante, que la figura de RTP, sus funciones, así como sus retribuciones variables queden recogidas y reguladas en el **Acuerdo de Homologación**.

Hemos aprovechado este punto para volver a solicitar a Dirección la **participación activa de la parte social** en la regulación y gestión del personal de organigrama de Puestos de especial responsabilidad (PRE), que desde Dirección se tiene gran interés en que permanezca ajeno a nuestro seguimiento, impidiendo por tanto que podamos ejercer nuestras funciones con plenas garantías en este colectivo, al igual que en el resto de personas trabajadoras de Tragsatec.

Porque para UGT son importantes todos los colectivos y todas las personas trabajadoras de esta empresa. Y es necesario regular las condiciones laborales de todas ellas.

Seguimiento del proyecto “Conecta Talento”

Se continúa trabajando en el desarrollo informático relacionado con el proyecto “Conecta Talento” que va a permitir la **movilidad interna** en la empresa mediante el intercambio de puestos entre diferentes territorios o Gerencias de las personas trabajadoras interesadas.

El proceso se gestionará de forma similar a una vacante, con menor número de parámetros y esa información servirá asimismo de buscador interno de necesidades entre las diferentes Gerencias y territorios, NO accesible para la plantilla.

Desde **UGT** tenemos dudas acerca de si este proyecto dará una **respuesta real** a las solicitudes de las compañeras y compañeros, si bien habrá que esperar a que se ponga en marcha de forma experimental para conocer los primeros resultados.

Os recordamos que el primer paso es actualizar el Curriculum a través del [enlace](#)

Estado de avance de la determinación de actividades/colectivos afectados por condiciones especiales de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad

En la reunión anterior, la Dirección nos trasladó que ha identificado alrededor de 1.000 personas que realizan actividades con riesgo especial y que la propuesta en estudio es aplicar un recargo porcentual sobre el valor de la hora ordinaria del nivel profesional, similar al aplicado en Tragsa.

Por la insistencia de **UGT** en este tema, se ha conseguido avanzar en:

- ✓ Reconocimiento expreso de actividades insalubres, tóxicas, penosas o peligrosas.
- ✓ Establecimiento de un plus salarial asociado a dichas actividades.

Sin embargo, como en otros muchos asuntos, **seguimos a la espera de la respuesta de SEPI**, ya que este punto está incluido en las líneas de negociación del Acuerdo de Homologación enviadas a SEPI hace ya varios meses.

Además, por parte de **UGT** seguimos solicitando a la Dirección su compromiso firme de colaboración en el proceso para promover el acceso a la jubilación anticipada sin penalización, mediante **coeficientes reductores** para quienes desempeñan trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos.

Y en la reunión del jueves, la **Dirección de RRHH ha puesto de manifiesto su intención de colaborar con nosotros** y facilitar toda la información y documentación necesaria en esta nueva **línea de trabajo**.

Por nuestra parte, desde **UGT** hemos empezado a movernos en diferentes ámbitos para conseguir el establecimiento de coeficientes reductores en Tragsatec.

Estamos trabajando con nuestra organización sindical para iniciar cuanto antes la recopilación de información y documentación de los colectivos afectados, con el objetivo de poner en marcha los trámites necesarios para el reconocimiento de trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre que se realizan en nuestra empresa, y que puedan dar acceso a la **jubilación anticipada**.

Y hemos dado un paso más.

Ya hemos establecido los primeros contactos con miembros de la Subcomisión relativa al estudio de la situación del sector veterinario, que se ha constituido en el Congreso de los Diputados,

Es necesario sensibilizar a sus ponentes del trabajo que se realiza en Tragsatec, y solicitar que se pronuncien a favor de la promoción del acceso a la jubilación anticipada del colectivo de campo, en este caso, de veterinarias y veterinarios como punta de lanza del resto de colectivos afectados en Tragsatec.

Información sobre el uso laboral de la inteligencia artificial y algoritmos en Tragsatec

Nos preocupan los **impactos** que el uso de las nuevas tecnologías y en especial la **inteligencia artificial** puede tener sobre el **empleo en Tragsatec**: puede sustituir tareas, puede modificarlas, y también puede dirigir decisiones laborales como la asignación de tareas, la evaluación del desempeño o incluso procesos de selección y supervisión.

Estos sistemas pueden generar riesgos, incluir sesgos o afectaciones a derechos fundamentales si no están correctamente supervisados.

Por este motivo, **UGT** hemos enviado a la Dirección una batería de preguntas con el objetivo de conocer con transparencia el uso real que se está haciendo de estos sistemas en nuestra empresa.

Solicitamos además que se informe a la parte social antes de implantar cualquier solución de IA o automatización que afecte a decisiones laborales, más allá de las que puedan estar ya implantadas.

Exigimos que sea la **negociación colectiva** el marco de regulación para incluir nuevas tecnologías en los flujos de trabajo, para vigilar que no tenga afección en: la sustitución de puestos de trabajo; formación; seguridad y salud, tiempo de trabajo...;

Estas tecnologías se entrenan y desarrollan a partir de nuestros datos y de nuestro trabajo...

UGT vamos a luchar para que los incrementos de productividad y la plusvalía digital que generan reviertan en la plantilla como mejoras en condiciones laborales.

Estaremos vigilantes para que no se utilicen estos sistemas como una amenaza para los puestos de trabajo.

Por otro lado, consideramos fundamental y urgente que se promueva una **formación estratégica** relacionada con la alfabetización en materia **de IA y de nuevas tecnologías**, para todas las personas trabajadoras, pero en especial de aquellas que tengan roles o puestos de trabajo de supervisión, uso o control de dichas herramientas. Lo llevamos el año pasado a la Comisión de Formación y este año lo volveremos a llevar, porque vemos cómo se está extendiendo el uso de esta tecnología en la empresa y nos parece fundamental.

Exigencia de medidas ante la crisis en Oriente Medio: Negociación de los Planes de Movilidad Sostenible

Desde la Sección Sindical Estatal de **UGT** en Tragsatec hace unos días solicitamos a la Dirección la **puesta en marcha urgente** de medidas que reduzcan los desplazamientos y alivien el impacto que el incremento de precios, consecuencia de la crisis energética derivada de la guerra ilegal impulsada por EEUU e Israel, está provocando en la plantilla de Tragsatec.

En esa misma comunicación solicitamos el inicio inmediato de la negociación de los Planes de Movilidad Sostenible en el ámbito de la RSE y/o en los territorios.

¡Nuestra solicitud no es una ocurrencia!

Está amparada por el Real Decreto-ley 7/2026, publicado el pasado sábado 21 de marzo y convalidado por el Congreso, donde se establecen las medidas de respuesta ante la Crisis en Oriente Medio. Entre ellas, el adelanto en 12 meses del plazo de entrada en vigor del deber de negociar y elaborar los Planes de Movilidad Sostenible al trabajo, definidos en la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible.

Esto obliga a que Tragsatec tenga sus planes listos en diciembre de 2026

Para **UGT** es prioritario **abrir de forma inmediata un espacio de diálogo** con la Dirección de Tragsatec y con los responsables de SEDE y las UTs de cara a poder adoptar medidas negociadas y ágiles, orientadas a mitigar los efectos de la crisis que nos está afectando.

A las diferentes solicitudes planteadas por **UGT** y el resto de organizaciones sindicales, la Dirección se cierra en banda.

Consideran que no tienen que aplicar nuevas medidas a las ya implantadas con el Plan de Ahorro Energético, y que cumplirán la ley y negociarán los Planes de Movilidad Sostenible, únicamente en los centros de trabajo en los que sea obligatorio.

La Dirección rechaza de plano, por tanto, nuestras propuestas, aun así...

UGT exigimos negociación para la aplicación de medidas dirigidas a todos los centros de trabajo y que afecten a todas las personas trabajadoras que sirvan para reducir desplazamientos y aliviar el impacto económico que está teniendo esta crisis.

Comunicación de inicio de actuación en el ámbito de explotaciones ganaderas. Implicaciones para el personal veterinario

Ante la comunicación en algunos territorios de la necesidad de implantar un documento de **comunicación de inicio y coordinación de actividad empresarial en el ámbito de las explotaciones ganaderas**, desde **UGT** hemos solicitado información tanto a Dirección como al Subdirector de PRL de las implicaciones para el personal veterinario actuante de la firma de este documento.

Son muchas las dudas que surgen ante la existencia de este documento:

- Qué ocurre si el ganadero o propietario de una explotación se niega a firmar el documento
- Qué ocurre si las instalaciones no son las adecuadas para realizar el saneamiento ganadero
- Qué implicación tiene para el personal veterinario la firma de este documento, de cara a posible accidentes o incidentes

Dirección es clara en este sentido. **No hay implicación alguna para el personal veterinario**; su firma en este documento solo implica que se ha informado al ganadero correctamente. Y, si el ganadero se niega a firmar, se hace constar en el documento y se realizan las labores veterinarias igualmente.

Se recuerda la existencia en todos los territorios de los **partes de incidencia** y la necesidad de realizarlos siempre que las condiciones de las explotaciones no sean las adecuadas o el trato recibido no sea el correcto.

**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:

