III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9705 *Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios.*

Visto el texto del I Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (código de convenio n.º 99100235012020), que fue suscrito, con fecha 16 de enero de 2020, de una parte por la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

Este convenio colectivo se pacta entre la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE) y la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT y la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO).

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas que realicen actividades de asistencia a los animales en Centros y Servicios Sanitarios Veterinarios o fuera de ellos, ya sean personas físicas o jurídicas, mercantiles, benéficas o sin ánimo de lucro, comprendiendo las fundaciones, reguladas de conformidad con el artículo 1.2 del estatuto de los trabajadores.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente de conformidad con el artículo 1.1 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del estado español.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Este convenio colectivo inicia su vigencia el 1 de enero de 2020 y finaliza el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio colectivo antes de 90 días de la fecha de finalización de su vigencia.
2. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Dirección General de Trabajo, entendiéndose prorrogado su contenido normativo y obligacional por periodos anuales de no producirse ésta.
3. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, el mismo seguirá vigente en tanto no se pacte un texto que lo sustituya.
4. 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 7. *Concurrencia en el ámbito funcional del convenio colectivo.*

1. Definido el ámbito funcional de este convenio colectivo general en los términos de su artículo 2, y de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el artículo 84.1 del estatuto de los trabajadores, ni este convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo, salvo lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del art. 84 del estatuto de los trabajadores.
2. En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor de este convenio colectivo por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio.

Artículo 8. *Concurrencia y complementariedad en el ámbito territorial del convenio colectivo.*

1. La regulación contenida en este convenio colectivo en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, (bases, complementos, horas extras y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, tendrán carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.
2. En todo caso, son materias no negociables ni adaptables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional y sus funciones, la estructura de la carrera profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

3. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. Se establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal.

2. La estructura de negociación colectiva del sector queda establecida en los siguientes ámbitos:

– Convenio Estatal.
– Convenio Autonómico.
– Convenio Provincial.
– Convenio de empresa o grupo de empresas.

Artículo 10. *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 11. *Compensación y absorción.*

En aplicación del principio legal compensatorio, dado el carácter sectorial de este convenio colectivo, 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 12. *Garantía «ad personam».*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y funciones

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

1. Será competencia exclusiva de la empresa la organización del trabajo, sin otras limitaciones que las señaladas en este convenio colectivo y disposiciones legales aplicables.

2. La programación funcional del centro son las instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la empresa en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 14. *Sistema de clasificación profesional.*

Se acuerda un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales en base a los criterios que se regulan en el artículo 22 del estatuto de los trabajadores. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dicha clasificación profesional garantiza la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

Artículo 15. *Aspectos básicos de la clasificación profesional.*

1. En función del puesto de trabajo que desarrolla, toda persona trabajadora estará encuadrada en una categoría profesional de las establecidas en el presente capítulo, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.
2. La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de una categoría profesional determinada, no implica su adscripción a la misma, 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.
3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada una de éstas a una determinada categoría profesional, son los que se definen a continuación:

a) 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 laboral. Este factor se integra por:

1.º 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.
2.º Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
3.º 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.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
c) 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.
d) 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.
e) 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.
f) 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 16. *Clasificación profesional.*

La clasificación queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo I-Personal sanitario.

a) Nivel I:

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 17. *Definición de las categorías profesionales.*

1. 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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 18. *Características de las categorías profesionales.*

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. La persona trabajadora contratada con la categoría profesional de personal Veterinario Supervisado podrá permanecer en esta categoría un máximo de 3 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. A los dos años la persona trabajadora podrá solicitar la promoción de su categoría a personal Veterinario Generalista.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

6. 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 19. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.
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 sobrevenida 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 20. *Ascensos y promociones.*

1. En el marco del derecho a la promoción interna de las personas trabajadoras, éstas 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 justifiquen, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida.
2. Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en este convenio colectivo, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

a) El ascenso o la promoción implicarán un cambio de categoría o nivel profesional dentro del grupo profesional en el que se encuentre encuadrada la persona trabajadora, según el sistema de clasificación profesional establecido en este convenio colectivo.
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 o méritos y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.
c) En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

cualesquiera de las causas establecidas en el artículo 17.1 del estatuto de los trabajadores.

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

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

2.º Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personas trabajadoras 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.º Para el resto de los puestos de trabajo, el ascenso o promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. Será requisito para la promoción la existencia de una vacante.

b. La persona trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y experiencia necesarios y adecuados al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación o formación.

c. Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 3 años desde que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, ésta podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y la experiencia.

d. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en el ascenso o promoción solicitado, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación o mediación del tribunal laboral de la comunidad autónoma donde radique el puesto de trabajo.

e) Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de ascenso y promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad, bajo el principio de no discriminación. Para ello, la empresa podrá establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabará el previo informe-consulta de la representación legal del personal.

Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

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

Artículo 22. *Sucesión de empresa.*

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

CAPÍTULO III

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 23. *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 24. *Tablas salariales.*

1. Las tablas salariales pactadas en este convenio colectivo son las referidas a los años 2020, 2021 y 2022, según se establece en los anexos I, II y III respectivamente.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

2. Los atrasos del convenio serán abonados antes del último día hábil del mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2020.

Artículo 25. *Salario base.*

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 de la categoría profesional en que se halle encuadrada.
2. Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio colectivo, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.
3. El salario base de cada una de las la categorías profesionales existentes, se establece en los anexos I, II y III.

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. La persona trabajadora percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una, en la primera quincena del mes de junio y, la otra, en la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base, más el complemento de puesto de trabajo, más lo que le corresponda percibir por el concepto de complemento de antigüedad consolidada.
2. A la persona trabajadora 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.
3. La empresa y la representación legal del personal, o en su defecto la propia persona trabajadora, podrán pactar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 27. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. El complemento de puesto de trabajo se establece atendiendo a las características propias del puesto de trabajo.
2. El complemento de puesto de trabajo será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 28. *Complemento de disponibilidad.*

1. El complemento de disponibilidad, que viene desarrollado en el artículo 44 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.
2. El complemento de disponibilidad será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 29. *Complemento de nocturnidad.*

1. El complemento de nocturnidad se abonará por hora nocturna efectivamente trabajada.
2. El complemento de nocturnidad será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 30. *Complemento de festividad.*

1. El complemento de festividad se abonará por cada festividad efectivamente trabajada con independencia del número de horas trabajadas, entendiendo por festividad aquel día designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local.
2. El complemento de festividad será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 31. *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.
2. El complemento de festivos especiales será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 32. *Complemento de carrera profesional.*

1. El complemento de carrera profesional, que viene desarrollado en el artículo 75 de este convenio colectivo, se abonará a aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida una escala de carrera profesional en su categoría profesional.
2. El complemento de carrera profesional será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 33. *Complemento de antigüedad consolidada.*

La cantidad reconocida bajo el concepto «complemento 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.

Artículo 34. *Complemento personal de garantía.*

1. A la persona trabajadora que a la entrada en vigor de este convenio colectivo percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en este convenio colectivo se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio colectivo.
2. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Artículo 35. *Complemento por accidente laboral.*

En caso de accidente laboral, a partir de los 30 días de la baja, la empresa abonará a la persona trabajadora el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

Artículo 36. *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 41, se retribuirán según se establece en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 37. *Kilometraje y dietas.*

1. Se establece la cantidad de 0,19 Euros por kilómetro para las personas trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.
2. El importe de la media dieta y dieta completa será satisfecho según lo establecido en los anexos I, II y III. La empresa podrá suplir el pago de estas dietas

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

haciendo efectivos todos los gastos que devengue la persona trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 38. *Jornada ordinaria y tiempo de trabajo.*

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.780 horas en cómputo anual, ya sea en turno partido o continuo.
2. Se establece la no distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
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. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.
5. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.
6. 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. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.
7. En el primer mes de cada año se elaborará por la empresa un calendario laboral, con horarios de apertura y cierre del centro, que podrá ser revisable trimestralmente, previa negociación con la representación legal del personal, allí donde exista.
8. 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. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre las personas trabajadoras comunicados a la empresa. La persona trabajadora deberá comunicar previamente y justificar posteriormente el motivo a la empresa.
9. 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. El momento de disfrute de este período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios. 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.
10. La compensación de la diferencia por exceso entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio colectivo deberá hacerse durante los cuatro primeros meses del año siguiente.

Artículo 39. *Registro de jornada.*

1. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del estatuto de los trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

jornada de las personas trabajadoras, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

2. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.

b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

c) Establecer 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.

3. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada 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.

4. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivarse en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

5. 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 y deberá guardar las actas del proceso de negociación a que se hace referencia en el apartado 2 y tenerlas a disposición de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

Artículo 40. *Descanso diario y semanal.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho a un período de descanso diario ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso semanal ininterrumpido de 36 horas.

3. El descanso diario y el semanal no podrán solaparse.

4. El descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana al menos una vez dentro de cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana. Durante dicho fin de semana no se podrá asignar ningún periodo de disponibilidad a la persona trabajadora.

5. 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.

Artículo 41. *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.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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.

4. Las horas efectivamente trabajadas en la jornada continuada podrán ser compensadas bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según se establece en las tablas salariales de los anexos I, II y III, 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 42. *Vacaciones anuales.*

1. Anualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas cuya duración será de 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

2. Las vacaciones se disfrutarán de forma preferente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo en aquellos centros cuya carga de trabajo se concentre en este periodo de tiempo.

3. El período de vacaciones anuales sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.

4. El inicio o finalización de las vacaciones no podrá coincidir con el día de descanso semanal o festivo.

5. Cuando el período de vacaciones 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, 48.5 y 48.7 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.

6. En el supuesto de que correspondiese disfrutar el período de vacaciones durante una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado 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.

7. La retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, el complemento de puesto de trabajo y, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada, el complemento personal de garantía, el complemento de nocturnidad del personal de turno fijo de noche y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (complemento de nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche y complemento de festividad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 38 de este convenio colectivo. Las horas extraordinarias se regularán por lo establecido en el artículo 35 del estatuto de los trabajadores, salvo en lo dispuesto en los apartados siguientes.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria para la persona trabajadora, salvo en casos de fuerza mayor.

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo mensual correspondiente.

5. En caso de compensación económica, las horas extraordinarias realizadas se retribuirán según se establece en las tablas salariales de los anexos I, II y III.

Artículo 44. *Disponibilidad.*

1. Las empresas podrán establecer periodos de disponibilidad, fuera de la jornada de trabajo, para las personas trabajadoras 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. Los períodos de disponibilidad no serán tomados en consideración para la duración máxima establecida en el apartado 3 del artículo 41 de este convenio colectivo, salvo que la persona trabajadora sea requerida para la prestación de un trabajo o servicio efectivos, en cuyo caso sólo debe considerarse tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectiva de dicho trabajo o servicio.

3. El límite máximo de horas de disponibilidad no podrá exceder 1,5 veces la jornada laboral anual establecida en este convenio colectivo o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial.

4. Una persona trabajadora no podrá estar más de dos fines de semana consecutivos en periodo de disponibilidad, salvo en causas justificadas como cobertura de vacaciones de otra persona trabajadora, cobertura de incapacidades temporales sobrevenidas de otra persona trabajadora o contingencias similares.

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

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

7. 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.

Artículo 45. *Determinación de los períodos de referencia.*

1. Siempre que en este capítulo se menciona un período de tiempo semanal, mensual o anual, se entenderá referido a semanas, meses o años naturales.

2. Cuando la mención se efectúa a un período de tiempo semestral, se entenderá referida al primero o al segundo de los semestres de cada año natural.

CAPÍTULO V

Licencias retribuidas y excedencias

Artículo 46. *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 de 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 generador del derecho o entre dos días antes o quince días naturales después del evento, a elección de la persona trabajadora, pudiendo acumularse el

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

periodo vacacional, y no pudiendo ser absorbido por éste en caso de concurrencia de ambos eventos.

b) dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.3.b del estatuto de los trabajadores.

c) c) dos días, continuos o fraccionados por jornadas completas, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.3.b del estatuto de los trabajadores. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante para su disfrute se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.3.b del estatuto de los trabajadores salvo acuerdo entre las partes.

d) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) un día por traslado de domicilio habitual.

f) para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. 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 y 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.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 10 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas, o para acompañar al cónyuge, pareja de hecho, o ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas. El disfrute de este permiso deberá avisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

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

Grados	Parentesco			
1.º	Padre y madre.	Suegro y suegra.	Hijo e hija.	Yerno y nuera.
2.º	Abuelo y abuela.	Hermano y hermana.	Cuñado y cuñada.	Nieto y nieta.
3.º	Bisabuelo y bisabuela.	Tío y tía.	Sobrino y sobrina.	Biznieto y biznieta.
4.º	Primo y prima.	Tío abuelo y tía abuela.		

Artículo 47. *Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a) Adopción en el extranjero.
b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
c) Trámites necesarios para la reasignación de sexo.
d) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

2. No obstante, se podrá pactar entre empresa y persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo diferente a la prestación de servicios veterinarios, y por una duración que no exceda de los cuatro meses. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma.

3. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 48. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o, a tenor del artículo 9.1.b de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o representativo.

Artículo 49. *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. 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.

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

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

4. 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.

Artículo 50. *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 justificadas de funcionamiento de la misma.

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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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. 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.

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

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

Artículo 51. *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.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 52. *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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 53. *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 ejercitará 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 ejercitará 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.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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.

CAPÍTULO VI

Igualdad

Artículo 54. *Principio de no discriminación.*

1. Las partes afectadas por este convenio colectivo, 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 55. *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 del personal en la forma que se determina en la legislación laboral.

2. La comisión paritaria del convenio deberá estudiar un conjunto de medidas de igualdad, así como un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que propondrán a las empresas del sector para su implantación.

Artículo 56. *Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.*

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

de género, en los términos descritos con anterioridad, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

4. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal. De igual manera, las partes consideran igualmente reprobable y sancionable toda imputación, acusación o denuncia demostradas como falsas en relación a estos comportamientos.

5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 57. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección de todo el personal a su servicio frente a los riesgos laborales y profesionales.

2. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, acorde con el artículo 30 de la LPRL. Todo ello con la finalidad de que la empresa garantice la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, con carácter previo entregará al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Artículo 58. *Obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.*

1. Para garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales (PRL) mediante la integración de la actividad preventiva a través de la implantación y aplicación de un plan de PRL. Dicho plan establecerá las condiciones preventivas de la empresa, descripción de actividades, los puestos de trabajo y las responsabilidades de cada persona integrante de la empresa en PRL.

2. La empresa elaborará una evaluación de riesgos, tanto de las instalaciones, de los equipos y de los puestos de trabajos, como de las tareas que se realizan. La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los riesgos psicosociales presentes en cada puesto de trabajo, así como las personas que los ocupan, diferenciando hombres y mujeres, considerando sus diferencias (físicas y biológicas) y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberán estar diseñados para adaptarse a la persona trabajadora.

3. Cuando el resultado de la evaluación de riesgos, indique que existen riesgos que pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará una serie de medidas para eliminar, evitar o minimizar los mismos. Este plan de PRL debe incluir, los medios humanos y materiales necesarios, el periodo de tiempo y plazos de su desarrollo en función de la gravedad del riesgo y el número de personas trabajadoras afectadas y los recursos económicos para llevarla a cabo.

4. Corresponde a cada persona trabajadora cumplir las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y por la de aquellas personas a

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas de la empresa.

5. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de PRL a que se refiere este capítulo tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del estatuto de los trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en el capítulo XII de este convenio colectivo.

6. La PRL del sector podrá tomar como referencia el Manual de Riesgos Laborales para Centros Sanitarios Veterinarios del sector.

Artículo 59. *Vigilancia de la salud.*

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

2. Con carácter general la vigilancia de la salud se atendrá a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL, tanto en su voluntariedad como en su obligatoriedad.

3. Las revisiones preceptivas de acuerdo con la LPRL que se realicen en horas de trabajo tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

7. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

8. No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

9. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se hayan determinado.

10. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 60. *Mecanismos de participación.*

1. Las personas delegadas de prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Las personas delegadas de prevención serán designadas por la representación legal del personal. El nombramiento, el número, las competencias y las facultades de las personas delegadas de prevención serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 61. *Formación e información en prevención de riesgos laborales.*

1. Las empresas deberán garantizar que todas las personas trabajadoras estén informadas de los riesgos laborales inherentes a las actividades realizadas en el centro de trabajo.

2. Al inicio de su contrato, y con periodicidad anual, se proporcionará información actualizada a cada persona trabajadora. Esta actualización podrá estar motivada por:

a) Cambios técnicos en PRL.
b) Incorporación de nuevas actividades o instalaciones en la empresa.
c) Contratación de nuevo personal.

3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 19.1 de la LPRL, todas las personas trabajadoras deberán realizar un Curso Básico de Riesgos Generales en los Centros y Servicios Sanitarios Veterinarios basado en los riesgos a que hace referencia el manual del sector a que se alude en el apartado 6 del artículo 58 de este convenio colectivo, de al menos las horas señaladas en el anexo IV.

4. Cada categoría laboral tendrá una formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y específica en relación a los riesgos que se le atribuyan a su puesto de trabajo según el plan de PRL de la empresa y con la duración mínima establecida en la tabla del anexo IV. Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

5. La formación en PRL es de carácter obligatorio y será promovida por las empresas. Las personas trabajadoras están obligadas a asistir a esta formación, ya se imparta en su turno de trabajo ya sea en su tiempo de descanso.

6. El plan de PRL de cada empresa deberá incluir la definición de los puestos de trabajo con las atribuciones exactas de cada perfil competencial con la finalidad de adecuar la formación en prevención a las funciones que se realicen de facto.

Artículo 62. *Medidas ante situaciones de emergencia.*

1. La empresa, de acuerdo con su tamaño y actividad, así como con la posible presencia de personas ajenas a la misma, debe analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

2. Para la aplicación de las medidas adoptadas la empresa debe organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

3. Para la evaluación de los riesgos a que hace referencia este artículo la empresa tomará en consideración la ubicación física del centro y la legislación ante emergencias propia de la comunidad autónoma de que se trate.

Artículo 63. *Riesgo grave e inminente.*

1. Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo la empresa estará obligada a:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la representación legal del personal podrá acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

3. El acuerdo a que se refiere el apartado anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de las personas delegadas de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Las personas trabajadoras o su representación no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 64. *Protección de la maternidad y lactancia.*

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada de acuerdo con la programación funcional del centro.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal, allí donde exista, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del lactante y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora o al lactante. Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

5. Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Las personas trabajadoras deberán comunicar lo antes posible su conocimiento sobre el estado de embarazo, para que el servicio de prevención valore los posibles riesgos y las medidas a tomar.

Artículo 65. *Acoso laboral.*

1. Se considera acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

2. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso laboral, en los términos descritos con anterioridad, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

3. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso laboral como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal. De igual manera, las partes consideran igualmente reprobable y sancionable toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

4. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización en materia de acoso laboral al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Artículo 66. *Ropa de trabajo.*

1. Cuando la empresa exija ropa de trabajo proveerá al personal de las correspondientes prendas de ropa de trabajo cuyo uso sea obligatorio en función de la estación, con al menos dos juegos de cada una de ellas, cada 2 años de uso efectivo. La ropa de trabajo incluirá una prenda de abrigo siempre y cuando la persona trabajadora esté obligada por la empresa a usar ropa de trabajo en el exterior.

2. La empresa proveerá antes del plazo establecido en el apartado anterior las prendas que sufrieran deterioro o perdieran la acción protectora por causas derivadas del uso en el trabajo.

3. El personal está obligado a usar durante la realización de su trabajo y cuidar la ropa de trabajo propiedad de la empresa. A la finalización de la relación laboral, el personal devolverá a la empresa estas prendas.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

4. La empresa se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo propiedad de la empresa que pueda estar contaminada por agentes biológicos.

Artículo 67. *Equipos de protección individual.*

1. La empresa facilitará a cada persona trabajadora los preceptivos equipos de protección individual necesarios y diseñados para las características de las personas que los van a utilizar en el adecuado ejercicio de sus funciones.
2. El personal está obligado a usar durante la realización de su trabajo y cuidar los equipos de protección individual propiedad de la empresa. A la finalización de la relación laboral, el personal devolverá a la empresa estos equipos.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 68. *Principios generales.*

1. Se considera la formación continua como el instrumento esencial para garantizar el desarrollo profesional a lo largo de la vida laboral.
2. A las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el artículo 23 del estatuto de los trabajadores, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes de este convenio colectivo, con una especial atención a los Permisos Individuales de Formación (PIF).
3. Las empresas facilitarán la asistencia de las personas trabajadoras a la formación continua, de acuerdo con la programación funcional del centro.
4. Las personas trabajadoras participaran en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua.
5. La asistencia de la persona trabajadora será obligatoria cuando en horas de trabajo se imparta formación en prevención de riesgos laborales y cursos de capacitación para el desempeño del puesto de trabajo, ya sea en el centro de trabajo o fuera de él. En el caso de realizarse esta formación fuera del centro de trabajo, los gastos de desplazamiento y manutención o dietas correrán a cargo de la empresa.
6. Cuando la formación a que hace referencia el apartado anterior se realice fuera del horario de trabajo las horas serán computadas como horas efectivas de trabajo.
7. Cuando la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa será de aplicación el artículo 21.4 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 69. *Objetivos de la formación continua.*

La formación continua en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
b) Actualización y puesta al día de los conocimientos exigibles en el nivel y puesto de trabajo.
c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
d) Facilitar y promover la adquisición por la persona trabajadora de títulos académicos, profesionales y certificados de profesionalidad.
e) Reconversión profesional y adecuación al sistema nacional de cualificaciones.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

g) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

h) Formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 70. *Desarrollo de la formación continua.*

1. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, así como otras actividades formativas relacionadas con el contenido del puesto de trabajo o la promoción profesional de la persona trabajadora. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La persona trabajadora debe solicitar el disfrute de este permiso con, al menos, un mes de antelación a su inicio.

2. Las personas trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, así como quienes estén desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto de la acción de formación de que se trate, tendrán preferencia para la asistencia a dichas acciones de formación. En caso de ser varias las interesadas, las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal, si existiese.

3. La persona trabajadora que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico podrá prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en acciones del mismo, y en el área de su competencia.

4. Las empresas garantizarán la participación del comité de empresa o personas delegadas de personal en los planes de formación, desde la elaboración del plan formativo hasta la firma del mismo, a través de la comisión paritaria de formación de empresa, si existiera.

5. Los firmantes del presente convenio colectivo fomentarán la constitución de comisiones paritarias de formación de ámbito de empresa que asumirán las funciones de la representación legal del personal en cuanto al cumplimiento del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

Artículo 71. *Definición y escalas de carrera profesional.*

1. La carrera profesional es un instrumento para la motivación del personal sanitario y la mejora de la gestión de los servicios sanitarios veterinarios, que supone el derecho del personal sanitario a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios, a la vez que contribuye a la mejora de la salud pública y a la defensa de los derechos de los consumidores.

2. La carrera profesional se organiza en 10 escalas. El tiempo mínimo que debe permanecer una persona trabajadora en una escala para poder optar al ascenso a la siguiente escala, ordenadas de inferior a superior, es el siguiente:

a) Escala 1: 3 años.
b) Escala 2: 3 años.
c) Escala 3: 3 años.
d) Escala 4: 3 años.
e) Escala 5: 3 años.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

f) Escala 6: 3 años.
g) Escala 7: 3 años.
h) Escala 8: 3 años.
i) Escala 9: 3 años.
j) Escala 10: permanencia indefinida.

3. El reconocimiento que obtenga una persona trabajadora en una determinada escala de carrera profesional no implica un cambio del puesto de trabajo ni de la actividad que desarrolle la persona trabajadora.

4. Las escalas son propias de cada nivel profesional. Se considera tiempo efectivo para el cómputo de años de permanencia en una determinada escala el tiempo que la persona trabajadora haya estado contratada en el mismo nivel profesional.

5. En el apartado anterior no se considera tiempo computable el tiempo en el que el contrato de trabajo esté suspendido de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 del estatuto de los trabajadores. De cara a la mejor conciliación de la vida familiar y laboral, se exceptúan las bajas temporales por riesgo durante el embarazo, los permisos por nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento y las excedencias establecidas en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores, que se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de los años de permanencia en una determinada escala.

Artículo 72. *Ámbito de aplicación de la carrera profesional.*

1. Tiene derecho a acceder a la carrera profesional toda persona trabajadora sanitaria con una antigüedad mínima de 5 años en el nivel profesional en el que quiera desarrollar su carrera profesional.

2. El acceso a la carrera profesional tiene un carácter voluntario y un tratamiento individualizado, de manera que es cada persona trabajadora, previo cumplimiento de los requisitos oportunos, quien determine su progresión en las distintas escalas que la configuran.

3. El acceso a las diferentes escalas, debido a su carácter voluntario, deberá ser solicitado a la empresa por la persona trabajadora interesada en la promoción profesional, tanto para la inclusión en el sistema de carrera profesional como para el ascenso de escala.

Artículo 73. *Implantación de la carrera profesional.*

1. El periodo de implantación de la carrera profesional finalizará el 31 de diciembre de 2021.

2. Durante el periodo de implantación de la carrera profesional se podrá solicitar el reconocimiento de cualquiera de las escalas de la carrera profesional. Para el cómputo del tiempo señalado en el apartado primero del artículo anterior deberá acreditarse la siguiente antigüedad laboral mínima en la empresa de que se trate, anterior al 1 de enero de 2020, en el nivel profesional de la escala que se pretenda reconocer:

a) Escala 1: 2,5 años.
b) Escala 2: 5,5 años.
c) Escala 3: 8,5 años.
d) Escala 4: 11,5 años.
e) Escala 5: 14,5 años.
f) Escala 6: 17,5 años.
g) Escala 7: 20,5 años.
h) Escala 8: 23,5 años.
i) Escala 9: 26,5 años.
j) Escala 10: 29,5 años.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

3. Para el proceso de superación señalado en el apartado primero del artículo siguiente se tendrá en cuenta la formación a que se refiere en el artículo 76 de este convenio colectivo recibida en los cinco años anteriores a la entrada en vigor de este convenio colectivo.

4. Las actividades formativas sólo podrán usarse para el reconocimiento de una escala.

Artículo 74. *Requisitos de acceso y ascenso de la carrera profesional.*

1. El acceso de la persona trabajadora a una determinada escala de carrera profesional se producirá, una vez transcurrido el tiempo mínimo de permanencia en la escala inmediatamente inferior, al superar con éxito el proceso de reconocimiento establecido para cada escala.

2. El grado de exigencia de formación será proporcional a la escala a la que se promocione.

3. No existe límite en el número de personas trabajadoras que pueden estar reconocidos en cada una de las distintas escalas de la carrera profesional.

Artículo 75. *Complemento de carrera profesional.*

1. El complemento de carrera profesional será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

2. Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio colectivo, percibirán el complemento de carrera profesional en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 76. *Proceso de reconocimiento de la carrera profesional.*

1. La formación a acreditar para el acceso tanto a la primera escala como a las escalas superiores requerirá la superación por parte de la persona trabajadora interesada de un proceso de reconocimiento.

2. Corresponde realizar el proceso de reconocimiento a la empresa donde esté contratada la persona trabajadora, que está obligada a realizarlo a petición de la persona trabajadora en el plazo máximo de 30 días naturales.

3. Para poder solicitar el reconocimiento de una escala, la persona trabajadora debe demostrar la adquisición del número de puntos de formación contemplado en el anexo V, obtenido durante la permanencia en la escala inmediatamente inferior.

4. Al menos la mitad de los puntos de formación se deben haber obtenido en los últimos tres años del periodo evaluado para el reconocimiento de la escala de que se trate.

5. Los puntos de formación pueden obtenerse por la superación de aquellas acciones formativas de carácter sanitario que formen parte:

a) de la formación formal.
b) del sistema de formación profesional para el empleo.
c) de la publicación de artículos en revistas indexadas.

6. Los puntos de formación también pueden obtenerse por la superación de aquellas acciones formativas de carácter no sanitario que hayan sido previamente autorizadas por escrito por la empresa y formen parte:

a) de la formación formal.
b) del sistema de formación profesional para el empleo.

7. Las controversias en el proceso de reconocimiento de la carrera profesional serán sometidas a su resolución por la comisión paritaria del convenio.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 77. *Comisión paritaria de formación.*

1. En el marco de este convenio colectivo se crea la comisión paritaria de formación (CPF).

2. La CPF estará compuesta al 50 por ciento por la parte empresarial y al 50 por ciento por la parte sindical firmantes de este convenio colectivo y se compondrá de un máximo de seis vocales designados por cada una de las partes. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de la mayoría de los miembros de cada una de las partes.

3. La presidencia y la secretaría de la CPF serán elegidas por sus componentes en la primera reunión de la CPF y se mantendrán por periodos renovables de 12 meses.

4. A las reuniones de la CPF podrán asistir las personas asesoras que las partes integrantes consideren necesarias, si bien no tendrán derecho a voto.

5. La presidencia a petición de cualquiera de las partes convocará las sesiones de la CPF. La CPF se reunirá en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde su convocatoria.

6. Los acuerdos de la CPF requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, patronal y sindical, pudiendo remitir la controversia a la comisión paritaria del convenio, que emitirá una decisión vinculante.

7. Las reuniones de la CPF podrán ser presenciales o telemáticas. En el primer caso las actas de las sesiones de la CPF se realizarán en papel y deberán ser firmadas por cada uno de los miembros presentes en la sesión. En el segundo caso las actas de las sesiones de la CPF se realizarán en un documento electrónico que garantice su integridad e inalterabilidad y deberán ser firmadas electrónicamente por cada uno de los miembros presentes en la sesión.

8. Serán funciones de la CPF las que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formación profesional para el empleo para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial.

e) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME.

f) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en su ámbito.

g) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial, realizar propuestas sobre formación y especialización en el ámbito universitario y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.

h) Elaborar una memoria sobre la formación profesional para el empleo en sus ámbitos funcional y territorial.

i) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

9. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo competente o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

10. Además de éstas, la CPF en la gestión de otras modalidades de formación tendrá las siguientes funciones:

a) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector, definido en el artículo 2 de este convenio colectivo, con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

b) Participar activamente en los Centros de Referencia correspondientes al sector, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.

c) En su caso y para el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, elaborar el Plan de Referencia de Formación Profesional para el Empleo.

CAPÍTULO IX

Contratación

Artículo 78. *Período de prueba.*

1. Podrán concertarse los siguientes períodos de prueba:

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

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

Artículo 79. *Contratación indefinida.*

1. Contrato indefinido es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

2. Todos los contratos celebrados para cubrir puestos de trabajo consolidados, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal, tendrán el carácter de indefinido. Se considera puesto de trabajo consolidado el efectivamente ocupado durante 12 meses en el periodo de 15 meses inmediatamente anterior.

3. A los puestos de formación cubiertos con contratos formativos a que hace referencia el artículo 11 del estatuto de los trabajadores no se les aplicará el apartado anterior. Al personal veterinario con este tipo de contrato se les asignará la categoría profesional de Veterinario Supervisado.

4. A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del estatuto de los trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Artículo 80. *Contratación de duración determinada.*

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

La retribución de la persona trabajadora no puede ser inferior al ochenta o al noventa por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en las tablas salariales de los anexos I, II y III para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

Dentro de las categorías laborales del personal veterinario sólo podrán celebrarse contratos en prácticas en la categoría de Veterinario Supervisado.

Artículo 81. *Contratación a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

2. El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

3. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

4. Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

5. Las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que la necesidad de su realización surja de forma no prevista, en cuyo caso el preaviso mínimo será de 48 horas.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del estatuto de los trabajadores.
2.º Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3.º Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el cinco por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

g) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio colectivo.

h) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

i) La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este convenio colectivo.

j) Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

k) En el caso de las personas trabajadoras que realicen la totalidad de las horas complementarias pactadas durante un periodo de un año continuado su jornada quedará consolidada.

6. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación legal del personal o, en su ausencia, a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

7. La persona trabajadora que hubiera acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado anterior, solicite el retorno a la situación anterior, tendrá preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá la persona trabajadora que, habiendo sido contratada inicialmente a tiempo parcial, hubiera prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

8. Las solicitudes a que se refieren los apartados anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

9. Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por la persona trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del estatuto de los trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

10. Se podrá celebrar un contrato de relevo de duración determinada, con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

Artículo 82. *Aviso por cese en la empresa.*

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, y salvo que estén en período de prueba, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de aviso:

a) Personal del nivel I: sesenta días.
b) Personal del nivel II: treinta días.
c) Personal de los niveles III y IV: veinte días.

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

3. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de avisar con la indicada antelación dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por cese voluntario del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 83. *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 84. *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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 85. *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 86. *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 89 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 87. *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,

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 a lo establecido en la LOLS y en este convenio colectivo.

Artículo 88. *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 89. *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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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

Medios telemáticos de la empresa

Artículo 90. *Acceso a los medios telemáticos.*

1. Se entiende como medio telemático todo sistema o medio informático o electrónico que permita el almacenamiento, el procesado o la transmisión de datos o información, incluyendo equipos informáticos, de telefonía, Internet, intranets, correos electrónicos, videoconferencias, programas informáticos, etc.

2. Los medios telemáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

3. Las personas trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a medios telemáticos harán un uso razonable de los mismos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

4. La empresa es responsable del tratamiento de los datos y la persona trabajadora velará por la seguridad de los datos tratados por la empresa y comunicará a la persona responsable designada por la empresa cualquier operación de tratamiento que pueda suponer un riesgo que afecte la protección de datos o los intereses y libertades de los interesados.

5. Para facilitar el correcto cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad de la información que manejan, la empresa facilitará a las personas trabajadoras una formación específica en materia de protección de datos de carácter personal que les proporcione el conocimiento y las herramientas necesarias para su tratamiento.

6. La empresa podrá regular normas internas de uso de los medios telemáticos.

7. Las personas trabajadoras no pueden destruir, alterar, inutilizar o de cualquier otra forma dañar los medios telemáticos, datos o documentos electrónicos de la empresa o de terceros.

Artículo 91. *Utilización del 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 trabajadores, clientela, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 92. *Uso de Internet con los medios telemáticos de la empresa.*

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

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas, a debates en tiempo real y a

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

redes sociales con fines personales o ajenos a la actividad empresarial. 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 93. *Control empresarial.*

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

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

a) Que existan motivos legítimos para la adopción de las medidas, que habrán de justificarse suficientemente atendiendo a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, o, según quede establecido en las obligaciones laborales.

b) Que las medidas sean susceptibles de conseguir el objetivo propuesto.

c) Que no existan otras medidas más moderadas para la consecución de tal propósito con igual eficacia.

d) Que las medidas sean ponderadas o equilibradas, por derivarse de ellas más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto, distinguiéndose entre el control del flujo de las comunicaciones y su contenido, y teniendo en cuenta el tiempo de control, si el control es sobre todo o parte del contenido, y cuánta gente ha tenido acceso al mismo.

e) Que la privacidad y la dignidad de la persona trabajadora usuaria estén siempre garantizadas.

f) Que se ha informado a las personas trabajadoras de que la empresa puede controlar el correo electrónico y las medidas de control que pueden adoptar. Esta información debe ser clara en cuanto a la naturaleza de la supervisión y antes del establecimiento de la misma.

g) Que se ha informado a las personas trabajadoras de las consecuencias del incumplimiento, por acción u omisión, de las normas de uso de los medios telemáticos y de la no observancia del deber de custodia de la información a que hace referencia el apartado 2 de este artículo, mediante la entrega de la política de privacidad y seguridad de protección de datos.

h) Los medios telemáticos de la empresa podrán ser inspeccionados en el puesto de trabajo durante el horario laboral con la asistencia presencial de la persona trabajadora afectada, la representación legal del personal, o, en su defecto, por otra persona trabajadora de la empresa, guardando la empresa la máxima privacidad respecto a cualquier medida disciplinaria que fuera de derecho adoptar, mediante comunicación inequívoca exclusivamente a la persona interesada y representante legal o sindical si hubiere lugar a ello.

3. Las personas trabajadoras no pueden divulgar directamente ni a través de terceras personas o empresas los datos, documentos, metodologías, claves, análisis, programas, historiales y datos clínicos de los pacientes y demás información a la que tengan acceso durante su relación laboral con la empresa, tanto en soporte material como electrónico. Esta prohibición continuará vigente tras la extinción del contrato laboral por tiempo indefinido.

4. Las personas trabajadoras no podrán poseer, para usos fuera de su responsabilidad, ningún material o información propiedad de la empresa, o de los clientes de ésta, donde presten sus servicios, tanto ahora como en el futuro.

5. Asimismo, la persona trabajadora deberá devolver dichos materiales a la empresa inmediatamente después de la finalización de las tareas que han originado el

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

uso temporal de los mismos, y, en cualquier caso, a la finalización de la relación laboral. La utilización de la información en cualquier formato o soporte de forma distinta a la pactada y sin conocimiento de la empresa, no supondrá, en ningún caso, una modificación de este apartado, obligando a la persona trabajadora a la entrega de la misma cualquiera que sea el formato en la que esté contenida a petición de la empresa y, en cualquier caso, a la finalización de la relación laboral.

6. A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por las personas trabajadoras usuarias en Internet, redes públicas, debates en tiempo real y redes sociales, revisar historiales descargados de la red de Internet por personas trabajadoras usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por las personas trabajadoras usuarias.

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

Artículo 94. *Uso de los medios telemáticos privados en la empresa.*

Las empresas podrán regular el uso de los medios telemáticos propiedad de las personas trabajadoras dentro del horario de trabajo.

Artículo 95. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

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 los 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, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado siguiente.

5. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los periodos de disponibilidad asignados a las personas trabajadoras de las categorías sanitarias ni en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

6. 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.

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

8. 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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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.

9. 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.

10. 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 96. *Régimen de sanciones.*

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en este convenio colectivo.

2. Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano de la persona trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

3. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal del personal, al mismo tiempo que a la persona trabajadora afectada, de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 97. *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 cursar a su debido tiempo el parte de baja 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 98. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 99. *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 trabajadoras 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 extraprofesionalmente de forma reiterada los medios puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

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 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 los mismos 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 100. *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 101. *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 102. *Cláusula de descuelgue o inaplicación.*

1. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del estatuto de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del estatuto de los trabajadores, a inaplicar el sistema de remuneración y cuantía salarial previsto en este convenio colectivo.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

2. El procedimiento para inaplicar el sistema de remuneración y cuantía salarial establecido 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 del convenio.
b) La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o personas delegadas de personal, si las hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica justificativa de la petición de la inaplicación.
c) A partir de la fecha de la comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación legal del personal, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes.

3. En los supuestos de ausencia de representación legal del personal de la empresa, éste podrá atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del estatuto de los trabajadores.
4. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en este convenio colectivo relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.
5. En caso de desacuerdo se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO XIV

Comisión paritaria

Artículo 103. *Comisión paritaria.*

1. La comisión paritaria estará compuesta al 50 por ciento por la parte empresarial y al 50 por ciento por la parte sindical firmantes de este convenio colectivo y se compondrá de un máximo de seis vocales designados por cada una de las partes de entre los miembros de los firmantes de este convenio colectivo. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de la mayoría de los miembros de cada una de las partes.
2. A las reuniones de la comisión podrán asistir las personas asesoras que las partes integrantes consideren necesarias, si bien no tendrán derecho a voto.
3. La presidencia y la secretaría de la comisión paritaria serán elegidas en la primera reunión de la comisión y se mantendrán por periodos renovables de 18 meses. Se comunicará la constitución de la comisión paritaria a la comisión tripartita.
4. La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio colectivo, que se ocupará de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de este convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del estatuto de los trabajadores.
b) 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

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente del estatuto de los trabajadores.

c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de este convenio colectivo cuando no exista representación legal del personal en la empresa.

5. En materia de salud laboral la comisión paritaria tendrá las funciones que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales en materia de salud laboral.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas en materia de salud laboral para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Difusión de las iniciativas de salud laboral, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial en materia de salud laboral.

e) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

6. La comisión paritaria del convenio elaborará un modelo general de política de ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de los centros y servicios veterinarios basada en la normativa de aplicación y lo dispuesto en el artículo 95 de este convenio colectivo.

7. La comisión paritaria cumplirá las funciones de la comisión sectorial del plan de la comisión tripartita o cualquier otra que la sustituya.

8. Cualquiera de las partes podrá convocar sesiones de la comisión paritaria. La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde su convocatoria.

9. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, patronal y sindical, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos a los que se refiere el artículo 104 de este convenio colectivo.

10. Cuando una empresa consulte a la comisión paritaria deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en el anexo VI de este convenio colectivo, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la comisión paritaria. Dicho canon se repartirá entre las organizaciones empresariales a fin de compensarlas de los gastos de la negociación y del sostenimiento de la comisión paritaria.

11. El domicilio de la comisión paritaria a todos los efectos será Calle Aragón, 215, 07008 Palma, Illes Balears.

12. Las reuniones de la comisión paritaria podrán ser presenciales o telemáticas. En el primer caso las actas de las sesiones de la comisión se realizarán en papel y deberán ser firmadas por cada uno de los miembros presentes en la sesión. En el segundo caso las actas de las sesiones de la comisión se realizarán en un documento electrónico que garantice su integridad e inalterabilidad y deberán ser firmadas electrónicamente por cada uno de los miembros presentes en la sesión.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XV

Sometimiento a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos colectivos laborales

Artículo 104. *Acuerdo de solución de conflictos laborales.*

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en el B.O.E. el 23 de febrero de 2012, y que fue pactado de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas de este convenio colectivo.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Para hacer constar que este texto articulado de este convenio colectivo de centros y servicios veterinarios de España, 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 todas ellas.

Disposición adicional tercera.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación de este 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, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional cuarta.

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.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional quinta.

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 Peluquero de Animales de Compañía, 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.

Disposición adicional sexta.

En coherencia con el valor de la igualdad de género, todas las denominaciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan, en el texto de este convenio colectivo, en género femenino o masculino inclusivos, referidas a personas individuales o a colectivos de personas, se entenderán realizadas tanto en género femenino como en masculino.

Disposición transitoria primera.

Los apartados 1, 2 y 3 del artículo 51 de este convenio colectivo serán de aplicación gradual conforme a las reglas contenidas en la disposición transitoria decimotercera del estatuto de los trabajadores.

Disposición transitoria segunda.

Se acuerda crear una comisión de trabajo, en el seno de la comisión paritaria del convenio, antes del vencimiento de tres meses desde la firma del mismo, para tratar las medidas que propicien la evitación del acoso sexual en el ámbito de aplicación personal, funcional y territorial de este convenio colectivo. Dicha comisión de trabajo deberá acordar un protocolo para reglamentar un procedimiento especial para tratar estos casos.

Disposición transitoria tercera.

Se acuerda crear una comisión de trabajo, en el seno de la comisión paritaria del convenio, antes del vencimiento de tres meses desde la firma del mismo, para tratar las medidas que propicien la evitación del acoso laboral en el ámbito de aplicación personal, funcional y territorial de este convenio colectivo. Dicha comisión de trabajo deberá acordar un protocolo para reglamentar un procedimiento especial para tratar estos casos.

Disposición transitoria cuarta.

A la entrada en vigor de este convenio colectivo la empresa dispondrá de 24 meses para la adecuación de la formación básica a que se hace referencia en el apartado 3 del artículo 61 de este convenio colectivo y 36 meses para la realización de la formación específica del puesto de trabajo a que se hace referencia en el apartado 4 del artículo 61 de este convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta.

A la entrada en vigor de este convenio colectivo la comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo de 6 meses para elaborar el modelo general de política de ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de los centros y

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

servicios veterinarios a que se hace alusión en el apartado 6 del artículo 103 de este convenio colectivo.

Disposición final.

En todo lo no previsto por este convenio colectivo se aplicará lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y normas legales supletorias vigentes.

Este texto se firma en Madrid, en la sede de la Fundación SIMA, siendo el día 16 de enero de 2020.

ANEXO I

Año 2020	Niveles	Categorías profesionales	Salario base mensual	Complemento puesto de trabajo	Complemento de disponibilidad (jornada)	P.P. Pagas extras (2 pagas)	Salario anual	Hora ordinaria	Hora extra-ordinaria
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.300,00 €	416,00 €	7,00 €	286,00 €	24.024,00 €	13,50 €	20,25 €
		Personal Veterinario Generalista.	1.300,00 €	104,00 €	7,00 €	234,00 €	19.656,00 €	11,04 €	16,56 €
		Personal Veterinario Supervisado.	1.300,00 €	0,00 €	7,00 €	216,67 €	18.200,04 €	10,22 €	15,33 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.150,00 €	46,00 €	7,00 €	199,33 €	16.743,96 €	9,41 €	14,12 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.150,00 €	46,00 €	7,00 €	199,33 €	16.743,96 €	9,41 €	14,12 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	1.050,00 €	20,00 €	7,00 €	178,33 €	14.979,96 €	8,42 €	12,63 €
Grupo II - Personal no Sanitario.	Nivel I.	Personal Titulado Superior.	1.300,00 €	104,00 €		234,00 €	19.656,00 €	11,04 €	16,56 €
	Nivel II.	Personal Administrativo.	1.150,00 €	46,00 €		199,33 €	16.743,96 €	9,41 €	14,12 €
	Nivel III.	Personal Adiestrador-Educador canino.	1.050,00 €	0,00 €		175,00 €	14.700,00 €	8,26 €	12,39 €
		Personal Peluquero de animales de compañía.	1.050,00 €	0,00 €		175,00 €	14.700,00 €	8,26 €	12,39 €
		Personal Auxiliar Administrativo.	1.050,00 €	0,00 €		175,00 €	14.700,00 €	8,26 €	12,39 €
	Nivel IV.	Personal de Limpieza.	1.000,00 €	0,00 €		166,67 €	14.000,04 €	7,87 €	11,81 €
		Personal de Servicios Generales.	1.000,00 €	0,00 €		166,67 €	14.000,04 €	7,87 €	11,81 €

Dieta Media.	19,61 €
Dieta Completa.	53,92 €

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Complemento de disponibilidad (por jornada).	7,00 €
Complemento de festividad.	20,00 €
Complemento de festividad especial.	50,00 €
Hora extraordinaria.	150,00% del valor de la hora ordinaria
Hora de jornada continuada.	100,00% del valor de la hora ordinaria
Hora de jornada continuada en periodo de disponibilidad.	150,00% del valor de la hora ordinaria
Complemento de nocturnidad.	25,00% del valor de la hora ordinaria

Complemento de carrera profesional-año 2020

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	982,80 €	1.474,20 €	1.965,60 €	2.457,00 €	2.948,40 €
		Personal Veterinario Generalista.	982,80 €	1.474,20 €	1.965,60 €	2.457,00 €	2.948,40 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	837,20 €	1.255,80 €	1.674,40 €	2.093,00 €	2.511,59 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	837,20 €	1.255,80 €	1.674,40 €	2.093,00 €	2.511,59 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	749,00 €	1.123,50 €	1.498,00 €	1.872,50 €	2.246,99 €

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 6	Escala 7	Escala 8	Escala 9	Escala 10
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	3.439,80 €	3.931,20 €	4.422,60 €	4.914,00 €	5.405,40 €
		Personal Veterinario Generalista.	3.439,80 €	3.931,20 €	4.422,60 €	4.914,00 €	5.405,40 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	2.930,19 €	3.348,79 €	3.767,39 €	4.185,99 €	4.604,59 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	2.930,19 €	3.348,79 €	3.767,39 €	4.185,99 €	4.604,59 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	2.621,49 €	2.995,99 €	3.370,49 €	3.744,99 €	4.119,49 €

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Año 2021	Niveles	Categorías profesionales	Salario base mensual	Complemento puesto de trabajo	Complemento de disponibilidad (jornada)	P.P. Pagas extras (2 pagas)	Salario anual	Hora ordinaria	Hora extra-ordinaria
Grupo I - personal sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.326,00 €	424,32 €	7,00 €	291,72 €	24.504,48 €	13,77 €	20,66 €
		Personal Veterinario Generalista.	1.326,00 €	106,08 €	7,00 €	238,68 €	20.049,12 €	11,26 €	16,89 €
		Personal Veterinario Supervisado.	1.326,00 €	0,00 €	7,00 €	221,00 €	18.564,00 €	10,43 €	15,65 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.173,00 €	46,92 €	7,00 €	203,32 €	17.078,88 €	9,59 €	14,39 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.173,00 €	46,92 €	7,00 €	203,32 €	17.078,88 €	9,59 €	14,39 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	1.071,00 €	20,40 €	7,00 €	181,90 €	15.279,60 €	8,58 €	12,87 €
Grupo II - personal no sanitario.	Nivel I.	Personal Titulado Superior.	1.326,00 €	106,08 €		238,68 €	20.049,12 €	11,26 €	16,89 €
	Nivel II.	Personal Administrativo.	1.173,00 €	46,92 €		203,32 €	17.078,88 €	9,59 €	14,39 €
	Nivel III.	Personal Adiestrador-Educador canino.	1.071,00 €	0,00 €		178,50 €	14.994,00 €	8,42 €	12,63 €
		Personal Peluquero de animales de compañía.	1.071,00 €	0,00 €		178,50 €	14.994,00 €	8,42 €	12,63 €
		Personal Auxiliar Administrativo.	1.071,00 €	0,00 €		178,50 €	14.994,00 €	8,42 €	12,63 €
	Nivel IV.	Personal de Limpieza.	1.020,00 €	0,00 €		170,00 €	14.280,00 €	8,02 €	12,03 €
		Personal de Servicios Generales.	1.020,00 €	0,00 €		170,00 €	14.280,00 €	8,02 €	12,03 €

Dieta Media	20,00 €
Dieta Completa	55,00 €
Complemento de disponibilidad (por jornada)	7,00 €
Complemento de festividad	20,00 €
Complemento de festividad especial	50,00 €
Hora extraordinaria	150,00% del valor de la hora ordinaria
Hora de jornada continuada	100,00% del valor de la hora ordinaria
Hora de jornada continuada en periodo de disponibilidad	150,00% del valor de la hora ordinaria
Complemento de nocturnidad	25,00% del valor de la hora ordinaria

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Complemento de carrera profesional–año 2021

Grupos	Niveles	Categorías Profesionales	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5
Grupo I - personal sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.002,46 €	1.503,68 €	2.004,91 €	2.506,14 €	3.007,37 €
		Personal Veterinario Generalista.	1.002,46 €	1.503,68 €	2.004,91 €	2.506,14 €	3.007,37 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	853,94 €	1.280,91 €	1.707,88 €	2.134,85 €	2.561,83 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	853,94 €	1.280,91 €	1.707,88 €	2.134,85 €	2.561,83 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	763,98 €	1.145,97 €	1.527,96 €	1.909,94 €	2.291,93 €

Grupos	Niveles	Categorías Profesionales	Escala 6	Escala 7	Escala 8	Escala 9	Escala 10
Grupo I - personal sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	3.508,60 €	4.009,82 €	4.511,05 €	5.012,28 €	5.513,51 €
		Personal Veterinario Generalista.	3.508,60 €	4.009,82 €	4.511,05 €	5.012,28 €	5.513,51 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	2.988,80 €	3.415,77 €	3.842,74 €	4.269,71 €	4.696,68 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	2.988,80 €	3.415,77 €	3.842,74 €	4.269,71 €	4.696,68 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	2.673,92 €	3.055,91 €	3.437,90 €	3.819,89 €	4.201,88 €

ANEXO III

Año 2022	Niveles	Categorías profesionales	Salario base mensual	Complemento puesto de trabajo	Complemento de disponibilidad (jornada)	P.P. Pagas extras (2 pagas)	Salario anual	Hora ordinaria	Hora extra-ordinaria
Grupo I - personal sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.352,52 €	432,81 €	7,00 €	297,56 €	24.994,68 €	14,04 €	21,06 €
		Personal Veterinario Generalista.	1.352,52 €	108,20 €	7,00 €	243,45 €	20.450,04 €	11,49 €	17,24 €
		Personal Veterinario Supervisado.	1.352,52 €	0,00 €	7,00 €	225,42 €	18.935,28 €	10,64 €	15,96 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.196,46 €	47,86 €	7,00 €	207,39 €	17.420,52 €	9,79 €	14,69 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.196,46 €	47,86 €	7,00 €	207,39 €	17.420,52 €	9,79 €	14,69 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	1.092,42 €	20,81 €	7,00 €	185,54 €	15.585,24 €	8,76 €	13,14 €

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Año 2022	Niveles	Categorías profesionales	Salario base mensual	Complemento puesto de trabajo	Complemento de disponibilidad (jornada)	P.P. Pagas extras (2 pagas)	Salario anual	Hora ordinaria	Hora extra-ordinaria
Grupo II - personal no sanitario.	Nivel I.	Personal Titulado Superior.	1.352,52 €	108,20 €		243,45 €	20.450,04 €	11,49 €	17,24 €
	Nivel II.	Personal Administrativo.	1.196,46 €	47,86 €		207,39 €	17.420,52 €	9,79 €	14,69 €
	Nivel III.	Personal Adiestrador-Educador canino.	1.092,42 €	0,00 €		182,07 €	15.293,88 €	8,59 €	12,89 €
		Personal Peluquero de animales de compañía.	1.092,42 €	0,00 €		182,07 €	15.293,88 €	8,59 €	12,89 €
		Personal Auxiliar Administrativo.	1.092,42 €	0,00 €		182,07 €	15.293,88 €	8,59 €	12,89 €
	Nivel IV.	Personal de Limpieza.	1.040,40 €	0,00 €		173,40 €	14.565,60 €	8,18 €	12,27 €
		Personal de Servicios Generales.	1.040,40 €	0,00 €		173,40 €	14.565,60 €	8,18 €	12,27 €

Dieta Media.	20,40 €
Dieta Completa.	56,10 €
Complemento de disponibilidad (por jornada).	7,00 €
Complemento de festividad.	20,00 €
Complemento de festividad especial.	50,00 €
Hora extraordinaria.	150,00% del valor de la hora ordinaria
Hora de jornada continuada.	100,00% del valor de la hora ordinaria
Hora de jornada continuada en periodo de disponibilidad.	150,00% del valor de la hora ordinaria
Complemento de nocturnidad.	25,00% del valor de la hora ordinaria

Complemento de carrera profesional-año 2022

Grupos	Niveles	Categorías Profesionales	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.022,51 €	1.533,75 €	2.045,01 €	2.556,26 €	3.067,52 €
		Personal Veterinario Generalista.	1.022,51 €	1.533,75 €	2.045,01 €	2.556,26 €	3.067,52 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	871,02 €	1.306,53 €	1.742,04 €	2.177,55 €	2.613,07 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	871,02 €	1.306,53 €	1.742,04 €	2.177,55 €	2.613,07 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	779,26 €	1.168,89 €	1.558,52 €	1.948,14 €	2.337,77 €

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Grupos	Niveles	Categorías Profesionales	Escala 6	Escala 7	Escala 8	Escala 9	Escala 10
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	3.578,77 €	4.090,02 €	4.601,27 €	5.112,53 €	5.623,78 €
		Personal Veterinario Generalista.	3.578,77 €	4.090,02 €	4.601,27 €	5.112,53 €	5.623,78 €
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	3.048,58 €	3.484,09 €	3.919,59 €	4.355,10 €	4.790,61 €
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	3.048,58 €	3.484,09 €	3.919,59 €	4.355,10 €	4.790,61 €
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	2.727,40 €	3.117,03 €	3.506,66 €	3.896,29 €	4.285,92 €

ANEXO IV

1. Definiciones y duración de la formación en riesgos laborales:

a) Curso básico de riesgos generales en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación en el conocimiento de todos los grupos de riesgos, de su prevención y vigilancia. Formación obligatoria para todas las personas trabajadoras que cumple con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 62 de este convenio colectivo. Tendrá una duración mínima de 6 horas.

b) Formación básica específica de la categoría laboral: formación básica en el conocimiento de los riesgos laborales de un grupo de riesgos específicos del puesto de trabajo de acuerdo con la categoría laboral de la persona trabajadora. Tendrá una duración mínima de 3 horas.

c) Formación avanzada específica de la categoría laboral: formación avanzada en el conocimiento de los riesgos laborales de un grupo de riesgos específicos del puesto de trabajo de acuerdo con la categoría laboral de la persona trabajadora. Tendrá una duración mínima de 6 horas.

2. Grupos de riesgos:

a) Riesgos derivados de la manipulación de agentes químicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a aquellas sustancias, materias inertes orgánicas o inorgánicas, naturales o sintéticas, que alteran la conformación química de los componentes del medio pudiendo afectar a los seres vivos.

b) Riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a agentes biológicos.

c) Riesgos derivados de la manipulación de citotóxicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a sustancias con potencialidad de producir de manera aguda o crónica alteraciones celulares (teratogénesis, carcinogénesis y mutagénesis).

d) Riesgos derivados por la exposición de agentes físicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes.

e) Riesgos ergonómicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial accidentalidad derivada de las actividades que comporten la elevación, carga y transporte de elementos estáticos y móviles y que puedan suponer desequilibrios, caídas y golpes.

f) Riesgos derivados del trato con pacientes en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial accidentalidad provocada por el trato con los pacientes mediante la implementación de protocolos, incluyendo conocimientos etológicos, medios de contención, técnicas de sedación, etc.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de formación en riesgos laborales a realizar en función de la categoría laboral y la evaluación del riesgo

La siguiente tabla expone la formación en riesgos laborales que debe realizar cada categoría laboral en función del riesgo descrito en el apartado 2 de este anexo y detectado en la evaluación de riesgos del plan de riesgos laborales de cada empresa.

Formación a realizar

Categoría laboral	Riesgos generales	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4		Grupo 5		Grupo 6	
	Curso básico	Básica específica	Avanzada específica	Básica específica	Avanzada específica	Básica específica	Avanzada específica	Básica específica	Avanzada específica	Básica específica	Avanzada específica	Básica específica	Avanzada específica
Grupo I. Personal Sanitario													
Personal Veterinario Director.	X		X		X		X		X		X		X
Personal Veterinario Generalista.	X		X		X		X		X		X		X
Personal Veterinario Supervisado.	X		X		X		X		X		X		X
Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	X		X		X	X			X				
Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	X	X		X					X		X		X
Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	X		X		X		X		X		X		X
Grupo II. Personal no Sanitario													
Personal Titulado Superior.	X									X			
Personal Administrativo.	X									X			
Personal Adiestrador - Educador canino.	X			X							X		X
Personal Auxiliar de Peluquería.	X	X			X			X			X		X
Personal Auxiliar Administrativo.	X			X						X		X	
Personal de Limpieza.	X		X		X	X				X			
Personal de Servicios Generales.	X									X		X	

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO V

Acciones formativas	Puntos
Asistencia a formación para el empleo (por cada hora).	1
Superación de un máster oficial.	350
Aprobación de una tesis doctoral.	475
Docencia en formación para el empleo (por cada hora).	1,5
Docencia en formación universitaria (por cada hora).	1,5
Publicación de un artículo en una revista indexada.	25
Asesorar o evaluar en una convocatoria de acreditación por experiencia laboral.	50

	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7	Escala 8	Escala 9	Escala 10
Puntos para solicitar el reconocimiento de escala.	300	200	215	230	245	260	275	290	305	320
Puntos del total que deben conseguirse por docencia o publicación de artículos.	0	0	0	0	0	25	50	85	120	160

ANEXO VI

Canon de consulta a la comisión paritaria: el importe será fijado en cada momento por la comisión paritaria de este convenio.

cve: BOE-A-2020-9705
Verificable en https://www.boe.es