

1. ¿CUÁNDO HA SIDO FIRMADO EL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO?

Ha sido firmado en Madrid, el día 16 de enero de 2020.

2. ¿QUIENES SON LOS FIRMANTES?

La Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE) y la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT y la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO. No obstante, la eficacia del convenio no se limita a las partes firmantes. Es aplicable a todo el sector aun cuando los empresarios o los trabajadores no pertenezcan a la asociación o sindicatos firmantes.

3. ¿EL CONVENIO PUEDE SER IMPUGNADO?

Si. Efectivamente y, según parece, alguna asociación de empresarios ha solicitado de la Autoridad Laboral que proceda a su impugnación de oficio por considerar que la asociación empresarial firmante carece de representatividad para negociar el convenio.

4. ¿QUÉ PUEDE OCURRIR CON LA IMPUGNACION?

Si la Autoridad Laboral decide la impugnación del convenio, la realizará ante la Jurisdicción Social, que se pronunciará en una sentencia que declarará la validez o la nulidad del convenio. Si se declara la validez, se publicará en el BOE y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2020. En caso contrario el convenio no tiene eficacia normativa en el sector.

5. ¿PUEDEN NEGOCIARSE OTROS CONVENIOS?

Si. Se pueden negociar convenio de ámbito inferior (comunidad autónoma o provincia) respetando una serie de normas mínimas contenidas en el convenio estatal.

También pueden negociarse convenios colectivos de empresa en términos diferentes a lo establecido en el convenio estatal.

La negociación de estos convenios la tienen que realizar los representantes de empresarios o los propios empresarios (en el caso de convenios de empresa) con los representantes de los trabajadores, en ambos casos, legitimados para negociarlos.

6. ¿QUÉ ÁMBITO DE APLICACIÓN TIENE EL CONVENIO?

Se aplicará en todo el territorio nacional a empresas y trabajadores cuya actividad sea la asistencia a animales en clínicas o fuera de ellas y su aplicación se extenderá desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31/12 de 2022.

7. ¿HAY QUE APLICARLO DESDE AHORA?

No. No es obligatoria su aplicación hasta que sea publicado en el BOE, no obstante, cuando se realice la publicación, entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2020 y se tendrán que abonar en su caso las posibles diferencias entre los salarios percibidos por los trabajadores y los establecidos en el convenio, desde el día 1 de enero de 2020, por lo que es

recomendable a los empresarios que tengan previsto el pago de esas posibles diferencias.

8. SI UN TRABAJADOR VIENE COBRANDO SALARIOS SUPERIORES A LOS DEL CONVENIO ¿SE MANTIENEN ESOS SALARIOS? ¿HAY QUE APLICARLE EL CONVENIO? ¿LOS SALARIOS QUE VIENE PERCIBIENDO SE REVALORIZAN ANUALMENTE SEGÚN LO PREVISTO EN EL CONVENIO?

A los trabajadores que vengán percibiendo salarios superiores a los establecidos en el convenio, se les aplicarán el convenio calculando el salario según su categoría profesional y con arreglo a las tablas salariales que figuran en los anexos del convenio. La diferencia hasta alcanzar el mayor salario que vienen percibiendo se incluirá con el concepto de “garantía ad personam” de modo que el salario total alcance la cuantía del que venía percibiendo antes de la aplicación del convenio.

En el caso de que un trabajador viniese percibiendo complemento por antigüedad, igualmente se le aplicará el convenio y además se le mantendrá el importe que venía percibiendo por eso concepto, como “antigüedad consolidada”

La garantía ad personam y la antigüedad consolidada no podrán ser compensadas con futuras subidas salariales, y tampoco se verán afectadas por los incrementos salariales pactados en el convenio, quedándose inalterados indefinidamente.

9. ¿HAY QUE CAMBIAR LAS CATEGORIAS PROFESIONALES?

Es obligatorio incluir a todos los trabajadores en el grupo, nivel y categoría profesional que le corresponda según las funciones que realmente estén realizando y pagarles los salarios que correspondan a su categoría Profesional. Las categorías están definidas en el Art. 17, por niveles

10. ¿QUIÉN PUEDE SER VETERINARIO SUPERVISADO Y CUALES SON SUS FUNCIONES?

Quienes estén en posesión del título de veterinario con las limitaciones de que NO podrán ejercer su labor sin la presencia simultánea de un profesional veterinario que supervise su trabajo y no podrá haber más de dos veterinarios supervisados por cada veterinario supervisor. Además, ningún veterinario podrá tener la categoría de supervisado más de 3 años durante su vida laboral, aun en el caso de que cambie de empresa.

11. ¿CUÁL ES LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO?

Se establece una jornada de trabajo de 1780 horas, en cómputo anual, no pudiéndose pactar una jornada irregular a lo largo del año (art. 38.2)

12. ¿QUÉ HORARIO SE CONSIDERA TRABAJO NOCTURNO?

El trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

13. ¿CUANTAS HORAS ORDINARIAS SE PODRAN REALIZAR DIARIAMENTE?

En general 9 horas, pero se puede pactar, entre empresario y trabajador, jornadas de hasta 12 horas, respetándose la jornada máxima anual y los descansos diario y semanal. Los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

14. ¿QUÉ TIEMPO DE DESCANSO SE ESTABLECE EN EL CONVENIO?

En cuanto al descanso durante la jornada, si la duración de la jornada excede de 6 horas, el descanso será de 20 minutos, que se considerarán tiempo de trabajo efectivo. Si la jornada ininterrumpida diaria excede de 9 horas, el período de descanso se amplía hasta los 45 minutos.

El descanso entre jornadas ha de ser como mínimo de 12 horas

El descanso semanal ha de ser como mínimo de 36 horas, sin que puedan solaparse con las 12 horas de descanso entre jornadas.

15. ¿QUÉ ES LA JORNADA CONTINUADA DE ATENCIÓN SANITARIA?

Se trata de prolongaciones de jornada más allá de la jornada programada por el centro, realizadas con objeto de garantizar la adecuada atención sanitaria permanente.

Estos excesos de jornada NO PODRAN superar las 46 horas anuales.

La jornada total sumando la jornada ordinaria y jornada continuada será como máximo de 48 horas semanales de trabajo efectivo.

Estos excesos de jornada no tienen consideración de horas extraordinarias y pueden ser compensados con descansos o bien las horas pueden ser pagadas al precio de la hora ordinaria.

16. ¿ES OBLIGATORIO PARA EL TRABAJADOR HACER HORAS EXTRAORDINARIAS?

Las horas extraordinarias son las que superan la jornada máxima anual de 1.780 horas, su realización es voluntaria para el trabajador, salvo en caso de fuerza mayor y no podrán ser más de 80 al año. No obstante, si las horas extraordinarias son compensadas con descansos, no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

17. ¿QUÉ ES LA DISPONIBILIDAD?

Si la empresa lo establece, la persona trabajadora (categorías sanitarias) tendrá la obligación de estar localizable para acudir a cualquier requerimiento que reciba.

Estos períodos de disponibilidad no se tienen en cuenta, para la duración máxima de la jornada, salvo el tiempo de prestación efectiva de servicios si es que esta llegase a producirse, que tendrá consideración de tiempo de trabajo y habrá de ser remunerado con tal.

El límite máximo de horas de disponibilidad no podrá exceder de 1.5 veces la jornada laboral anual y una persona trabajadora no podrá estar más de dos fines de semana consecutivos.

18. ROPA DE TRABAJO

Si la empresa la exige, proveerá al personal de la misma, siendo obligatorio su uso.

19. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR CARRERA PROFESIONAL (ART.71)?

El convenio establece un complemento salarial que tiene como objetivo el ser un instrumento para la motivación del personal sanitario, como reconocimiento a su desarrollo profesional en la organización (empresa) en la cual prestan sus servicios. Su cuantía depende del nivel que alcance el trabajador como consecuencia de una serie de parámetros prestablecidos relacionados con la antigüedad y formación del mismo.

La carrera profesional se organiza en 10 escalas, siendo el tiempo mínimo en que debe permanecer una persona trabajadora en una escala para ascender a otra, 3 años, hasta la escala 10 (art. 71.2)

El reconocimiento de una escala no implica cambio del puesto de trabajo, ni la actividad a desarrollar.

El complemento de carrera profesional está contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II, III del Convenio Colectivo.

Para resolver las posibles (bastante probables) controversias en cuanto a la implantación y desarrollo de la carrera profesional se creará una comisión paritaria de formación (CPF), compuesta por las partes firmantes del convenio.

20. ¿CÓMO SE DETERMINA INICIALMENTE LA ESCALA QUE LE CORRESPONDE AL TRABAJADOR?

El proceso de reconocimiento se inicia con la solicitud del trabajador a la empresa, que deberá resolver sobre lo solicitado en el plazo de 30 días.

El plazo que fija el convenio para la implantación inicial de la carrera profesional a finaliza en diciembre de 2021.

Para fijar la escala inicial, se tiene en cuenta lo siguiente:

- La antigüedad del trabajador. En función de la escala a la que el trabajador pretenda acceder, se requiere una antigüedad mínima en la empresa que va desde 2,5 años para la escala 1 hasta 29,5 años para acceder a la escala 10.
- Numero de puntos computables como consecuencia de la formación recibida en los últimos 5 años. (No se computa la formación que pudiera tener el trabajador realizada antes de 1 de enero de 2015) Los puntos se obtienen acreditando haber realizado las acciones formativas relacionadas en el anexo V del convenio, que van desde horas de formación para el empleo hasta aprobación de tesis doctoral o publicaciones.

Acreditada la antigüedad y formación, se determinará el número de puntos computables y se asignará la escala inicial que corresponda al trabajador.

21- ¿CÓMO SE PUEDE CAMBIAR DE ESCALA A UNA SUPERIOR?

Una vez implantada la carrera profesional, los siguientes accesos a la misma o cambio de escala se realizarán en la siguiente forma:

- Se requiere una antigüedad mínima de 5 años en el nivel profesional en que se pretende desarrollar la carrera.
- Se computarán los puntos obtenidos por la formación realizada durante el periodo de permanencia en la escala anterior. No obstante, al menos la mitad de los puntos computables deberán haberse obtenido en los últimos 3 años.
- La nueva escala será la correspondiente a los puntos obtenidos.

22. ¿CÓMO SE REGULARÁN LOS ACTUALES AUXILIARES?

Se les incluirá en el Grupo Profesional I (personal sanitario) Nivel III, no obstante, una vez entre en vigor el certificado de profesionalidad o una formación profesional que permitan adquirir competencias para el puesto de Auxiliar Clínico de Veterinaria (ACV), estas personas trabajadoras dispondrán de un período transitorio de tres años para obtener el certificado o la formación. (Disposición Adicional Cuarta)

23. ¿QUÉ PREAVISO DEBE DAR UNA PERSONA TRABAJADORA PARA CAUSAR BAJA EN LA EMPRESA?

Si el deseo de la personal trabajadora es causar baja voluntaria, el preaviso será de 60, 30 y 20 días, en función de la categoría (Art. 82) La falta de preaviso facultará a la empresa para descontar el periodo no preavisado del importe de la liquidación del trabajador.

24. ANTE UNA DUDA DE INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DEL CONVENIO COLECTIVO, ¿QUÉ PUEDEN HACER EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS?

El art. 103 estipula la creación de una COMISIÓN PARITARIA, compuesta al 50 por ciento, por la parte empresarial y sindical de los firmantes del Convenio, la cual se encargará de interpretar, conciliar y vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

25. ¿LA COMISION PARITARIA ES GRATUITA?

No para la empresa. Ésta deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en el anexo VI del Convenio Colectivo: *“el importe será fijado en cada momento por la comisión paritaria de este Convenio”*

Madrid, febrero de 2020.