

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

13758 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Centros y Servicios Veterinarios **código convenio 03100015012014.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 4/7/2014, suscrito por las representaciones la Asociación empresarial de veterinarios clínicos de la provincia de Alicante (AEVA) y de las centrales sindicales UGT y CCOO y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 9/2014 de 12 de junio, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 193/13, de 20 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 10 de Julio de 2014

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA.

TURISMO Y EMPLEO DE ALICANTE

(P.S. Resolución de 13/05/201 del Conseller de Economía, Industria, Turismo y Empleo)

EL JEFE DEL SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo.: D. Antonio Gregori Blanquer



CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Capítulo I.

Condiciones Generales.

Artículo 1. Determinación de las partes.

Este Convenio colectivo se pacta entre la organización empresarial Asociación Empresarial de Veterinarios Clínicos de la Provincia de Alicante (AEVA) y las Centrales Sindicales UGT y CCOO.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas dedicadas a actividades veterinarias, con centros de trabajo establecidos dentro de Alicante y su provincia, tengan o no su domicilio social en esta provincia.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio colectivo es de dos años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2015, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

La vigencia del convenio una vez denunciado y concluida la duración pactada, se limitará a un plazo máximo de veinticuatro meses, periodo en el que las partes si no negociaran o no se llegara a un acuerdo se podrán someter a un arbitraje que resolverá la controversia.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales en el seno de la Comisión Paritaria, para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las



condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Artículo 5. Denuncia y prorroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes de 60 días a la fecha de finalización de su vigencia.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Dirección Territorial de Empleo, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse esta.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, el mismo seguirá vigente en tanto no se pacte un texto que lo sustituya. Transcurridos veinticuatro meses sin llegar al acuerdo, cualquiera de las partes, podrá instar a los oportunos mecanismos de mediación y arbitraje.

Artículo 6. Compensación y absorción.

En aplicación del principio legal compensatorio, dado el carácter sectorial del convenio, las retribuciones establecidas en el mismo, no serán absorbibles y ni compensables por las condiciones establecidas con anterioridad por pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Artículo 7. Garantía ad personam.

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía ad personam, las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este convenio en su cómputo anual.

Artículo 8. Complemento de antigüedad

Esta cantidad reconocida bajo el concepto "plus de antigüedad consolidada" no será objeto de absorción, ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.



Capítulo II.

Organización del trabajo y funciones.

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Artículo 9. Aspectos básicos de la clasificación profesional.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador o trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

9.1 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Si se tuviera que asignar a un trabajador o trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

9.2 La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que les son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional, y conforme a las reglas de movilidad previstas en el artículo 10 del presente convenio.



9.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores o trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, son los que se definen a continuación:

9.3.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a. Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

b. Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

c. Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

9.3.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

9.3.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

9.3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

9.3.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

9.3.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.



Artículo 10. Clasificación profesional.

La clasificación queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I.- PERSONAL SANITARIO.

- Nivel I:
 - Veterinario Jefe.
 - Veterinario Especialista.
 - Veterinario Adjunto.
 - Veterinario.
- Nivel II:
 - Ayudante veterinario.
 - Técnico Especialista Laboratorio (TEL).
 - Técnico Especialista Radiodiagnóstico (TER).
- Nivel III:
 - Auxiliar veterinario.

GRUPO II.- PERSONAL NO SANITARIO.

- Nivel I
 - Titulado Superior.
- Nivel II
 - Administrativo.
- Nivel III
 - Auxiliar Administrativo.
 - Auxiliar Mantenimiento de Instalaciones.
- Nivel IV
 - Auxiliar de Peluquería.
 - Auxiliar de Limpieza.
 - Auxiliar de Servicios Generales.

Artículo 11. Definición de las categorías profesionales.

La definición de las diferentes categorías profesionales que integran los grupos profesionales, será la siguiente:



GRUPO I.- PERSONAL SANITARIO.

NIVEL I:

- **Veterinario Jefe.** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulaciones exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en funciones de organización, dirección, coordinación y supervisión del trabajo a desarrollar por los veterinarios y personal técnico y auxiliar de la empresa, además de las propias como veterinario/a. Es el último responsable de todos aquellos procedimientos realizados por sus subalternos.

- **Veterinario Especialista.** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en funciones de organización y realización de las labores clínicas que tengan lugar en la empresa, derivadas de la prestación de servicios clínicos, y que está en posesión de titulación adicional, emitida por el Consejo General de Colegios Veterinarios de España, o por uno de los Colegios Veterinarios Europeo o Americano, reconocidos internacionalmente por el que se le acredita como especialista. Se encarga de las consultas y los procedimientos veterinarios, siendo plenamente responsable del trabajo realizado.

- **Veterinario Adjunto.** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en funciones de organización y realización de las labores clínicas que tengan lugar en la empresa, derivadas de la prestación de servicios clínicos y que se encarga de las consultas y los procedimientos veterinarios, siendo plenamente responsable del trabajo realizado.

- **Veterinario.** Es aquel licenciado en veterinaria que bajo la supervisión del Veterinario Jefe, y/o el Veterinario Especialista, y/o el Veterinario Adjunto, realiza las consultas y procedimientos veterinarios.

La diferencia entre veterinarios de las diferentes categorías, está en función de:

- a) Tiempo de vinculación con la empresa y/o experiencia profesional.
- b) Nivel de formación postgrado.
- c) Desarrollo de alguna especialidad clínica o acreditación de diplomatura europea o americana.
- d) Grado de responsabilidad.



NIVEL II:

- **Ayudante veterinario.** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de atender a clientes y asistir a la atención clínica de los animales en la consulta, quirófano, hospitalización, radiodiagnóstico y laboratorio de análisis, cumpliendo normas técnico-sanitarias de calidad y de seguridad e higiene, bajo la supervisión del veterinario

- **Técnico Especialista Laboratorio (TEL).** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de los análisis clínicos, de control y supervisión del mantenimiento de los equipos y productos empleados en la actividad clínica del centro.

- **Técnico Especialista Radiodiagnóstico (TER).** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de pruebas radiodiagnósticas, de control y supervisión del mantenimiento de los equipos y productos empleados en la actividad clínica del centro.

NIVEL III:

- **Auxiliar veterinario.** Es el/la trabajador/a que tiene encomendadas las funciones propias de colaboración, en todas las tareas auxiliares desarrolladas en los centros y servicios veterinarios.

GRUPO II.- PERSONAL NO SANITARIO.

NIVEL I:

- **Titulado Superior.-** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en las funciones administrativas de gestión y negocio. Es responsable de la planificación e implementación de estrategias de áreas



de negocio, programando las actividades, gestionando personas, organizando y controlando recursos materiales, las operaciones económico-financieras y desarrollando la comercialización y venta de los productos y servicios, haciendo uso de medios informáticos y telemáticos, gestionando con criterios de calidad y protección ambiental, todo ello asegurando la prevención de riesgos laborales.

NIVEL II:

- **Administrativo.-** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de la gestión administrativa garantizando el mantenimiento actualizado del sistema de información y el archivo de documentación, así como la organización, supervisión, coordinación y control de las tareas de los auxiliares administrativos.

NIVEL III:

- **Auxiliar administrativo.-** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de asistir a la gestión de forma proactiva, organizando y apoyando la gestión administrativa y documental del centro veterinario, así como de apoyo a los técnicos de administración, gestión y negocio o técnicos de administración, en aquellas tareas que le sean encomendadas por estos.

- **Auxiliar de mantenimiento de instalaciones.-** Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, corresponde al mismo la reparación y conservación en general de las dependencias del centro veterinario.

NIVEL IV:

- **Auxiliar de peluquería.-** Corresponde al mismo desempeñar las funciones de aseo, higiene, desparasitación externa así como servicios de tipo estéticos que sean solicitados por el cliente para su mascota.

- **Auxiliar de limpieza.-** Corresponde al mismo la limpieza en general de las dependencias del centro veterinario, manteniéndolo en todo momento limpio y con la higiene necesarias.



- **Auxiliar de servicios generales.**- Corresponde al mismo realizar aquellas tareas auxiliares no sanitarias no contempladas en categorías anteriores.

Artículo 12. Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional no tendrá más limitaciones que las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de determinadas tareas o funciones.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al Grupo Profesional, sólo será posible cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Promociones y ascensos.

En el marco del derecho a la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras, estos podrán comunicar a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran obtenerse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas que la justifique, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida para lo que deberá superar un periodo de prueba pactado en su contrato.

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

13.1 El ascenso implicará un cambio de categoría profesional dentro del grupo profesional en el que se encuentre encuadrado el trabajador, según el sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio.

13.2 La promoción implicará un cambio de grupo o nivel profesional, dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio.

13.3 Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, experiencia profesional, antigüedad del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.



13.4 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

13.5 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

13.5.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

13.5.2 Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

13.5.3 Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.

b. El trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación.

c. Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 2 años desde que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, éste podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y/o la experiencia.

d. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal laboral de la Comunidad Valenciana.

13.6 Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrán establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.



Artículo 14. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Sucesión de empresa.

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.



Capítulo III.

Percepciones salariales y extrasalariales.

Artículo 16. Estructura salarial.

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo.

Artículo 17. Salario Base y clausula de revisión salarial.

17.1. El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo profesional en que se halle encuadrado.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

17.2. El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en los Anexos I y II.

17.3. Las tablas salariales pactadas en el presente convenio son las referidas a los años 2014 y 2015, según se establece en los Anexos I y II respectivamente, siendo revisables al final de cada ejercicio conforme a lo dispuesto en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva firmada por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME el 25 de enero de 2012, quedando garantizados los incrementos pactados.

Los atrasos del convenio serán abonados antes del último día hábil del mes siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante con carácter retroactivo desde el día 1 de enero del correspondiente año.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

18.1. Todo el personal afectado por este convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una en la primera quincena del mes de junio y la otra, en la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del



salario base, más el complemento de puesto de trabajo, más lo que le corresponda percibir por el concepto de complemento de antigüedad consolidada.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

El personal enfermo o accidentado, percibirá estas gratificaciones con arreglo a su salario base mensual, más el complemento de puesto de trabajo, más el complemento de antigüedad consolidada, si la tuviera. Al personal que en general presten servicios por horas o medias jornadas, se les abonarán las gratificaciones en la parte que corresponda al salario percibido.

18.2 La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades, previa negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si la hubiese.

Artículo 19.- Plus de nocturnidad.

19.1. El Plus de nocturnidad consistirá en un 25% más del salario base. Este plus será proporcional a las horas efectivamente trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 8 horas de la mañana.

19.2. El Plus de nocturnidad sólo se recibirá en servicio en activo, no cobrándose en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral o de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

19.3. La retribución específica de este plus se podrá acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas nocturnas por descanso.

Artículo 20.- Plus festivo.

20.1. Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado festivo, cuya cuantía se fija con un incremento del 25 por ciento del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo.



Se entiende por día festivo, aquél designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos cuando coincida con el descanso semanal del trabajador o trabajadora.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

Horas festivos = (salario bruto anual / jornada anual) x 1.25.

20.2. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

- a) Las contrataciones realizadas específicamente para domingos y festivos.
- b) Cuando el trabajador o trabajadora afectado ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica.

20.3. Así mismo, se podrá acordar entre la empresa y su personal la compensación de las horas trabajadas en festivos por descanso equivalente e incrementado en un 25 por ciento.

Artículo 21. Pluses, desplazamientos y dietas.

Plus de transporte.

Al objeto de compensar a los trabajadores y trabajadoras el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará con carácter extrasalarial, la cantidad establecida en los Anexos I y II en concepto de plus de transporte por día efectivamente trabajado.

Desplazamiento y dietas.

Se establece la cantidad de 0,19 céntimos de Euro por kilómetro, para los trabajadores y trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa. El importe de la media dieta y dieta completa, será satisfecho según tablas. La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador o trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.



Artículo 22. Uniformes.

Cuando las empresas exijan una uniformidad específica a determinadas personas trabajadoras les proveerá de las correspondientes prendas de ropa en función de la estación, con al menos dos juegos de cada una de ellas, cada 2 años.

Capítulo IV.

Jornada de trabajo.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual efectiva de trabajo será 1.780 horas.

La jornada anual, podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año en un porcentaje que no superará un diez por ciento. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

El/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Será competencia exclusiva de la empresa la organización del trabajo en el centro veterinario, sin otras limitaciones que las señaladas en este convenio y disposiciones legales aplicables. Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas de descanso; se tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpido.

Se garantizará en todo caso el descanso de un fin de semana (sábado y domingo) al mes de forma ininterrumpida.

En caso de realizarse jornada continuada superior a 6 horas, se establecerá durante la misma un descanso de 20 minutos, que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El personal que por pacto hace un turno de 12 horas, tiene derecho a 45 minutos de descanso retribuido dentro de su jornada diaria.

En el supuesto de centros de trabajo en los cuales hay una actividad de 24 horas diarias, es preciso que siempre, y en cualquiera de los turnos de 8 horas, haya como mínimo un veterinario adjunto presente.



Artículo 24.- Servicios de atención localizada.

Se entenderá por servicio de atención localizada el tiempo de trabajo que, con carácter complementario, deberá realizar el personal fuera de la jornada ordinaria.

A estos efectos, se computará como jornada efectiva de trabajo los casos en que la presencia del trabajador en el centro, sea requerida y por la exacta duración de ésta.

El límite máximo que un trabajador puede estar en esta situación, no podrá exceder de 1,5 veces de la jornada laboral pactada en su contrato de trabajo.

En este servicio, se garantizará en todo caso el descanso de dos fines de semana (sábado y domingo) al mes.

Artículo 25.- Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las ocho de la mañana.

La retribución específica del trabajo nocturno no habitual, viene establecido en el Artículo 19 del presente convenio colectivo.

Artículo 26. Calendario laboral.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral con definición de los turnos y horarios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La empresa comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras si hubiese, o a los trabajadores y trabajadoras, una propuesta de calendario.
2. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si hubiese, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa.
3. Valorado el informe de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

1. Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual pactada.



2. A efectos del cómputo de las horas extraordinarias, se considerarán:

- a) Horas diurnas laborales: Las comprendidas entre las 8:00 y las 22:00 horas en jornadas laborales de lunes a sábado, ambos inclusive.
- b) Horas nocturnas laborales: Las comprendidas entre las 22:00 y las 8:00 horas en jornadas laborales de lunes a sábado, ambos inclusive.
- c) Horas diurnas festivas: Las comprendidas entre las 8:00 y las 22:00 horas en domingos y festivos.
- d) Horas nocturnas festivas: Las comprendidas entre las 22:00 y las 8:00 horas en domingos y festivos.

3. El número de las horas extraordinarias permitidas no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado siguiente.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación con arreglo a lo previsto en el párrafo siguiente y para las horas complementarias por servicio de guardia.

5. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado, incrementado en un 50%.

Solo en el caso que se pacte de manera expresa se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

6. El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1.50.$$

Artículo 28. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas pudiendo estar divididas en dos periodos, siendo uno de ellos como mínimo



de 21 días consecutivos. Para el fraccionamiento de las vacaciones ambas partes deben estar de acuerdo.

El personal que ingrese en la empresa en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado. Su disfrute, si ingresa con posterioridad al cierre del calendario de vacaciones y solo para ese año, será fijado de mutuo acuerdo con la empresa al tiempo de su ingreso en la misma, sin que su disfrute se pueda posponer más allá del 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del trabajador, hecha con 15 días de antelación como mínimo a la fecha de comienzo del disfrute y de común acuerdo con la empresa. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al disfrute de 9 días de vacaciones en este periodo.

El calendario de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses al comienzo del disfrute. El inicio de las mismas, no podrán coincidir con el día de descanso semanal o festivo. En caso de desacuerdo, se someterá este calendario a los procedimientos de mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



Capítulo V.

Licencias retribuidas y excedencias.

Artículo 29. Licencias retribuidas.

1. El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) quince días naturales en caso de matrimonio.

b) quince días por inscripción en el Registro Oficial de Uniones de Hecho por una sola vez, y con la misma persona.

Dichos periodos se disfrutarán a partir del hecho causante o entre dos días antes o quince días naturales después del evento, a elección del trabajador, pudiendo acumularse el periodo vacacional, y no pudiendo ser absorbido por éste en caso de concurrencia de ambos eventos.

c) tres días, en caso de nacimiento de un hijo o hija, que se ampliará en tres días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 200 Km de la misma.

d) cuatro días, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad y 1º de afinidad que serán ampliables en tres días más, como en el caso anterior.

e) dos días, en caso de fallecimiento de parientes del 2º grado de afinidad.

f) cuatro días, continuos o alternos, por enfermedad del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad y 1º de afinidad, siempre que la enfermedad conlleve hospitalización del enfermo y mientras dure el hecho causante. Este permiso se ampliará en tres días más en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, situada a más de 200 Km de la misma.

g) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) un día por traslado de domicilio habitual.

i) hasta un máximo de 6 días al año para concurrir a exámenes de enseñanzas oficialmente reconocidas y previa justificación de los mismos.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 10 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas, o para acompañar al cónyuge, pareja de hecho, o ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas.



El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

3. Con efectos meramente informativos se acompaña tabla de parentescos por afinidad y consanguinidad:

GRADOS	PARENTESCO			
1º	Padre/Madre.	Suegro/Suegra.	Hijo/Hija.	Yerno/Nuera.
2º	Abuelo/Abuela.	Hermano/Hermana.	Cuñado/Cuñada.	Nieto/Nieta.
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía.	Sobrino/Sobrina.	Biznieto/Biznieta.
4º	Primo/Prima.	Tíos abuelos.		

Artículo 30. Excedencias.

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, con las peculiaridades previstas en el presente capítulo.

Artículo 31. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a. Adopción en el extranjero.

b. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

c. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/ de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador o trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por una duración que no exceda de los cuatro meses. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma. A falta de pacto sobre estas cuestiones se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

1.- El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- La solicitud deberá realizarse por escrito haciendo constar la duración de la misma.

3.- El trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso en la empresa con 30 días de antelación a la finalización de la misma.

4.- El trabajador o trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Artículo 33. Excedencia para atender el cuidado de hijos/as y familiares.

1.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto, permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, o la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



3.- La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, respetando en todo caso lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.- Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5.- El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6.- La solicitud deberá realizarse por escrito haciendo constar la duración de la misma.

7.- El trabajador o trabajadora deberá solicitar su reingreso en la empresa con 30 días de antelación a la finalización de la misma.

Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor /a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por paternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquéllos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado sobre paternidad.

2.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse en su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los



progenitores, a elección de los interesados/as; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro u otra.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 36. Permiso por lactancia y reducción de jornada.

1.- Para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 21 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2.- En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.



Asimismo y a su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Si los dos progenitores o progenitoras trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

3.- Cualquier trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo un menor de doce años, o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por tener a su cuidado a un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.- La reducción de jornada y su concreción horaria contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 37. Protección a la maternidad.

1. En el supuesto de que existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o en la salud del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la [jornada laboral](#).



Artículo 38. Principio de no discriminación.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 39. Planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la hubiere.

Los planes de igualdad podrán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.



3. Promoción y formación.
4. Retribución.
5. Ordenación del tiempo de trabajo.

Además los planes de igualdad deberán contener:

1. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
2. Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
3. Evaluación anual del Plan.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45 y 46 y 47 de la Ley de igualdad.

Artículo 40. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

- 1.- A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la trabajadora.
- 2.- A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.
- 3.- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho.

La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.



4.- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

5.- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Capítulo VI.

Régimen asistencial.

Artículo 41. Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente.

El personal dado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá de su empresa un complemento del 25% de su base reguladora de cotización por el tiempo que dure la I.T.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento de I.T., que se calculará sobre la base reguladora de cotización y en función de los días de baja, de la siguiente manera:

Nº DIAS I.T.	PRESTACIÓN I.T.	COMPLEMENTO I.T.	TOTAL PRESTACIÓN + COMPLEMENTO
0 – 3	0%	50%	50%
4 – 10	60%	0%	60%
11 – 14	60%	15%	75%



Nº DIAS I.T.	PRESTACIÓN I.T.	COMPLEMENTO I.T.	TOTAL PRESTACIÓN + COMPLEMENTO
15 – 20	60%	20%	80%
21 – 540	75%	5%	80%

Capítulo VII.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 42. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

El plan de prevención, la evaluación de riesgos, así como las medidas para la eliminación y/o control de los riesgos que se contengan en la planificación de la acción preventiva se diseñarán y llevarán a cabo atendiendo a los principios de la acción preventiva reflejados en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, para su determinación se llevarán a cabo las mediciones, análisis o ensayos necesarios, conforme a la normativa de prevención y a los documentos a los que se refiere el artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las empresas adaptarán su gestión preventiva a todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio.

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

Todos los trabajadores afectados por el ámbito de este convenio tendrán acceso a vigilancia periódica de sus condiciones de salud. Los reconocimientos médicos que tendrán a su disposición serán anuales, de carácter específico en función del puesto de trabajo que desempeñen y por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras, salvo en los casos que determina la normativa.



A este respecto, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 44. Formación e información en prevención de riesgos laborales.

La cultura preventiva es una pieza clave de la prevención de riesgos laborales. Por ello, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligatoriedad de facilitar a los/as trabajadores/as información y formación.

Para garantizar la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores y trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información sea adecuada y suficiente y cuente con los requisitos de calidad exigibles.

Artículo 45. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales y un papel activo en la promoción del cumplimiento normativo por parte de los trabajadores en colaboración con la dirección de la empresa.

Para el desarrollo de estas y otras funciones y competencias se pondrá a disposición de los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud la documentación necesaria, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Asimismo, serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias de los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.



Capítulo VIII.

Formación.

Artículo 46. Formación.

1.- Los negociadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

2.- Los principios básicos que inspiran esta política son:

- a) La formación no es un fin, sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.
- b) La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.
- c) La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos asistenciales.
- d) Tendrán preferencia para la asistencia a los cursos que se impartan, aquellos/as trabajadores/as que hayan participado en menos ocasiones, así como quienes estén desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso de formación que se trate. En caso de ser varios los interesados, las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo con el titular del centro veterinario.

3.- Se informará anualmente a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, de los planes de formación de la empresa, así como de sus modificaciones.

En este sentido, la dirección de la empresa se reunirá con la representación legal de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación legal de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones según el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento, así como la firma de la solicitud de subvención para los planes de formación.



4.- Los objetivos de la formación podrán ser entre otros:

- a) Formar y actualizar al personal de nuevo ingreso y al de la plantilla en las actividades específicamente veterinarias.
- b) Actualizar los conocimientos profesionales exigibles para el desempeño del puesto de trabajo.
- c) Desarrollar, en sus diversos grados, las especialidades veterinarias, tanto las referidas al propio trabajo, como las encomendadas a categorías superiores.
- d) Fomentar el reciclaje profesional para asegurar estabilidad del personal en su empleo, en supuesto de transformación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.
- e) Adquirir conocimiento de idiomas nacionales y extranjeros.
- f) Capacitar permanentemente a quienes desempeñan puestos de responsabilidad.
- g) Desarrollar la personalidad del personal en sus diversos aspectos.
- h) Facilitar la adquisición de los conocimientos que permitan aspirar a promociones de categorías o a otros puestos de trabajo, que no necesiten titulación.
- i) Facilitar el reciclaje profesional de los técnicos, así como del personal que se reincorpora al puesto de trabajo, tras los periodos de excedencia por cuidado de hijos o familiares, bajas de larga duración, etc.

Artículo 47. Permisos para la formación.

1.- Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad superior de un año tendrán derecho a un permiso de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, siempre que dicha formación esté directamente relacionada con el sector veterinario y su puesto de trabajo y cuando ésta formación o similar esté incluida o no dentro de los planes de formación que la empresa establezca cada año al efecto.

2.- Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular el crédito de veinte horas anuales de formación cada cinco años.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo.



Capítulo IX.

Contratación.

Artículo 48. Período de prueba.

1.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal del Nivel I: seis meses.
- b) Personal del Nivel II: tres meses.
- c) Personal de los Niveles III y IV: un mes.

2.- El periodo de prueba nunca superará la duración del contrato de trabajo.

3.- En aquellos contratos de trabajo cuya duración fuera menor al periodo de prueba que le pudiera corresponder según el apartado 1 del presente artículo, dicho periodo de prueba será el 50% de la duración del contrato.

Artículo 49. Contratación eventual.

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Contrato eventual por circunstancias de la producción. Podrá ser celebrado por un periodo máximo de 12 meses en plazo de 18 meses.

Contrato de obra o servicio determinado. Podrá ser concertado por el tiempo que dure la obra y servicio hasta los 3 años, pudiéndose prorrogar por un año más en caso que la obra o el servicio por el cual se contrató no hubiera concluido en el periodo anterior.

Contrato en prácticas. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.



Se establecen los siguientes periodos de prueba para los contratos en prácticas:

a) Personal del Nivel I: dos meses.

b) Personal del Nivel II: un mes.

La retribución de los trabajadores y trabajadoras en prácticas, no podrá ser inferior al 70% o al 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario base fijado para cada uno de los grupos profesionales existentes, según se establece en las tablas salariales de los Anexos I y II.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

Capítulo X.

Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 50. Preaviso por dimisión del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, y salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal del Nivel I: sesenta días.

b) Personal de los Niveles II, III y IV: treinta días.

Las empresas una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrán prescindir de los servicios del trabajador antes de la fecha prevista por el mismo, para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha en que el trabajador o trabajadora indicaba, como finalización voluntaria de la relación laboral.



El incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por cese voluntario del contrato, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo XI.

Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 51. De los trabajadores, trabajadoras y sus representantes.

1. En el Marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio general.

2. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

3. En el ámbito de cada empresa, Dirección de ésta y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrán acumular (total o parcialmente) en uno o varios representantes sindicales las horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa o en su caso de delegados de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

Artículo 52. Del derecho de reunión.

1.- Los trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la empresa.



2.- Se respetará por las empresas el derecho de todo trabajador o trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 53. Derechos, obligaciones y garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras (comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa de acuerdo con la LOLS), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

Artículo 54. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y/o trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por un delegado o delegada sindical elegido por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Artículo 55. De los comités de empresa.

Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.



Artículo 56. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

1.- Utilización del correo electrónico. En aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa (delegados y delegadas de personal, miembros de los comité de empresa y delegado/as sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.

El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados y empleadas, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2.- Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.



Artículo 57. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.

En dicho tablón sólo podrán insertarse comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del TRET.

Capítulo XII.

Sistemas telemáticos de la empresa.

Artículo 58. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.
2. Los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 59. Utilización de correo electrónico.

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores y trabajadoras, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores y trabajadoras, clientela, vendedores/as, socios/as, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.



Artículo 60. Uso de internet.

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores y trabajadoras que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 61. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.



El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Capítulo XIII.

Código de conducta laboral.

Artículo 62. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 63. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

63.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

63.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.



63.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

63.4 La falta de aseo y limpieza personales.

63.5 No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.

63.6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

63.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

63.8 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

63.9 La embriaguez ocasional.

63.10 La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 64. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

64.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

64.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

64.3 Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

64.4 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

64.5 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

64.6 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

64.7 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

64.8 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

64.9 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

64.10 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa.

64.11.- El incumplimiento del pacto de especialización.



64.12 El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

65.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

65.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

65.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

65.4 Violar el secreto de correspondencia.

65.5 Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

65.6 Revelar a terceras personas datos de la empresa o de su clientela, sin mediar autorización expresa de la misma.

65.7 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

65.8 La embriaguez durante el trabajo.

65.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

65.10 El abuso de autoridad.

65.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

65.12 El acoso sexual y por razón de sexo.

65.13 El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

65.14 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

65.15 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

65.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.



65.17 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores y trabajadoras.

65.18 La negligencia del trabajador o trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.

65.19 La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas graves para la empresa.

65.20 El incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia.

65.21 La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 66. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido.

Artículo 67.- Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 68. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona.



Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución española y el resto del ordenamiento jurídico.

Capítulo XIV.

Procedimiento de desvinculación salarial.

Artículo 69. Cláusula de descuelgue o inaplicación.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación o cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma en ambos casos.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este convenio colectivo será el siguiente:

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/as de personal, si los hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica acreditativa de la no aplicación.

A partir de la fecha de la comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho periodo de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.



En caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el termino de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores de la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificadas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la progresiva recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcance un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

Capítulo XV.

Comisión paritaria.

Artículo 70. Comisión paritaria.

La comisión paritaria se compondrá de cuatro vocales designados por cada una de las partes que negocian el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora. Para



que esté validamente constituida requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada una de las partes.

La comisión paritaria del convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias para la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 71 del presente convenio.

DOMICILIO: El domicilio de la comisión paritaria a todos los efectos será en la Calle Orense, 10 de Alicante



Capítulo XVI.

Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 71. Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el D.O.G.V. el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL), por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano para solucionar eficazmente las discrepancias que surja en relación a las cláusulas del presente convenio.

Disposición Adicional Primera.

Cuota de reserva y medidas alternativas.

Siempre que sea posible, el 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y/o trabajadoras, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. No obstante podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ninguna persona candidata con una discapacidad o minusvalía adecuado al puesto de trabajo.

Disposición Adicional Segunda.

Para hacer constar que este texto articulado del Convenio Colectivo de Centros y Servicios Veterinarios de la Provincia de Alicante, ha sido negociado por la representación empresarial y sindical que consta en el artículo primero de este texto articulado, y que ha sido aprobado unánimemente por todos ellos.



Disposición Adicional Tercera.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Disposición Adicional Cuarta.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.

Disposición Adicional Quinta.

El/La trabajador/a contratado/a con la categoría profesional de Veterinario/a, podrá permanecer en esta categoría al menos durante 2 años y un máximo de 4 años. Transcurrida dicha duración máxima el trabajador/a deberá ser contratado/a con la categoría profesional de Veterinario/a Adjunto/a.

Para aquellos centros de trabajo que dispongan de los servicios de un único profesional Veterinario, éste deberá ser contratado como mínimo con la categoría profesional de Veterinario Adjunto.

Disposición Adicional Sexta.

El tiempo empleado por los trabajadores y trabajadoras que impartan charlas de información o divulgación en jornadas, seminarios, conferencias, etc., por cuenta de la empresa, tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.



Disposición Final.

En todo lo no previsto por este convenio se aplicarán los dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales supletorias vigentes.

Este texto se firma en Alicante, en la sede de COEPA, siendo el día 13 de junio de 2014.

ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2014.

GRUPOS	NIVELES	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	P.P. PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	SALARIO ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL SANITARIO	NIVEL I	Veterinario Jefe	1.159,00 €	728,65 €	314,61 €	26.427,10 €
		Veterinario Especialista	1.159,00 €	569,58 €	288,10 €	24.200,12 €
		Veterinario Adjunto	1.159,00 €	134,75 €	215,63 €	18.112,50 €
		Veterinario	1.159,00 €	0,00 €	193,17 €	16.226,00 €
	NIVEL II	Ayudante Veterinario	925,52 €	228,36 €	192,31 €	16.154,32 €
		Técnico Especialista Laboratorio (TEL)	925,52 €	228,36 €	192,31 €	16.154,32 €
		Técnico Especialista Radiodiagnóstico (TER)	925,52 €	228,36 €	192,31 €	16.154,32 €
	NIVEL III	Auxiliar Veterinario	789,71 €	133,85 €	153,93 €	12.929,84 €
GRUPO II.- PERSONAL NO SANITARIO	NIVEL I	Titulado Superior	1.159,00 €	134,75 €	215,63 €	18.112,50 €
	NIVEL II	Administrativo	925,52 €	167,00 €	182,09 €	15.295,28 €
	NIVEL III	Auxiliar Administrativo	789,71 €	133,85 €	153,93 €	12.929,84 €
		Auxiliar de Mantenimiento de Instalaciones	789,71 €	28,17 €	136,31 €	11.450,32 €
	NIVEL IV	Auxiliar de Peluquería	754,50 €	130,78 €	147,55 €	12.393,92 €
		Auxiliar de Limpieza	754,50 €	0,00 €	125,75 €	10.563,00 €
		Auxiliar de Servicios Generales	754,50 €	0,00 €	125,75 €	10.563,00 €



Dieta Media	18,65 €
Dieta Completa	54,94 €
Plus Transporte	2,36 €



ANEXO II. TABLA SALARIAL AÑO 2015.

GRUPOS	NIVELES	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	P.P. PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	SALARIO ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL SANITARIO	NIVEL I	Veterinario Jefe	1.165,95 €	733,02 €	316,50 €	26.585,66 €
		Veterinario Especialista	1.165,95 €	573,00 €	289,83 €	24.345,32 €
		Veterinario Adjunto	1.165,95 €	135,56 €	216,92 €	18.221,18 €
		Veterinario	1.165,95 €	0,00 €	194,33 €	16.323,36 €
	NIVEL II	Ayudante Veterinario	931,07 €	229,73 €	193,47 €	16.251,25 €
		Técnico Especialista Laboratorio (TEL)	931,07 €	229,73 €	193,47 €	16.251,25 €
		Técnico Especialista Radiodiagnóstico (TER)	931,07 €	229,73 €	193,47 €	16.251,25 €
	NIVEL III	Auxiliar Veterinario	794,45 €	134,65 €	154,85 €	13.007,42 €
GRUPO II.- PERSONAL NO SANITARIO	NIVEL I	Titulado Superior	1.165,95 €	135,56 €	216,92 €	18.221,18 €
	NIVEL II	Administrativo	931,07 €	168,00 €	183,18 €	15.387,05 €
	NIVEL III	Auxiliar Administrativo	794,45 €	134,65 €	154,85 €	13.007,42 €
		Auxiliar de Mantenimiento de Instalaciones	794,45 €	28,34 €	137,13 €	11.519,02 €
	NIVEL IV	Auxiliar de Peluquería	759,03 €	131,56 €	148,43 €	12.468,28 €
		Auxiliar de Limpieza	759,03 €	0,00 €	126,50 €	10.626,38 €
		Auxiliar de Servicios Generales	759,03 €	0,00 €	126,50 €	10.626,38 €

Dieta Media	18,76 €
Dieta Completa	55,27 €
Plus Transporte	2,37 €