



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

7653 RESOLUCION REGISTRO CONVENIO COLECTIVO CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para los **CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS de la provincia de ALICANTE**. Código convenio 03100015012014

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 8/07/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para los centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito por la Asociación Empresarial de Veterinarios Clínicos de la provincia de Alicante (AEVA) y las Centrales Sindicales UGT y CCOO.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 9/07/2024, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 30/07/2024.

III. En fecha 23/08/2024 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 6/09/2024.

IV. En fecha 9/09/2024 se efectuó un segundo requerimiento que fue atendido en fecha 17/09/2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.3 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **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, 25 de septiembre de 2024
LA DIRECTORA TERRITORIAL
Cortes María Martínez de las Heras



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 se aplicará a todo el personal que preste 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 se aplicará en todo el territorio de la provincia de Alicante.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. La duración de este Convenio colectivo es de dos años, desde el 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2025, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

2. 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 prórroga.

1. 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.

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



3. Una vez concluida la duración pactada de este convenio colectivo las tablas salariales se incrementarán de acuerdo con el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC), o índice que lo sustituya, del año precedente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo de este convenio colectivo, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto de este convenio colectivo hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 7. Compensación y absorción.

En aplicación del principio legal compensatorio, dado el carácter sectorial del convenio, las retribuciones establecidas en el mismo no serán absorbibles 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 8. 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 9. 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.

Dicha clasificación profesional garantiza la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.



Artículo 10. 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 la persona trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

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 desarrolle el personal. 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 una persona trabajadora 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 la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la misma. Si se tuviera que asignar a una persona 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.

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 14 del presente convenio.

Los factores que influyen en la clasificación profesional del personal trabajador 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:

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 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 cualitativa y cuantitativamente suficiente.

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.



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.

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.

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.

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 11. Clasificación profesional.

La clasificación queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo I-Personal sanitario.

a) Nivel I:

1.º Personal Veterinario Director.

2.º Personal Veterinario Generalista.

3.º Personal Veterinario Supervisado.

b) Nivel II:

1.º Personal Técnico Especialista en Laboratorio.

2.º Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.

c) Nivel III:

1.º Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria (ACV).

2. Grupo II-Personal no sanitario.

a) Nivel I:

1.º Personal Titulado Superior.

b) Nivel II:

1.º Personal Administrativo.

c) Nivel III:

1.º Personal Adiestrador-Educador Canino.

2.º Personal Peluquero de animales de compañía.

3.º Personal Auxiliar Administrativo.



d) Nivel IV:

1.º Personal de Limpieza.

2.º Personal de Servicios Generales.

Artículo 12. Definición de las categorías profesionales.

La definición de las diferentes categorías profesionales que integran los

grupos profesionales, será la siguiente:

a) Grupo I-Personal sanitario.

1.º Nivel I:

a. Personal Veterinario Director. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulaciones exigidas por la legislación para el ejercicio profesional veterinario, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa y última sobre el centro o servicio veterinario en funciones de organización, dirección, coordinación y supervisión del trabajo a desarrollar por el personal veterinario y el personal técnico y auxiliar de la empresa, además de las derivadas de la prestación de servicios veterinarios.

b. Personal Veterinario Generalista. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional veterinario, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo como profesional veterinario que comporta responsabilidad directa en funciones de organización, supervisión y realización de las labores que tengan lugar en la empresa derivadas de la prestación de servicios veterinarios.

c. Personal Veterinario Supervisado. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional veterinario, y careciendo de responsabilidad directa, por estar bajo la supervisión del personal Veterinario Director o del personal Veterinario Generalista, desempeña un puesto de trabajo como profesional veterinario.

2.º Nivel II:

a. Personal Técnico Especialista en Laboratorio. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales 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.

b. Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales 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.



3.º Nivel III:

a. Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria (ACV). Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de atención y comunicación a clientes y asistencia a la atención clínica de los animales desarrolladas en los centros y servicios veterinarios, cumpliendo normas técnico-sanitarias de calidad y de seguridad e higiene, bajo la supervisión del personal veterinario.

b) Grupo II-Personal no sanitario.

1.º Nivel I:

a. Personal Titulado Superior. Es el personal 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.

2.º Nivel II:

a. Personal Administrativo. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de desempeñar las tareas administrativas en la gestión y el asesoramiento en las áreas laboral, comercial, contable y fiscal, ofrecer un servicio y atención a la clientela, realizar trámites administrativos con las administraciones públicas y gestionar el archivo y las comunicaciones de la empresa.

3.º Nivel III:

a. Personal Adiestrador-Educador Canino. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de adiestrar y educar perros con técnicas de aprendizaje bajo supervisión veterinaria.

b. Personal Peluquero de Animales de Compañía. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de aseo y arreglos estéticos de los animales de compañía.

c. Personal Auxiliar Administrativo. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las operaciones de la gestión administrativa en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención a la clientela, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente.



4.º Nivel IV:

a. Personal de Limpieza. Es el personal que, tiene encomendadas las funciones de limpieza en general de las dependencias del centro, manteniéndolo en todo momento limpio y con la higiene necesaria.

b. Personal de Servicios Generales. Es el personal que, tiene encomendadas las funciones de realizar aquellas tareas auxiliares no sanitarias no contempladas en categorías anteriores.

2. La diferencia entre el personal Veterinario de las diferentes categorías, está en función de:

a) Experiencia profesional.

b) Grado de responsabilidad.

c) Grado de mando.

Todos los factores deberán ser tenidos en cuenta en su conjunto, salvo en la categoría de personal Veterinario Director en la que prevalecerá el grado de responsabilidad.

Artículo 13. Características de las categorías profesionales.

1. Mientras se preste servicio veterinario es preciso que siempre esté presente, como mínimo, un profesional veterinario.

A efectos de este convenio colectivo se entiende por servicio veterinario la indicación y realización de las actividades dirigidas a la promoción y mantenimiento de la Salud Pública, a la prevención de las enfermedades y al diagnóstico, tratamiento, terapéutica y rehabilitación de los animales, así como al enjuiciamiento y pronóstico de los procesos objeto de atención y todas las que la normativa legal atribuya a los profesionales veterinarios.

A efectos de este convenio colectivo se entiende por profesional veterinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.d de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, a la persona licenciada o graduada en veterinaria contratada en el nivel I del grupo I.

2. El personal Veterinario Supervisado en ningún caso podrá ejercer su labor sin la presencia simultánea de un profesional veterinario que supervise su trabajo. No podrá haber más de dos profesionales Veterinarios Supervisados por cada profesional veterinario que supervise.

3. La persona trabajadora contratada con la categoría profesional de personal Veterinario Supervisado podrá permanecer en esta categoría un máximo de 2 años durante su vida laboral. Transcurrida dicha duración máxima la persona trabajadora deberá ser contratada, al menos, con la categoría profesional de personal Veterinario Generalista.

4. Cada uno de los centros y servicios veterinarios debe disponer de un director técnico veterinario. Esta persona podrá desempeñar sus funciones en un máximo de cuatro centros de trabajo de la misma empresa. En el caso de ser personal contratado deberá ser contratado obligatoriamente con la categoría profesional de personal Veterinario Director.



Artículo 14. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro de la empresa 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 si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación legal del personal.

3. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de las personas delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 15. Promociones y ascensos.

1. En el marco del derecho a la promoción interna de las personas trabajadoras, estas 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.

2. 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:

a) El ascenso implicará un cambio de categoría profesional dentro del grupo profesional en el que se encuentre encuadrada la persona trabajadora, según el sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio. La promoción implicará un cambio de grupo o nivel profesional, dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio.

b) 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 de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.



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

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

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

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.

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. La persona 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.

4. 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 podrá establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal del personal trabajador.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

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



Artículo 17. 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 18. 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 19. Salario Base y cláusula de revisión salarial.

1. El salario base es la retribución asignada a cada persona trabajadora 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.
2. Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.
3. El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en los Anexos I y II.
4. Las tablas salariales pactadas en el presente convenio son las referidas a los años 2024 y 2025, según se establece en los Anexos I y II, respectivamente.
5. 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 20. Gratificaciones extraordinarias.

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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.



6. La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades, previa negociación con la representación legal del personal, si la hubiese.

Artículo 21.- Complemento de nocturnidad.

1. El complemento de nocturnidad consistirá en un 25% más del valor de la hora ordinaria. Este complemento será proporcional a las horas efectivamente trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana.

2. El complemento 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.

3. Para la retribución específica de este complemento se podrá acordar entre la empresa y su personal, la compensación de las horas nocturnas por descanso equivalente.

Artículo 22.- Complemento de disponibilidad.

El complemento de disponibilidad, que viene desarrollado en el artículo 37 de este convenio colectivo, se abonará a aquellas personas trabajadoras de las categorías sanitarias a las que, de acuerdo con la programación funcional del centro, se les asigne un periodo de disponibilidad para realizar una cobertura de la atención sanitaria continuada.

El complemento de disponibilidad será el contemplado en la tabla de retribuciones.

Artículo 23. Complemento de festividad.

1. El complemento de festividad se abonará por cada festividad efectivamente trabajada con independencia del número de horas trabajadas, entendiéndose por festividad aquel día designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local.

2. Se exceptúa de lo establecido en el punto anterior, y por consiguiente no existirá derecho al cobro de dicho complemento en los supuestos de las contrataciones realizadas específicamente para festivos.

3. El complemento de festividad será el contemplado en la tabla de retribuciones.

Artículo 24. Complemento de festivos especiales.

1. Tendrán la consideración de festivos especiales el 1 de enero y el 25 de diciembre, contemplándose como tal la noche del 31 de diciembre, así como la noche del 24 de diciembre.

Se considerará a los efectos del pago de este complemento el horario comprendido entre las 21 h del 24 y 31 de diciembre a las 21 h del día siguiente.

2. El complemento de festivos especiales será el contemplado en la tabla de retribuciones.

Artículo 25. Complemento de carrera profesional.

El complemento de carrera profesional se abonará a aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida una escala de carrera profesional en su categoría profesional.



El complemento de carrera profesional será el contemplado en la tabla de retribuciones del Convenio Nacional de Centros y Servicios Veterinarios, código de convenio n.º 99100235012020.

Artículo 26. Complemento de antiguo Veterinario Especialista.

1. A la persona trabajadora que a la entrada en vigor de este convenio colectivo se encontrara encuadrada en la categoría profesional de Veterinario Especialista y quede encuadrada en la categoría profesional de Veterinario Generalista, la diferencia en el complemento del puesto de trabajo de ambas categorías, se percibirá como Complemento de antiguo Veterinario Especialista.

2. Este complemento tiene un carácter absorbible exclusivamente por el Complemento de carrera profesional al que la persona trabajadora tenga derecho por el reconocimiento de una o varias escalas de la misma.

3. Este complemento tiene carácter revalorizable y no compensable.

Artículo 27. Retribución por jornada continuada.

Las horas efectivamente trabajadas por el personal sanitario durante la jornada continuada de atención sanitaria, que viene desarrollada en el artículo 36 se retribuirán según se establece en la tabla de retribuciones

Las horas efectivamente trabajadas en la jornada continuada, que viene desarrollada en el artículo 36, podrán ser compensadas bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, bien en tiempo de descanso, acumulado en jornadas completas salvo pacto en contrario y distribuido por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de

trabajo, correspondiendo a cada hora efectivamente trabajada otra de inactividad.

Artículo 28. Pluses, desplazamientos y dietas.

1. Plus de transporte.

Al objeto de compensar al personal el mayor coste que suponen los gastos de transporte, la empresa abonará, la cantidad establecida en los Anexos I y II en concepto de plus de transporte por día efectivamente trabajado.

2. Desplazamiento y dietas.

Se establece la cantidad de 0,22 céntimos de Euro por kilómetro, para el personal que use vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa. El importe de la media dieta y dieta completa será satisfecho según las tablas de retribución.

La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el personal en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

Artículo 29. Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente.



1. 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.

2. 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.	PRESTACION I.T.	COMPLEMENTO I.T.	TOTAL
0 a 3	0%	50%	50%
4 a 10	60%	0%	60%
11 a 14	60%	15%	75%
15 a 20	60%	20%	80%
21 a 540	75%	5%	80%

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 30. Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual efectiva de trabajo será 1.780 horas.
2. Será competencia exclusiva de la empresa la organización del trabajo en el centro de trabajo, sin otras limitaciones que las señaladas en este convenio y disposiciones legales aplicables.
3. Se considerará tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro. En este caso el tiempo invertido en los desplazamientos se considerará como tiempo efectivamente trabajado.
4. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial.

No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta 12 horas, siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora, siempre respetando la jornada máxima anual y los descansos diario y semanal que este convenio colectivo establece.

5. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.
6. Siempre que la duración ininterrumpida de la jornada diaria exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos para aquellas personas trabajadoras menores de 18 años.

En el caso de las personas trabajadoras que tengan una jornada ininterrumpida diaria que exceda de 9 horas este periodo de descanso se ampliará hasta los 45 minutos.



El momento de disfrute de este período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios.

7. 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.

El descanso diario y el semanal no podrán solaparse.

Se garantizará en todo caso el descanso de un fin de semana (sábado y domingo) al mes de forma ininterrumpida, excepto para aquel personal con contrato específico de fin de semana. Durante este descanso específico, no se podrá asignar a la persona trabajadora ningún periodo de disponibilidad.

8. Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora, siempre que la fórmula acordada respete las normas de derecho mínimo que en materia de trabajo establece el TRET.

9. La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad.

La persona trabajadora deberá comunicar previamente y justificar posteriormente el motivo a la empresa.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

1. Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria diaria establecida en el art 30 de este convenio.

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

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 atención localizada.

3. 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%.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

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



Artículo 32. Vacaciones.

1. La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2. El disfrute de las vacaciones podrá estar dividido en dos o más periodos, estableciéndose el derecho del personal a que uno de ellos sea como mínimo de 15 días consecutivos.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita de la persona trabajadora.

En todo caso, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de 9 días de vacaciones en este periodo.

3. El calendario de vacaciones se fijará en el primer trimestre del año. El inicio de estas, no podrán coincidir con el día de descanso semanal o festivo.

En caso de modificación de las fechas establecidas, estas se pactarán con 15 días de antelación como mínimo a la fecha de comienzo del disfrute y de común acuerdo con la empresa

En caso de desacuerdo, se someterá este calendario a los procedimientos de mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

4. 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 15 de enero.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

Artículo 33. Calendario laboral.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral, en el mes anterior al inicio del año, que podrá ser revisable trimestralmente, con definición de los turnos y horarios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) La empresa comunicará a la representación del personal trabajador si hubiese, o a las propias personas trabajadoras, una propuesta de calendario.



- b) La representación legal de personal trabajador, si hubiese, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto la propuesta de la empresa.
- c) Valorado el informe de la representación del personal trabajador, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser entregado a cada persona trabajadora para su conocimiento.

Artículo 34. Registro de jornada.

1. La empresa garantizara el registro diario de la jornada laboral de las personas trabajadoras.
2. El sistema de registro deberá de ser telemático.
3. La empresa negociará con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y principalmente:
 - a) Se establecerá el sistema de registro a utilizar, que será facilitado por la empresa.
 - b) Establecerá cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.
 - c) La empresa guardará las actas del proceso de negociación, poniéndolas a disposición de la representación legal del personal, de la propia persona trabajadora y de la inspección de trabajo.
4. El sistema de registro debe ser objetivo y fiable, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de cada persona trabajadora de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.
5. La empresa custodiará los registros de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
6. En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con la representación legal del personal, o con las personas trabajadoras en su ausencia, será la empresa la que determinará unilateralmente su implantación.

Artículo 35. Jornada continuada de atención sanitaria.

1. Se considera atención sanitaria continuada la prestada por el personal de las categorías sanitarias con el fin de garantizar la adecuada atención sanitaria permanente fuera de la jornada diaria establecida en la programación funcional del centro.
2. Las personas trabajadoras de las categorías sanitarias que presten servicio de atención sanitaria continuada podrán desarrollar una jornada continuada que en ningún caso podrá superar las 46 horas anuales.
3. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada continuada será como máximo de 48 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo semestral.



Artículo 36.- Servicios de atención localizada. Disponibilidad

1. Se entenderá por servicio de atención localizada el tiempo de trabajo que, con carácter complementario, fuera de la jornada ordinaria, deberá realizar el personal de categorías sanitarias, designadas por la empresa para la realización de la atención sanitaria continuada.

Durante el tiempo de disponibilidad, la persona trabajadora tendrá la obligación de estar localizable a fin de acudir en el tiempo más breve posible a cualquier requerimiento que reciba para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir.

2. 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.

3. El límite máximo que un trabajador puede estar en esta situación no podrá exceder de 1,4 veces de la jornada laboral pactada en su contrato de trabajo.

4. La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en la programación funcional del centro.

La representación legal del personal, o en su defecto la propia persona trabajadora, recibirá trimestralmente información de la empresa respecto de la realización de los periodos de disponibilidad.

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

5. La persona trabajadora que participe en estos periodos de disponibilidad tendrá una retribución específica por cada jornada según lo contemplado en los anexos I, II.

Capítulo V.

Licencias retribuidas y excedencias.

Artículo 37. Licencias retribuidas.

1. La persona 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 o por inscripción en el Registro Oficial de Uniones de Hecho, por una sola vez con la misma persona.

Dicho periodo se disfrutará a partir del hecho causante o entre dos días antes o quince días naturales después del evento, a elección de la persona trabajadora, pudiendo acumularse el periodo vacacional, y no pudiendo ser absorbido por éste en caso de concurrencia de ambos eventos.

b) Cinco días continuos o alternos, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluso el familiar



consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquélla.

c) cuatro días, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho parientes hasta el 2º grado de consanguinidad y 1º de afinidad que serán ampliables en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, en un día más para desplazamientos superiores a 150 km, en dos días más para desplazamientos superiores a 400 km, y en tres días más para desplazamientos superiores a 600 km.

d) tres días, en caso de fallecimiento de parientes del 2º grado de afinidad, que serán ampliables en caso de desplazamiento a localidad diferente a la que resida, en un día más para desplazamientos superiores a 150 km y en dos días más para desplazamientos superiores a 400 km.

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

f) un día por traslado de domicilio habitual.

g) por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de enseñanzas oficialmente reconocidas y previa justificación de estos.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 16 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas o pruebas diagnósticas, o para acompañar al cónyuge, pareja de hecho, ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas o pruebas diagnósticas de los servicios de salud.

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

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. Las partes firmantes de este convenio colectivo reseñan la adición del artículo 37.9 de estatuto de los trabajadores introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, que en el momento de la firma de este convenio colectivo establece que:

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.



Las personas tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

5. 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 38. 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 39. Permisos sin sueldo

1. La persona trabajadora tendrá 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.

d. Trámites necesarios para la reasignación de sexo.

2. Excepcionalmente se podrá pactar entre empresa y la persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por una duración mayor. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de



diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 40. Excedencia voluntaria.

1. La persona 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.
2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. La solicitud deberá realizarse por escrito y haciendo constar su duración.
4. La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso en la empresa con 30 días de antelación a la finalización de la misma.
5. La persona 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.
6. El uso de esta excedencia para realizar funciones iguales o similares a las desempeñadas en la empresa, autónomamente o en otra empresa de la misma actividad, ocasionara la pérdida del derecho de reingreso.

Artículo 41 Excedencia para atender el cuidado de descendiente de primer grado de consanguinidad y familiares.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente de primer grado de consanguinidad, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente o provisional, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y persona trabajadora o la representación legal del personal, 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 artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer



una alternativa que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

5. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo y el precedente será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

6. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

8. La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso en la empresa con, al menos, 30 días de antelación a la finalización de la misma.

Artículo 42. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

a) El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales

serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 biológica o de la otra persona progenitora, 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 biológica.

c) En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo



superior a siete días, el periodo 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.

d) En el supuesto de fallecimiento del descendiente de primer grado de consanguinidad, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

e) La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellas, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el descendiente de primer grado de consanguinidad cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

f) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

g) La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

h) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

a) Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



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

c) Este derecho es individual del trabajador sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

d) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del descendiente de primer grado de consanguinidad en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada descendiente de primer grado de consanguinidad distinto del primero.

4. 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 parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas 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 artículo.

Artículo 43. Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

a) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente, al menos con treinta días de antelación al momento de su reincorporación después del periodo de



suspensión del contrato por nacimiento, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por un permiso retribuido de 21 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del periodo de suspensión del contrato por nacimiento.

b) La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

c) Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de descendiente de primer grado de consanguinidad, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

a) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

c) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la empresa podrá adaptar la concreción horaria al plan funcional del centro por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora, salvo



fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

5. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 44. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho se ejercerá conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del estatuto de los trabajadores.

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se ejercerá conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del estatuto de los trabajadores.

c) Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, en el supuesto de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios.

La empresa está obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en el momento en que expresen su voluntad de ejercer este derecho o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



d) La suspensión del contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

e) 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. No se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Artículo 45. Principio de no discriminación.

1. 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.
2. 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 46. Medidas de igualdad.

1. 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 las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

Capítulo VII.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 47. Seguridad y salud laboral.

En cuestiones de Seguridad y salud laboral, las empresas y el personal trabajador afectados por el ámbito de este convenio colectivo provincial, se regirán por el articulado referente a Seguridad y Salud Laboral desarrollado en el Convenio Nacional de Centros y Servicios Veterinarios, código de convenio n.º 99100235012020, asumiendo íntegramente el articulado de este, y del mismo modo asumiendo cualquier modificación o adaptación legal necesaria que se de en dicho articulado en un futuro.



Capítulo VIII.

Formación.

Artículo 48. Formación.

En cuestiones de formación, y especialmente en la aplicación y desarrollo de la carrera profesional, el presente convenio colectivo, se regirá por el articulado referente a Formación, desarrollado en el Convenio Nacional de Centros y Servicios Veterinarios, código de convenio n.º 99100235012020, asumiendo íntegramente el articulado de este, y del mismo modo asumiendo cualquier modificación o adaptación legal necesaria que se de en dicho articulado en un futuro.

Capítulo IX.

Contratación.

Artículo 49. Contratación. Extinción del contrato de trabajo.

En cuestiones de Contratación y Extinción del contrato de trabajo, las empresas y el personal trabajador afectados por el ámbito de este convenio colectivo provincial, se regirán por el articulado referente a Contratación desarrollado en el Convenio Nacional de Centros y Servicios Veterinarios, código de convenio n.º 99100235012020, asumiendo íntegramente el articulado de este, y del mismo modo asumiendo cualquier modificación o adaptación legal necesaria que se de en dicho articulado en un futuro.

Capítulo X.

Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 50. De las personas trabajadoras y su representación.

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la constitución española y artículo 4 del estatuto de los trabajadores se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en este convenio colectivo.
2. Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de su representación en los términos reconocidos en la ley y en este convenio colectivo.
3. En el ámbito de cada empresa, la dirección de ésta y la representación legal del personal podrán acumular (total o parcialmente) en una o varias personas representantes sindicales las horas sindicales de las distintas personas miembros del comité de empresa o, en su caso, delegadas de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevadas del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Deberán notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, las personas en quienes se acumulan dichas horas.



Artículo 51. Del derecho de reunión.

1. Las personas 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.
2. 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.
3. Se respetará por las empresas el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 52. Derechos sindicales.

Las personas trabajadoras que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores:

- a) Ser informadas, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 53. Derechos, obligaciones y garantías de la representación legal del personal.

1. La representación legal del personal tendrá las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), el estatuto de los trabajadores y este convenio colectivo.
2. Las personas trabajadoras al hacer uso del crédito a que se hace referencia en el artículo 68 del estatuto de los trabajadores tendrán dedicación preferente para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo comunicar su inicio y duración cuando sean conocidos y con una antelación mínima de 48 horas para que la empresa pueda planificar su sustitución, salvo en situaciones excepcionales.



3. El crédito de horas mensuales retribuidas para la representación podrá acumularse en una o varias personas representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

4. En las empresas o centros de trabajo se pondrá un tablón de anuncios a disposición de las personas delegadas de personal o miembros del comité de empresa, en un lugar accesible elegido por la empresa. Este tablón de anuncios podrá ser virtual en los casos a que hace referencia el apartado 3 del artículo 56 de este convenio colectivo.

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

6. Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el apartado anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 54. De los sindicatos y de las personas delegadas 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 personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por una persona delegada sindical elegido por y entre sus personas afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la LOLS.

3. Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

4. La función de la persona delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación al que representa y los de sus personas afiliadas en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS.

5. Las personas delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para las personas miembros de los comités de empresa, de acuerdo con lo establecido en la LOLS y en este convenio colectivo.

Artículo 55. De los comités de empresa.

Los comités de empresa tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y este convenio colectivo 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 del personal.

1. En aquellas empresas cuyos sistemas digitales lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal del personal en la empresa (personas delegadas de personal y miembros de los comités de empresa) y personas delegadas sindicales, en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrán 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:

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

b) 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.

c) La utilización del correo electrónico no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

2. 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, 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 las personas destinatarias.

3. Las empresas cuyos sistemas digitales lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal del personal y personas delegadas sindicales un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

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

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

Capítulo XI.

Sistemas telemáticos de la empresa.

Artículo 57. Acceso a los medios telemáticos.

1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.



2. Las personas trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a cualquier medio telemático de la empresa, harán un uso razonable de los mismos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 58. Utilización de correo electrónico.

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

Artículo 59. Uso de internet.

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellas personas trabajadoras que sean usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades.

2. 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.

3. 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. 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 60. Control empresarial.

1. 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 que su utilización por parte del personal trabajador usuario 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 el personal usuario 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 el personal usuario.

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

a) 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.

b) La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.



c) 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 del personal trabajador, o en su defecto por otra persona trabajadora de la empresa. El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia de la persona trabajadora afectada.

d) 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.

Art 61. Desconexión digital.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Este convenio colectivo reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad.

3. La empresa, previa audiencia de la representación legal del personal, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

4. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio digital utilizado, una vez finalizada su jornada laboral,

5. Las empresas no podrán sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en este artículo.

6. El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

7. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera de la jornada laboral, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

8. A efectos de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo



aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

9. La empresa fomentará la práctica responsable de los medios tecnológicos con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Capítulo XII.

Código de conducta laboral.

Artículo 62. Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.
2. La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.
3. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal del personal al mismo tiempo que a la persona afectada de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 63. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. 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.
3. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, otras personas trabajadoras o terceras personas.
5. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
6. No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
7. La falta de aseo y limpieza personales.
8. La deficiente conservación de las ropas de trabajo o los equipos de protección individual facilitados por la empresa.
9. El uso no autorizado de los medios telemáticos facilitados por la empresa.
10. El uso extraprofesional no autorizado por la empresa de las cuentas de correo electrónico facilitadas por la empresa.



11. No comunicar a su conocimiento de estar en situación de baja o alta por incapacidad temporal.

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

13. No cumplimentar en tiempo y forma el registro de jornada diario.

Artículo 64. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

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

2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

5. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, otras personas trabajadoras o terceras personas.

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

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma.

8. Estar en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes en el trabajo.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada.

10. Utilizar de forma extraprofesional los medios puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa sin autorización de la misma.

11. Cambiar, inspeccionar o revolver los armarios y ropas de cualquier persona trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

12. El incumplimiento de las normas de la empresa en materia de protección de datos de carácter personal.

13. La no devolución de los materiales o informaciones propiedad de la empresa, o de la clientela de ésta, tras la finalización de las tareas que han originado el uso temporal de los mismos.

14. La denegación de acceso al control empresarial por parte de la persona trabajadora usuaria de los medios telemáticos de la empresa.

15. La utilización inadecuada o maliciosa del registro de jornada diario.

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



Artículo 65. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos días durante un mes sin causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
4. La negligencia de la persona trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.
5. La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas para la empresa.
6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a la persona trabajadora, otras personas trabajado-ras o terceras personas, o daños graves a la empresa.
7. Negarse a utilizar los equipos de protección colectiva o individual.
8. La inobservancia por acción u omisión del bienestar animal.
9. El abuso de autoridad.
10. El acoso de cualquier naturaleza, incluido el laboral y el sexual, por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género.
11. La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras o de la clientela de la empresa.
12. Realizar de manera reiterada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar extraprofesional mente de forma reiterada los medios puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa.
13. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia desleal a la misma.
14. El incumplimiento del deber de plena dedicación previamente pactada.
15. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
16. Violar el secreto de correspondencia.
17. El hurto o el robo, tanto a cualquier persona trabajadora de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas durante acto de servicio.
18. La destrucción, alteración, inutilización o daño de cualquier otra forma de los medios telemáticos, datos o documentos electrónicos de la empresa o de terceros.



19. La divulgación no autorizada, directa o a través de terceras personas o empresas, de datos, documentos, metodologías, claves, análisis, programas, historiales y datos clínicos de los pacientes y demás información de la empresa.

20. La posesión no autorizada de material o información propiedad de la empresa o de la clientela de ésta.

21. Hacer uso de medios telemáticos para la captación ilícita de datos sobre el resto de las personas trabajadoras o de la empresa.

22. El envío de uno o varios correos electrónicos o el acceso voluntario a una o varias páginas o sitios web, si el contenido de estos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o de su personal.

23. Suplantar la identidad de otra persona trabajadora.

24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 66. Sanciones máximas.

1. Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días.
3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o despido.

Artículo 67. Prescripción de faltas.

1. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá:

- a) A los diez días para las faltas leves.
- b) A los veinte días para las faltas graves.
- c) A los sesenta días para las faltas muy graves.

2. 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.

Capítulo XIII.

Procedimiento de desvinculación salarial.

Artículo 68. Cláusula de descuelgue o inaplicación.

1. 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 y 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.

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

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

b) La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o representación legal de las personas trabajadoras, si las hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica acreditativa de la no aplicación.

c) A partir de la fecha de la comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación del personal trabajador, 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.

d) 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 término 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.

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

f) 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.

3. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por el personal 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.

4. 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 XIV.

Comisión paritaria.

Artículo 69. Comisión paritaria.

1. 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.

2. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de al menos dos miembros de cada una de las partes.

3. 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:

a) 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 Estatuto de los trabajadores.

b) 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, que 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.

c) 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.

d) 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 del personal en la empresa.

e) 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 70 del presente convenio.

f) El domicilio de la comisión paritaria a todos los efectos será en la CEEI Elche Oficina 8, Ronda Vall D'Uixó 125 03206 Elche, Alicante.



Capítulo XV.

Sometimiento a los procedimientos de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 70. 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 VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el DOGV núm. 9558 de 21.03.2023, y que fue pactado por la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) (CEPYMEVAL), por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) 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 personas trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad 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 diversidad funcional 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.

1. Una vez entre en vigor el certificado de profesionalidad o una formación profesional que permitan adquirir las competencias generales para desempeñar el puesto de trabajo de personal Auxiliar Clínico de Veterinaria (ACV), las personas trabajadoras que estuviesen encuadradas en esta categoría profesional dispondrán de un periodo transitorio de tres años para obtener el certificado de profesionalidad o la titulación oficial correspondiente para poder seguir ejerciendo estas competencias. Quienes, una vez finalizado este plazo, no obtengan esta certificación o titulación oficial perderán esta categoría profesional pudiendo ser encuadradas por la empresa en otra categoría profesional, conservando todos sus derechos laborales y retributivos adquiridos, o ser objeto de despido vía artículo 52.a del estatuto de los trabajadores.
2. Únicamente las personas trabajadoras en posesión del certificado de profesionalidad o la titulación oficial de que se habla en el apartado anterior podrán optar a desarrollar carrera profesional y a percibir tanto el complemento de carrera profesional como el complemento de puesto de trabajo correspondientes a esta categoría profesional.

Disposición Transitoria Primera.

El presente convenio colectivo modifica las categorías profesionales de tal modo que:

1. El Veterinario Jefe pasa a denominarse Veterinario Director, Personal sanitario Nivel I.
2. Se extingue la categoría de Veterinario Especialista encuadrándose el personal afectado en la categoría de Veterinario Generalista, Personal sanitario Nivel I.
3. El Veterinario Adjunto cambia su denominación por la de Veterinario Generalista, Personal sanitario Nivel I.
4. El Veterinario cambia su denominación por la de Veterinario Supervisado, Personal sanitario Nivel I.
5. Se extingue la categoría de Ayudante Veterinario encuadrándose el personal afectado en la categoría de Auxiliar Clínico de Veterinaria, Personal sanitario Nivel III.
6. El Auxiliar Veterinario pasa a denominarse Auxiliar Clínico de Veterinaria, Personal sanitario Nivel III.
7. Se extingue la categoría de Auxiliar de Mantenimiento de instalaciones, encuadrándose el personal afectado en la categoría Personal de Servicios Generales, Personal no sanitario Nivel IV.
8. Se extingue la categoría de Auxiliar de Peluquería, encuadrándose el personal afectado en la categoría Personal Peluquero de animales de compañía, Personal no sanitario Nivel III.
9. El Auxiliar de Limpieza pasa a denominarse Personal de Limpieza, Personal no sanitario Nivel IV.
10. El Auxiliar de Servicios Generales pasa a denominarse Personal de Servicios Generales, Personal no sanitario Nivel IV.



El cambio de denominación, de categoría o nivel profesional, no puede suponer al personal afectado ninguna merma en sus condiciones laborales, salariales u otras establecidas por la empresa con anterioridad a la publicación de este convenio colectivo.

Disposición Transitoria Segunda.

En fecha 5 julio 2023 se publicó en el BOP de Alicante nº 128, un acuerdo parcial de tablas salariales del presente convenio. A la fecha de publicación de este nuevo convenio, dichas tablas perderán su vigencia siendo reemplazadas por las adjuntadas en los Anexos I y II.

Disposición Final.

En todo lo no previsto por este convenio se aplicarán los dispuestos en el Convenio Nacional de Centros y Servicios Veterinarios, código de convenio n.º 99100235012020, Estatuto de los Trabajadores y normas legales supletorias vigentes.



ANEXO I TABLA SALARIAL 2024

GRUPOS	NIVELES	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	P.P. PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	SALARIO MENSUAL (14 PAGAS)	SALARIO ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL SANITARIO	NIVEL I	Veterinario Director	1.527,92 €	885,51 €	402,24 €	2.413,43 €	33.787,99 €
		Veterinario Generalista	1.527,92 €	126,38 €	275,71 €	1.654,30 €	23.160,22 €
		Veterinario Supervisado	1.527,92 €	0,00 €	254,66 €	1.527,92 €	21.390,90 €
	NIVEL II	Técnico Especialista Laboratorio (TEL)	1.351,62 €	123,84 €	245,91 €	1.475,46 €	20.656,51 €
		Técnico Especialista Radiodiagnóstico (TER)	1.351,62 €	123,84 €	245,91 €	1.475,46 €	20.656,51 €
	NIVEL III	Auxiliar Clínico de Veterinaria	1.234,08 €	0,00 €	205,68 €	1.234,08 €	17.277,17 €
GRUPO II.- PERSONAL NO SANITARIO	NIVEL I	Titulado Superior	1.527,92 €	126,38 €	275,71 €	1.654,30 €	23.160,22 €
	NIVEL II	Administrativo	1.351,62 €	54,07 €	234,28 €	1.405,69 €	19.679,63 €
	NIVEL III	Auxiliar Administrativo	1.234,08 €	0,00 €	205,68 €	1.234,08 €	17.277,17 €
		Peluquero de animales compañía	1.234,08 €	0,00 €	205,68 €	1.234,08 €	17.277,17 €
		Adiestrador-educador canino	1.234,08 €	0,00 €	205,68 €	1.234,08 €	17.277,17 €
	NIVEL IV	Personal de Limpieza	1.175,32 €	0,00 €	195,89 €	1.175,32 €	16.454,48 €
		Personal de Servicios Generales	1.175,32 €	0,00 €	195,89 €	1.175,32 €	16.454,48 €

Dieta Media	23,85 €
Dieta Completa	70,25 €
Plus Transporte por jornada	3,01 €
Complemento de disponibilidad por jornada	11,00 €
Complemento de festividad	23,00 €
Complemento de festividad especial	52,50 €
Complemento Puesto de Trabajo ACV con Certificado de profesionalidad o titulación oficial	42,00 €



ANEXO II TABLA SALARIAL 2025

GRUPOS	NIVELES	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	P.P. PAGAS EXTRAS (2 PAGAS)	SALARIO MENSUAL (14 PAGAS)	SALARIO ANUAL
GRUPO I.- PERSONAL SANITARIO	NIVEL I	Veterinario Director	1.604,32 €	929,78 €	422,35 €	2.534,10 €	35.477,39 €
		Veterinario Generalista	1.604,32 €	132,70 €	289,50 €	1.737,02 €	24.318,23 €
		Veterinario Supervisado	1.604,32 €	0,00 €	267,39 €	1.604,32 €	22.460,45 €
	NIVEL II	Técnico Especialista Laboratorio (TEL)	1.419,20 €	130,04 €	258,21 €	1.549,24 €	21.689,33 €
		Técnico Especialista Radiodiagnóstico (TER)	1.419,20 €	130,04 €	258,21 €	1.549,24 €	21.689,33 €
	NIVEL III	Auxiliar Clínico de Veterinaria	1.295,79 €	0,00 €	215,97 €	1.295,79 €	18.141,03 €
GRUPO II.- PERSONAL NO SANITARIO	NIVEL I	Titulado Superior	1.604,32 €	132,70 €	289,50 €	1.737,02 €	24.318,23 €
	NIVEL II	Administrativo	1.419,20 €	56,77 €	246,00 €	1.475,97 €	20.663,61 €
	NIVEL III	Auxiliar Administrativo	1.295,79 €	0,00 €	215,97 €	1.295,79 €	18.141,03 €
		Peluquero de animales compañía	1.295,79 €	0,00 €	215,97 €	1.295,79 €	18.141,03 €
		Adiestrador-educador canino	1.295,79 €	0,00 €	215,97 €	1.295,79 €	18.141,03 €
	NIVEL IV	Personal de Limpieza	1.234,09 €	0,00 €	205,69 €	1.234,09 €	17.277,21 €
		Personal de Servicios Generales	1.234,09 €	0,00 €	205,69 €	1.234,09 €	17.277,21 €

Dieta Media	25,04 €
Dieta Completa	73,76 €
Plus Transporte por jornada	3,16 €
Complemento de disponibilidad por jornada	13,00 €
Complemento de festividad	24,00 €
Complemento de festividad especial	55,00 €
Complemento Puesto de Trabajo ACV con Certificado de profesionalidad o titulación oficial	44,10 €