

# CUADERNOS VET

## Nº 1049

07-09-2020-AÑO XXXIV

### CUADERNOS VETERINARIOS DE LEGISLACIÓN

#### 1. CONVOCATORIAS.....496

- AYUDAS
- OFERTAS
- OTROS

#### 2. LEGISLACIÓN.....500

- B.O.E.
- COMUNIDADES AUTÓNOMAS
- UNIÓN EUROPEA

#### CONVOCATORIAS

pág.

##### I. AYUDAS Y BECAS

###### \* Canarias

Ganaderos productores de leche..... 496

###### \* Cantabria

Producción lechera del ganado vacuno..... 496

Razas puras de ganado bovino..... 496

Pruebas diagnósticas de programas de sanidad animal..... 497

###### \* Extremadura

Explotaciones agrarias..... 497

###### \* Navarra

Certámenes ganaderos..... 497

##### II. OFERTAS Y PERSONAL

###### \* Murcia

U. de Murcia: contratos predoctorales..... 498

#### LEGISLACIÓN

pág.

##### I. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Programa de cría del caballo Anglo-árabe Español.....500

Programa de cría de la raza bovina Avileña-Negra Ibérica.....500

Formación de alumnos del master en seguridad alimentaria: convenio. 500

Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (I).....502

##### II. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

###### ASTURIAS

"Ternera Asturiana": aprobación de estatutos..... 520

###### CASTILLA Y LEÓN

Maedi visna/artritis encefalitis caprina: modif..... 520

###### CASTILLA-LA MANCHA

Estatutos del Colegio Oficial de Veterinarios de Toledo.....521

###### CATALUÑA

Gestión de deyecciones ganaderas..... 521

###### MADRID

Plan Integral de Inspección de Sanidad..... 522

Edita: CÉSAR MORA OLMEDO

"EDICIONES GARAÑÓN"

Av. Palomeras, 74. 28018-MADRID

Tel.: 91 380 23 92

E-mail: cuadernosvet@yahoo.es

web.: cuadernosvet.wix.com/cuadernosvet

Depósito Legal: M-6873-1987. ISSN 1577-4066.

Imprime: PUBLIPEN - C/. San Romualdo, 26

28037 Madrid - www.publipen.com

# I. CONVOCATORIAS

## I. AYUDAS Y BECAS

### CANARIAS

#### **GANADEROS PRODUCTORES DE LECHE**

*(B.O.C. de 13 de agosto de 2020)*

**ORDEN de 6 de agosto de 2020, por la que se convoca para el ejercicio 2020 una ayuda temporal excepcional destinada a los ganaderos productores de leche, especialmente afectados por la crisis de COVID-19, del Programa de Desarrollo Rural de Canarias 2014-2020, y se establecen las bases que han de regir la misma.**

Convocar para el ejercicio 2020, una ayuda temporal excepcional destinada a los ganaderos productores de leche, especialmente afectados por la crisis de COVID-19, del Programa de Desarrollo Rural de Canarias 2014-2020. Dicha convocatoria queda condicionada a la aprobación por la Comisión Europea de la modificación del Programa en lo que se refiere a la Submedida 21 de "Ayuda temporal excepcional destinada a los agricultores y a las PYMEs especialmente afectados por la crisis COVID-19" del citado Programa.

Las personas interesadas deben presentar su solicitud del 1 al 15 de septiembre de 2020 a través de la sede electrónica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca mediante el modelo normalizado de solicitud accesible desde el servicio de soporte a la tramitación electrónica (SST) de la plataforma platino, en el punto de acceso: (<https://sede.gobcan.es/agp>).

### CANTABRIA

#### **PRODUCCIÓN LECHERA DEL GANADO VACUNO**

*(B.O.C. de 10 de agosto de 2020)*

**EXTRACTO de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 3 de agosto de 2020, por la que se convocan ayudas de mínimos para el apoyo a la producción lechera del ganado vacuno ligada a tierra para el año 2020.**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.info-subvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/518625>).

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Podrán ser beneficiarias de las ayudas reguladas por la presente convocatoria las personas físicas o jurídicas, así como las comunidades de bienes, que sean titulares de una explotación de ganado vacuno inscrita en el Registro Oficial de Explotaciones Ganaderas de Cantabria y que entregue leche cruda a la industria (a primeros compradores debidamente registrados y bajo contrato homologado) o bien la transforme directamente en la explotación (venta directa), a fecha de publicación de la correspondiente convocatoria de ayudas. En este último caso, deberá cumplir con el registro en Letra Q de su centro Lácteo, realizar los análisis de muestras de leche mensuales mínimas correspondientes, en su caso, y así como realizar en FEAGA las declaraciones anuales de la leche transformada en dicho centro.

Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General de Ganadería, suscritas por el solicitante o en su caso, por su representante legal, conforme al modelo normalizado que figura como anexo I de la convocatoria y se presentarán en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

La solicitud se podrá presentar en el Registro de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (C/ Albert Einstein, nº 2, PCTCAN, C.P. 39011 Santander), en las Oficinas Comarcales de esta Consejería o en cualquier otro registro o lugar de los previstos en el artículo 134.8 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional, de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

#### **RAZAS PURAS DE GANADO BOVINO**

*(B.O.C. de 10 de agosto de 2020)*

**EXTRACTO de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 3 de agosto de 2020, por la que se convocan ayudas para la promoción de razas puras de ganado bovino de Cantabria para el año 2020.**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.info-subvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/518673>).

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Podrá ser beneficiario de las ayudas reguladas en la convocatoria, cualquier persona física o jurídica, incluyendo Sociedades Cooperativas y Sociedades Agrarias de Transformación (SAT), que sean titulares de una explotación ganadera de vacuno, sita en Cantabria.

Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General de Ganadería, suscritas por el solicitante o en su caso, por su representante legal, conforme al modelo normalizado que figura como anexo I de la convocatoria y se presentarán en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria.

La solicitud se podrá presentar en el Registro de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (C/ Albert Einstein, nº 2, PCTCAN, C.P. 39011 Santander), en las Oficinas Comarcales de esta Consejería o en cualquier otro registro o lugar de los previstos en el artículo 134.8 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional, de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

---

## PRUEBAS DIAGNÓSTICAS DE PROGRAMAS DE SANIDAD ANIMAL

(B.O.C. de 19 de agosto de 2020)

**EXTRACTO de la Resolución del consejero de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, de 11 de agosto de 2020, por la que se convocan las ayudas a los titulares de explotaciones ganaderas que realicen las pruebas diagnósticas de los programas de sanidad animal de erradicación obligatoria y otras enfermedades animales con un veterinario de explotación autorizado.**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.info-subvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/519870>).

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas los titulares de explotación que hayan realizado la campaña de saneamiento ganadero con un veterinario de explotación autorizado al amparo del capítulo III de la Orden MED/2/2020, de 6 de febrero, por la que se regula la Campaña de Saneamiento Ganadero en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Dado el carácter anual e ininterrumpido de la campaña, podrán incluirse en la solicitud las actuaciones llevadas a cabo por el veterinario de explotación desde el 01 de septiembre de 2019.

Las solicitudes de ayuda irán dirigidas a la Dirección General de Ganadería conforme al modelo normalizado que figura como anexo I de la Orden de bases y se presentarán a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria y hasta el 30 de septiembre de 2020 como fecha límite.

La solicitud se podrá presentar en el Registro de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (C/ Albert Einstein, 2, PCTCAN, C.P. 39011 Santander), o en cualquier otro registro o lugar de los previstos en el artículo 134.8 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

## EXTREMADURA

---

### EXPLORACIONES AGRARIAS

(D.O.E. de 18 de agosto de 2020)

**EXTRACTO de la Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Secretaría General, por la que se efectúa para el ejercicio 2020, la convocatoria de ayudas destinadas a explotaciones agrarias afectadas por la crisis ocasionada por el COVID-19.**

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8. a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 16.q) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>) y en el presente DOE.

Podrán ser beneficiarias las personas y entidades titulares de explotaciones agrarias de las especies ovino, caprino, porcino ibérico, equino y bovino de lidia y de flor cortada dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2020 y que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener la consideración de agricultor.
- Ser titular de una explotación.
- Tener inscrita la explotación en el Registro de Explotaciones Agrarias de Extremadura.
- Haber declarado los censos ganaderos conforme a la normativa vigente.
- Mantener la actividad en la explotación en la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea del Reglamento (UE) 2020/872 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2020.

El plazo de presentación de solicitudes será de 25 días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la Resolución de convocatoria y de este extracto.

## NAVARRA

---

### CERTÁMENES GANADEROS

(B.O.N. de 3 de septiembre de 2020)

**RESOLUCIÓN 742/2020, de 11 de agosto, del Director General de Agricultura y Ganadería, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas a la organización de certámenes ganaderos, para el año 2020.**

Aprobar la convocatoria para la concesión de ayudas a la organización de certámenes ganaderos para el año 2020.

Aprobar el modelo sobre la obligación de declaración de transparencia, al que se puede acceder a través del siguiente enlace:

[http://www.navarra.es/appsext/DescargarFichero/default.aspx?CodigoCompleto=Portal@@@epub/BON/IMPRESOSG/001\\_Transparencia\\_C.pdf](http://www.navarra.es/appsext/DescargarFichero/default.aspx?CodigoCompleto=Portal@@@epub/BON/IMPRESOSG/001_Transparencia_C.pdf)

El plazo de presentación de solicitudes será de un mes a contar desde la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de Navarra.

## II. OFERTAS Y PERSONAL

### MURCIA

#### U. DE MURCIA: CONTRATOS PREDOCTORALES

*(B.O.R.M. de 30 de julio de 2020)*

**RESOLUCIÓN del Rector de la Universidad de Murcia R-698/2020, de 27 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria de contratos predoctorales del plan propio de fomento de la investigación de la Universidad de Murcia para 2020.**

Se convocan veinte (20) contratos predoctorales, cuyo régimen jurídico será el establecido en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, y en las disposiciones concordantes del ordenamiento jurídico.

Se disponen dos agrupaciones de los contratos convocados:

a. Modalidad A): Dirigida a contratos predoctorales destinados a la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, en cualquier ámbito científico, técnico, humanístico o artístico, fundamental o aplicado.

b. Modalidad B): Dirigida a contratos predoctorales destinados a la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, en materias de interés específico para entidades públicas o privadas y con alta capacidad de transferencia de los resultados de la investigación generada.

El número de contratos correspondientes a la modalidad A será de quince (15). El número de contratos correspondientes a la modalidad B será de cinco (5).

Los contratos no adjudicados en la modalidad B podrán acrecentar los previstos para la modalidad A.

En la modalidad A, se reservará un contrato de nueva adjudicación para cada una de las siguientes cinco ramas de conocimiento:

- a. Ciencias.
- b. Ciencias de la Salud.
- c. Arte y Humanidades.
- d. Ciencias Sociales y Jurídicas.
- e. Ingeniería y Arquitectura.

La asignación de cada candidatura a una u otra rama de conocimiento se efectuará tomando en consideración aquella a la que pertenezca el personal director de investigación con arreglo a los datos que constan en la Universidad de Murcia.

El plazo de presentación de las instancias o solicitudes de participación en el proceso selectivo dará comienzo a las cero (0) horas del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM) y se extenderá hasta las 23.59 horas (hora peninsular) del 16 de septiembre de 2020.

Para la presentación de la instancia de participación se ha de efectuar la oportuna cumplimentación de formulario de solicitud, así como la validación del mismo, por parte del director o directora de la investigación, en aplicación «PÁGINAv3» de la Web de la Universidad de Murcia, en la URL: <https://pagina.um.es>.

## 2. LEGISLACIÓN

### I. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



#### PERROS DE RAZA: ACTUALIZACIÓN

(B.O.E. de 27 de julio de 2020)

**ORDEN APA/698/2020, de 21 de julio, por la que se actualiza el Anexo del Real Decreto 558/2001, de 25 de mayo, por el que se regula el reconocimiento oficial de las organizaciones o asociaciones de criadores de perros de raza pura, y se modifica el Anexo I del Real Decreto 45/2019, de 8 de febrero, por el que se establecen las normas zootécnicas aplicables a los animales reproductores de raza pura, porcinos reproductores híbridos y su material reproductivo, se actualiza el Programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas, y se modifican los Reales Decretos 558/2001, de 25 de mayo; 1316/1992, de 30 de octubre; 1438/1992, de 27 de noviembre; y 1625/2011, de 14 de noviembre.**

**Artículo 1. Modificación del Real Decreto 558/2001, de 25 de mayo, por el que se regula el reconocimiento oficial de las organizaciones o asociaciones de criadores de perros de raza pura.** Se incorpora en el anexo del Real Decreto 558/2001, de 25 de mayo, por el que se regula el reconocimiento oficial de las organizaciones o asociaciones de criadores de perros de raza pura, la raza pura canina española Valdeusa.

**Artículo 2. Modificación del Real Decreto 45/2019, de 8 de febrero, por el que se establecen las normas zootécnicas aplicables a los animales reproductores de raza pura, porcinos reproductores híbridos y su material reproductivo, se actualiza el Programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas y se modifican los Reales Decretos 558/2001, de 25 de mayo; 1316/1992, de 30 de octubre; 1438/1992, de 27 de noviembre; y 1625/2011, de 14 de noviembre.** La letra b) del apartado 2 del anexo I del Real Decreto 45/2019, de 8 de febrero, por el que se establecen las normas zootécnicas aplicables a los animales reproductores de raza pura, porcinos reproductores híbridos y su material reproductivo, se actualiza el Programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas y se modifican los Reales Decretos 558/2001, de 25 de mayo; 1316/1992, de 30 de octubre; 1438/1992, de 27 de noviembre; y 1625/2011, de 14 de noviembre, se sustituye por la siguiente:

«b) Especie ovina: Assaf, Berrichon du Cher, Fleischschaf, île de France, Lacaune, Merino Precoz.»

**Disposición final única. Entrada en vigor.** La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### CLASIFICACIÓN DE LAS CANALES DE VACUNO: FLEXIBILIZACIÓN

(B.O.E. de 29 de julio de 2020)

**ORDEN APA/722/2020, de 17 de julio, por la que se flexibilizan disposiciones relativas a la clasificación de las canales de vacuno recogidas en el Real Decreto 815/2018, de 6 de julio, por el que se establecen disposiciones de aplicación relativas a la clasificación de las canales de vacuno y ovino y al registro y comunicación de los precios de mercado de determinadas categorías de canales y animales vivos.**

**Artículo 1. Vigencia de las autorizaciones de clasificadores de canales de vacuno.** Se declara la prórroga de la validez de los clasificadores autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 815/2018, de 6 de julio, por el que se establecen disposiciones de aplicación relativas a la clasificación de las canales de vacuno y ovino y al registro y comunicación de los precios de mercado de determinadas categorías de canales y animales vivos, cuya fecha de expiración se encuentre entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, que podrán seguir realizando sus funciones sin renovar dicha autorización hasta el día 1 de junio de 2021.

**Artículo 2. Frecuencia de los controles sobre clasificación, presentación e identificación de las canales.** 1. Las autoridades competentes podrán priorizar en el año 2020 los controles a realizar dentro del marco del artículo 19.8 del Real Decreto 815/2018, de 6 de julio, teniendo en cuenta los que no hayan podido efectuarse en el primer semestre de 2020 dada la declaración del estado de alarma.

2. Los controles a realizar se priorizarán conforme a un análisis de riesgo, teniendo en cuenta, al menos, el historial de cumplimiento del establecimiento, el volumen de sacrificios y el número de clasificadores autorizados, así como si el matadero ha realizado alguna solicitud de ayuda al almacenamiento privado conforme al Reglamento de Ejecución (UE) n.º 2020/596 de la Comisión, de 30 de abril de 2020, por el que se concede una ayuda para el almacenamiento privado de carne fresca o refrigerada de animales de la especie bovina de ocho meses o más y por el que se fija por anticipado el importe de la ayuda.

**Disposición final única. Entrada en vigor.** La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## PROGRAMA DE CRÍA DEL CABALLO ANGLO-ÁRABE ESPAÑOL

(B.O.E. de 5 de agosto de 2020)

**RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2020, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrarios, por la que se publica la de 15 de julio de 2020, por la que se aprueba el Programa de cría del caballo Anglo-árabe Español y el Programa de difusión de la mejora.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.1 del Real Decreto 45/2019, de 8 de febrero, por el que se establecen las normas zootécnicas aplicables a los animales reproductores de raza pura, porcinos reproductores híbridos y su material reproductivo, se actualiza el Programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas y se modifican los Reales Decretos 558/2001, de 25 de mayo; 1316/1992, de 30 de octubre; 1438/1992, de 27 de noviembre; y 1625/2011, de 14 de noviembre, mediante la presente Resolución se da publicidad a la Resolución de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrarios de 15 de julio de 2020 por la que se aprueba el programa de cría del caballo Anglo-árabe Español (Aa) y el Programa de difusión de la mejora.

Dicha Resolución figura en la página Web del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en la siguiente dirección:  
[https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/zootecnia/razas-ganaderas/razas/catalogo-razas/equino-caballar/anglo-arabe/datos\\_reglamentacion.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/zootecnia/razas-ganaderas/razas/catalogo-razas/equino-caballar/anglo-arabe/datos_reglamentacion.aspx).

## PROGRAMA DE CRÍA DE LA RAZA BOVINA AVILEÑA-NEGRA IBÉRICA

(B.O.E. de 13 de agosto de 2020)

**RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2020, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrarios, por la que se publica la de 9 de julio de 2020, por la que se aprueba el programa de cría de la raza bovina Avileña-Negra Ibérica.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.1 del Real Decreto 45/2019, de 8 de febrero, por el que se establecen las normas zootécnicas aplicables a los animales reproductores de raza pura, porcinos reproductores híbridos y su material reproductivo, se actualiza el Programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas y se modifican los Reales Decretos 558/2001, de 25 de mayo; 1316/1992, de 30 de octubre; 1438/1992, de 27 de noviembre; y 1625/2011, de 14 de noviembre, mediante la presente Resolución se da publicidad a la Resolución de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrarios de 15 de julio de 2020 por la que se aprueba el programa de cría del caballo Anglo-árabe Español (Aa) y el Programa de difusión de la mejora.

Dicha Resolución figura en la página Web del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en la siguiente dirección:  
[https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/zootecnia/razas-ganaderas/razas/catalogo-razas/equino-caballar/anglo-arabe/datos\\_reglamentacion.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/zootecnia/razas-ganaderas/razas/catalogo-razas/equino-caballar/anglo-arabe/datos_reglamentacion.aspx).

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.1 del Real Decreto 45/2019, de 8 de febrero, por el que se establecen las normas zootécnicas aplicables a los animales reproductores de raza pura, porcinos reproductores híbridos y su material reproductivo, se actualiza el programa nacional de conservación, mejora y fomento de las razas ganaderas y se modifican los Reales Decretos 558/2001, de 25 de mayo; 1316/1992, de 30 de octubre; 1438/1992, de 27 de noviembre; y 1625/2011, de 14 de noviembre, mediante la presente resolución se da publicidad a la Resolución de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrarios de 9 julio de 2020 por la que se aprueba el programa de cría de la raza bovina Avileña-Negra Ibérica.

Dicha resolución figura en la página web del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en la siguiente dirección:  
[https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/zootecnia/razas-ganaderas/razas/catalogo/autoctona-fomento/bovino/avilena-negra-iberica/datos\\_reglamentacion.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/ganaderia/temas/zootecnia/razas-ganaderas/razas/catalogo/autoctona-fomento/bovino/avilena-negra-iberica/datos_reglamentacion.aspx).

## FORMACIÓN DE ALUMNOS DEL MASTER EN SEGURIDAD ALIMENTARIA: CONVENIO

(B.O.E. de 13 de agosto de 2020)

**RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2020, de la Secretaría General de Consumo y Juego, por la que se publica el Convenio entre el Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid y la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición, para la formación de alumnos del master en seguridad alimentaria.**

**Primera. Objeto.** El Objeto es la colaboración entre el COVM y la AESAN mediante la cual se establece un programa de prácticas profesionales para la recepción en la AESAN de tres alumnos del Máster en Seguridad Alimentaria, en su proceso de formación, y con fines formativos durante un período que se especifica en la estipulación Segunda.

**Segunda. Compromisos de la AESAN.** La AESAN recibirá anualmente a tres alumnos durante un período mínimo de tres meses, prorrogable, salvo comunicación expresa previa de alguna de las partes en contra, hasta un máximo de seis meses, en las fechas que se acuerden conjuntamente. La AESAN se responsabilizará de la formación de los alumnos durante su estancia.

Antes de la incorporación de los alumnos a la AESAN, esta establecerá y comunicará al COVM las funciones que aquellos habrán de realizar durante el período de prácticas y las aptitudes deseables de los mismos, a fin de que el aprovechamiento sea el más adecuado.

La AESAN autoriza al COVM a utilizar el nombre y logotipo de la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición, única y exclusivamente en la documentación relativa a las prácticas de los alumnos.

La AESAN no adquirirá otras obligaciones ni compromisos que los que este documento refleja. En particular, no derivará obligación alguna de contrato laboral, al carecer de esta condición la relación que se establece. La AESAN no estará obligada a retribuir en modo alguno el trabajo de los estudiantes en prácticas, puesto que se entiende éste como una prolongación de la enseñanza de los alumnos del Máster en Seguridad Alimentaria.

**Tercera. Compromisos del COVM.** El COVM seleccionará a tres alumnos de los que hayan obtenido las mejores calificaciones del Master en Seguridad Alimentaria. Además, contratará un seguro para los alumnos que cubran los posibles accidentes y la asistencia sanitaria derivada de ellos. El COVM se responsabilizará de que los alumnos acepten cumplir los horarios fijados y las normas de la AESAN, aplicarse con toda diligencia a las tareas que se le encomienden, mantener contacto con sus tutores académicos y de prácticas en la forma que éstos indiquen y guardar secreto profesional sobre su trabajo durante su estancia y finalizada ésta.

El COVM, se compromete a publicitar la colaboración con la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición en el desarrollo del Master, incorporando el logotipo y denominación de la Agencia Española Seguridad Alimentaria y Nutrición en la documentación relativa a las prácticas de los alumnos.

El COVM reconocerá la labor de los tutores de la AESAN mediante certificado acreditativo, con indicación de la duración y contenido de las prácticas.

**Cuarta. Responsabilidad patrimonial y civil.** La AESAN no asumirá las obligaciones nacidas de responsabilidad patrimonial o civil frente a los alumnos o a terceros que puedan derivarse de los actos de la propia Agencia, o los realizados por los alumnos en el ejercicio de los trabajos que se les encomiende durante el periodo de prácticas. Éstas serán asumidas por el COVM mediante la correspondiente suscripción de una póliza de seguros de responsabilidad patrimonial y civil que las cubra.

**Quinta. Derechos y deberes de los estudiantes.** Los estudiantes deberán aceptar el cumplimiento de los horarios pactados en el proyecto formativo y los horarios y normas de la AESAN, aplicarse con toda diligencia a las tareas que se les encomienden, mantener contacto con sus tutores académicos y de prácticas en la forma que éstos indiquen y guardar secreto profesional sobre sus actividades, durante su estancia y una vez finalizada ésta.

Los estudiantes disfrutarán de los permisos a que tengan derecho con arreglo a la normativa vigente.

Los estudiantes tendrán derecho a interrumpir temporalmente sus prácticas debido a periodos vacacionales de sus tutores de la Universidad o de la AESAN o para atender compromisos académicos, personales o profesionales siempre y cuando cuenten con el permiso del tutor de la entidad y la interrupción no supere el mes. Los periodos de interrupción no contabilizarán a efecto del cumplimiento del plazo de las prácticas.

En caso de incumplimiento de las obligaciones del estudiante reflejadas en la tercera cláusula o de interrupción de las prácticas por parte del estudiante sin el acuerdo de sus tutores, la AESAN lo comunicará al COVM Córdoba para que este informe al estudiante de la rescisión anticipada de las prácticas.

**Sexta. Lugar de realización de las prácticas y horario.** Los alumnos realizarán las prácticas en la AESAN, sita en la c/ Alcalá 56, de Madrid, en el marco de la Subdirección General de Coordinación de Alertas y Programación del Control Oficial, con el objeto de que adquieran una formación práctica completa y de calidad en el campo de la seguridad alimentaria.

Las prácticas en la AESAN se realizarán en horario de 9:00 a 14:30 horas.

**Séptima. Efectos económicos.** El presente Convenio no comportará ningún tipo de obligación económica para ninguna de las partes.

Las partes financiarán las actividades del presente Convenio con los recursos asignados en sus respectivos presupuestos, de conformidad con su disponibilidad. La AESAN y otro/os organismos podrán buscar individual o conjuntamente la financiación o apoyo de terceros para conducir proyectos, programas y/o actividades colaborativas. Este Convenio no obliga ni a la AESAN ni a otro/os organismos a proporcionar los fondos ni otros recursos propios u otras fuentes, a menos que se acuerde por escrito mediante la firma de otro Convenio.

Si como consecuencia del desarrollo reglamentario de lo previsto en la disposición adicional quinta del Real Decreto-Ley 28/18, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, o por cualquier otra causa sobrevenida, se produjeran obligaciones de contenido económico para alguna de las partes, estas darán lugar a la resolución del Convenio, debiendo proceder, en su caso, a la negociación y firma de un nuevo Convenio.

**Octava. Comisión de seguimiento.** Se establece una Comisión de seguimiento de carácter paritario del presente Convenio compuesta por representantes designados por cada una de las partes, que periódicamente evaluará el desarrollo del Convenio, interpretando y resolviendo las dudas que se desprendan del mismo y que aprobarán, en su caso, las modificaciones en la realización del trabajo que por causas no previstas fuera necesario introducir, que no afecten a partes esenciales. La Comisión se reunirá, al menos, una vez al año, o cuantas veces sea necesario a petición de la AESAN u otro/os organismos, y podrá actuar bien mediante reuniones presenciales, levantándose las correspondientes actas escritas, o por los medios telemáticos y/o electrónicos oportunos. La Comisión será la encargada de determinar e impulsar las acciones específicas que vayan facultando la máxima colaboración entre ambas entidades con los objetivos ya indicados y se regirá por los artículos 19 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y por sus propias normas de funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento estará formada por los miembros que ahora se designan por cada una de las partes:

Por la AESAN:

- Subdirectora General de Coordinación de Alertas y Programación del Control Oficial de AESAN.
- Jefe de área o Consejera Técnica de la Unidad mencionada.

Por el COVM:

- Secretario del COVM.
- Coordinador de la XII Edición del Master en Seguridad Alimentaria.

**Novena. Responsables de la marcha del proyecto.** Para la correcta marcha del proyecto se designan por mutuo acuerdo como responsables:

- Por la AESAN, la Subdirectora General de Coordinación de Alertas y Programación del Control Oficial de AESAN.
- Por el COVM, el Secretario del COVM.

La responsable de la AESAN, como tutor de prácticas de los alumnos a ella confiados, se encargará del asesoramiento metodológico y técnico de los alumnos, la programación de su estancia en las dependencias de la AESAN y la supervisión de los trabajos realizados.

El responsable del COVM se encargará de coordinar los trabajos de fin de Master de los alumnos, así como de proporcionar todo el apoyo y soporte que sea necesario para el buen funcionamiento de las prácticas.

**Décima. Vigencia.** El presente Convenio se perfeccionará por la prestación del consentimiento de las partes y surtirá efectos una vez inscrito en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», en los términos previstos en el apartado 8 del artículo 48 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Tendrá una duración de cuatro años. No obstante, las partes, de mutuo acuerdo, podrán acordar su prórroga, por un periodo de hasta cuatro años adicionales, mediante la formalización del correspondiente acuerdo, que deberá ser suscrito con anterioridad a la fecha de vencimiento del mismo, según lo dispuesto en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

**Undécima. Modificación.** Las partes, de mutuo acuerdo, podrán acordar su modificación salvo en aspectos sustanciales, formalizando a tal efecto la oportuna adenda, de acuerdo con el artículo 49.g de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

**Duodécima. Consecuencias en caso de incumplimientos de las obligaciones.** El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos alguna de las partes llevará a la resolución del Convenio sin que ello implique una indemnización a la otra parte.

**Decimotercera. Extinción.** El Convenio se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

Son causas de resolución contempladas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del Convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El Acuerdo unánime de todos los firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de sus firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideren incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del Convenio y a las demás partes firmantes.

Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el Convenio. La resolución del Convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados si así se hubiera previsto.

- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del Convenio.
- e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el Convenio o en otras leyes

En caso de resolución del Acuerdo, las partes quedan obligadas al cumplimiento de sus respectivos compromisos hasta la fecha en que aquella se determine, no afectando a la finalización de las actuaciones que en ese momento estuvieran en curso de ejecución, según lo establecido en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

**Decimocuarta. Régimen jurídico y resolución de conflictos.** El presente Convenio tiene naturaleza de Convenio interadministrativo y se regirá por lo dispuesto en el Título Preliminar, Capítulo VI, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del contenido del presente Convenio que no hayan sido resueltas por la Comisión de Seguimiento prevista en la cláusula octava del Convenio, se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la citada Jurisdicción.

Serán de aplicación el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y aquellas otras normas que puedan afectar o que se dicten con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

**Decimoquinta. Protección de datos.** En el tratamiento de datos de carácter personal, ambas Entidades, en el desarrollo de sus correspondientes actividades derivadas del presente Convenio, atenderán las disposiciones de obligado cumplimiento establecidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016, Reglamento General de Protección de Datos.

## **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS (I)**

*(B.O.E. de 14 de agosto de 2020)*

**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.**

### **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.

**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 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.

**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:

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 Veterinario Director o del personal Veterinario Generalista, desempeña un puesto de trabajo como profesional veterinario.

2.º Nivel II:

a. Personal Técnico Especialista en Laboratorio. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de los análisis clínicos, de control y supervisión del mantenimiento de los equipos y productos empleados en la actividad clínica del centro.

b. Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación o certificación profesional oficiales exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de realización de pruebas radiodiagnósticas, de control y supervisión del mantenimiento de los equipos y productos empleados en la actividad clínica del centro.

3.º Nivel III:

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

b) Grupo II-Personal no sanitario.

1.º Nivel I:

a. Personal Titulado Superior. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en las funciones administrativas de gestión y negocio. Es responsable de la planificación e implementación de estrategias de áreas de negocio, programando las actividades, gestionando personas, organizando y controlando recursos materiales, las operaciones económico-financieras y desarrollando la comercialización y venta de los productos y servicios, haciendo uso de medios informáticos y telemáticos, gestionando con criterios de calidad y protección ambiental, todo ello asegurando la prevención de riesgos laborales.

#### 2.º Nivel II:

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

#### 3.º Nivel III:

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

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

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

#### 4.º Nivel IV:

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

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

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

- a) Experiencia profesional.
- b) Grado de responsabilidad.
- c) Grado de mando.

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

**Artículo 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.

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 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 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.

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 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.

**Artículo 30. Complemento de festividad.** 1. El complemento de festividad se abonará por cada festividad efectivamente trabajada con independencia del número de horas trabajadas, entendiéndose por festividad aquel día designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local.

2. 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 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 periodo 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 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 archivar 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.

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.

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 periodos 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 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) 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:

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

**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.

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.

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 periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el descendiente de primer grado de consanguinidad cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

a) Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

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

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

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

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

**Artículo 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 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 ejercerá conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del estatuto de los trabajadores.

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se 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.

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 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 reprochable 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 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 atenderá 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.

**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 aquella 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.
- 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.

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 reprochable 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.

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 participarán 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.
- 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.

- 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.

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.

**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.

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 concerta 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 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.

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 concorra 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.

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 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, 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.

## II. COMUNIDADES AUTÓNOMAS



### ASTURIAS

"TERNERA ASTURIANA": APROBACIÓN DE ESTATUTOS

(B.O.P.A. de 10 de agosto de 2020)

**RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2020, de la Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial, por la que se aprueban los estatutos del Consejo Regulator de la Indicación Geográfica Protegida "Ternera Asturiana".**



### CASTILLA Y LEÓN

MAEDI VISNA/ARTRITIS ENCEFALITIS CAPRINA: MODIF.

(B.O.C. y L. de 27 de julio de 2020)

**ORDEN AGR/657/2020, de 15 de julio, por la que se modifica la Orden AYG/287/2019, de 28 de febrero, por la que se establecen las normas que han de regular la segunda fase del programa para la vigilancia y el control de la enfermedad de Maedi Visna/Artritis Encefalitis Caprina en la Comunidad de Castilla y León.**

**Artículo único.** Se modifica la Orden AYG/287/2019, de 28 de febrero, por la que se establecen las normas que han de regular la segunda fase del programa para la vigilancia y el control de la enfermedad de Maedi Visna/Artritis Encefalitis Caprina en la Comunidad de Castilla y León, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 1, que queda redactado de la siguiente forma:

«**Artículo 1. Objeto.** El objeto de la presente orden es la puesta en marcha de la segunda fase del programa sanitario para la vigilancia y el control y la erradicación de las enfermedades de Maedi Visna en los animales de la especie ovina y de la Artritis Encefalitis Caprina (CAE) en los animales de la especie caprina, dentro de la Comunidad de Castilla y León.»

Dos. Se modifica el artículo 2, que queda redactado de la siguiente forma:

«**Artículo 2. Ámbito de aplicación.**1. El Programa de Vigilancia y Control de Maedi Visna/CAE (en adelante el Programa) se aplicará a las explotaciones ganaderas clasificadas como de Producción de carne, Producción de leche y Producción mixta (carne y leche) de ganado ovino/caprino de la Comunidad de Castilla y León.

2. La inclusión en el Programa se realizará de forma voluntaria, si bien el cumplimiento de las normas establecidas en la presente orden tendrá carácter obligatorio por parte de los ganaderos que se adhieran al mismo durante un período mínimo de 3 años.3. La inclusión de las explotaciones ganaderas en el Programa se realizará mediante Resolución del Director General de Producción Agropecuaria.

4. Las explotaciones deberán cumplir lo establecido en el Anexo I de la presente orden.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del anexo I, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. ACTUACIONES SANITARIAS.

Las explotaciones ganaderas clasificadas como Producción de carne, Producción de leche y Producción mixta (carne y leche) que se incorporen al programa sanitario voluntario de vigilancia y control frente a Maedi-Visna/CAE en el territorio de Castilla y León, deberán realizar las siguientes actuaciones:

a) Diagnóstico serológico anual de la enfermedad a partir de la recogida de muestras al 100% de los animales de las especies ovina y caprina de la explotación, de más de 6 meses de edad. La técnica analítica será ELISA para detección de anticuerpos. Dicha prueba será obligatoria en el caso del traslado de animales mayores de 6 meses entre explotaciones incluidas en el programa en un plazo no superior a 30 días previos al traslado (independientemente que pasen por un centro de concentración o un operador comercial).

b) Pruebas de Reacción de la Cadena Polimerasa (PCR) en sangre de los animales menores de 6 meses en los siguientes casos:

a. Traslado de animales a otra explotación incluida en el programa (incluidos los movimientos a los centros de testaje) en los 28 días previos al traslado.

b. Pruebas en el centro de testaje.c. Pruebas a la cría, en los casos especificados en el apartado 3 del presente Anexo.

Una vez realizados los muestreos y en función de los resultados analíticos obtenidos, se concederá a cada explotación ganadera la correspondiente calificación sanitaria.»

Cuatro. Se modifica el apartado 3 del anexo I, que queda redactado de la siguiente forma:

«3. ANIMALES CON DIAGNÓSTICO POSITIVO.

a. Explotaciones con prevalencia inferior al 2.5%.En el caso en que la prevalencia intra-rebaño sea inferior al 2.5%, las medidas a adoptar serán las siguientes:Sacrificio de todos los positivos en un plazo no superior a 6 meses desde la notificación del diagnóstico.Este sacrificio podrá ser indemnizado conforme a lo dispuesto en el apartado

b.No se podrá destinar a reposición hijas/os de las hembras positivas (que todavía no hayan tenido la primera cubrición).

c. Explotaciones con prevalencia entre el 2.5 y el 20%.

Las explotaciones que hubieran resultado positivas a las pruebas analíticas de Maedi Visna/CAE, con una prevalencia de entre el 2.5 % y el 20%, deberán adoptar las siguientes medidas:Medidas voluntarias: Sacrificio de todos los positivos en un plazo no superior a 6 meses desde la notificación del diagnóstico.

Medidas obligatorias: Separación física de las hembras positivas y su descendencia durante el tiempo que dure la paridera. No se podrá des-

tinar a reposición las hijas/os de hembras positivas. En un plazo no superior a 6 meses desde la notificación del diagnóstico, la explotación deberá realizar un desvieje mínimo del 50% de las positivas del rebaño. Este desvieje podrá ser indemnizado si el ganadero así lo solicita, siempre que se hayan sacrificado, en el caso en que cumplan los requisitos del apartado 4 y previa solicitud del ganadero. La indemnización se otorgará a un máximo del 100% de los animales positivos, siempre que se cumplan los requisitos del párrafo anterior. Ninguno de los animales positivos ni su descendencia podrán ser destinados a otras explotaciones que estén incluidas en el programa.c. Explotaciones con prevalencia entre el 20 y el 60%.Las explotaciones que hubieran resultado positivas a las pruebas analíticas de Maedi Visna/CAE, con una prevalencia de entre el 20% y el 60%, deberán adoptar las siguientes medidas:

a) En un plazo no superior a 6 meses desde la notificación del diagnóstico, la explotación deberá realizar un desvieje mínimo del 15% de las positivas del rebaño.

b) Este desvieje podrá ser indemnizado si el ganadero así lo solicita. La indemnización se otorgará a un máximo del 15% de los animales positivos, siempre que se hayan sacrificado, en el caso en que cumplan los requisitos del apartado 4 y previa solicitud del ganadero.

c) La cría nacida de los animales positivos deberá ser separada al nacer. La separación de estos animales se mantendrá, al menos, hasta el primer parto, y se realizará un PCR y un test serológico al menos 30 días antes de su incorporación al rebaño. En el caso de que resulten animales positivos, se podrán eliminar todos o parte de los positivos a diagnóstico, con indemnización, si el ganadero lo solicita, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo b).Si el manejo en extensivo no permitiera la separación de la cría hija de positivas para garantizar su estatus sanitario individual previamente a su incorporación al rebaño, los animales serían separados durante un período de 30 días. En este período se realizará un PCR y un test serológico al menos 30 días antes de su incorporación al rebaño. Ante cualquier resultado positivo los animales serán sacrificados con derecho a percepción de indemnización, si el ganadero lo solicita, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo b).No obstante, se hace recomendable la separación de estos animales de forma permanente.

En el caso de que el ganadero acceda a realizar una separación en dos rebaños, el desvieje indemnizado podrá llegar al 20% de las positivas anualmente, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo b).

d) Ninguno de los animales positivos ni su descendencia podrán ser destinados a otras explotaciones que estén incluidas en el programa.d. Explotaciones con prevalencia de más del 60%.

Las explotaciones que hubieran resultado positivas a las pruebas analíticas de Maedi Visna/CAE, con una prevalencia de más del 60%, deberán adoptar las siguientes medidas:

a) En un plazo no superior a 6 meses desde la notificación del diagnóstico, la explotación deberá realizar un desvieje mínimo del 10% de las positivas del rebaño.b) Este desvieje podrá ser indemnizado si el ganadero así lo solicita. La indemnización se otorgará a un máximo del 10% de los animales positivos, siempre que se hayan sacrificado, en el caso en que cumplan los requisitos del apartado 4 y previa solicitud del ganadero.

c) Toda la cría deberá ser separada al nacer. La separación de estos animales se mantendrá, al menos, hasta el primer parto, y se realizará un PCR y un test serológico al menos 30 días antes de su incorporación al rebaño. En el caso de que resulten animales positivos, se podrán eliminar todos o parte los positivos a diagnóstico, con indemnización, si el ganadero lo solicita, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo b).Si el manejo en extensivo no permitiera la separación de la cría hija de positivas para garantizar su estatus sanitario individual previamente a su incorporación al rebaño, los animales serían separados durante un período de 30 días, en este período se realizará un PCR y un test serológico al menos 30 días antes de su incorporación al rebaño. Ante cualquier resultado positivo los animales serán sacrificados con derecho a percepción de indemnización, si el ganadero lo solicita, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo b).No obstante, se hace recomendable la separación de estos animales de forma permanente. En el caso de que el ganadero acceda a realizar una separación en dos rebaños, el desvieje indemnizado podrá llegar al 15% de las positivas anualmente, siguiendo los criterios establecidos en el párrafo b).

d) Ninguno de los animales positivos ni su descendencia podrán ser destinados a otras explotaciones que estén incluidas en el programa.» Seis. Se modifica el Anexo II en los términos establecidos en el Anexo I de la presente resolución.

**Disposición final. Entrada en vigor.** La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.



**CASTILLA-  
LA MANCHA**

**ESTATUTOS DEL COLEGIO OFICIAL DE VETERINARIOS DE TOLEDO**

*(D.O.C.M. de 12 de agosto de 2020)*

**RESOLUCIÓN de 05/08/2020, de la Viceconsejería de Administración Local y Coordinación Administrativa, por la que se publican los estatutos del Colegio Oficial de Veterinarios de Toledo.**



**CATALUÑA**

**GESTIÓN DE DEYECCIONES GANADERAS**

*(D.O.G.C. de 30 de julio de 2020)*

**RESOLUCIÓN ARP/1860/2020, de 23 de julio, por la que se aprueban los criterios técnicos para la elaboración de los planes de gestión de deyecciones ganaderas por personal técnico habilitado.**

1. Aprobar los criterios técnicos para la elaboración de los planes de gestión de deyecciones ganaderas por personal técnico habilitado a que se refiere el artículo 67.3 de la Ley 20/2009, de 4 de diciembre, de prevención y control ambiental de actividades, que se adjunta en el Anexo.

2. Dejar sin efecto la Resolución AAM/1286/2015, de 10 de junio, por la que se aprueban los criterios técnicos para la elaboración de los planes de gestión de deyecciones ganaderas por personal técnico habilitado, modificada por la Resolución ARP/878/2017, de 12 de abril.

3. Disponer la publicación de esta Resolución en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, salvo el Anexo, que se puede consultar en la sede corporativa electrónica de la Generalidad de Cataluña: <http://www.gencat.cat/agricultura>



---

**PLAN INTEGRAL DE INSPECCIÓN DE SANIDAD**

*(B.O.C.M. de 6 de agosto de 2020)*

---

**ORDEN 880/2020, de 24 de julio, del Consejero de Sanidad, por la que se aprueban los criterios de actuación y el Plan Integral de Inspección de Sanidad para los años 2020-2022.**