



US

V

VEMA

Unión Sindical
Veterinaria de
Madrid



Proyecto de constitución de la **Unión Sindical Veterinaria de Madrid**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. BENEFICIOS EN LA CREACIÓN DE UN SINDICATO PROPIO	4-6
3. ESTATUTOS Y ORGANIZACIÓN	7
4. SERVICIOS.....	8
5. OBJETIVOS A CORTO-MEDIO PLAZO.....	9-10
6. OBJETIVOS A LARGO PLAZO.....	11-12
7. CUOTAS, FINANCIACIÓN E INFRAESTRUCTURA.....	13-15
8. ANEXOS.	
ANEXO I, ESTATUTOS Y RESGUARDO DEPÓSITO.....	16-32
ANEXO II, REPRESENTATIVIDAD.....	32-34

1. INTRODUCCIÓN

Tras años en los que la profesión veterinaria ha ido perdiendo reconocimiento social y profesional en nuestro país, y a raíz de ello, ha visto empeorada la situación de sus profesionales en el mercado laboral, de un tiempo a esta parte ha surgido una corriente de opinión que aboga por la re-dignificación de la profesión, y la recuperación de los derechos del colectivo. De este modo, desde hace aproximadamente 4 meses ha aparecido una iniciativa organizativa por parte de los veterinarios clínicos a nivel nacional con el fin de agruparse por el bien de la profesión. Esta organización, a nivel de la Comunidad Autónoma de Madrid, se está produciendo tanto a nivel de los empresarios en sus correspondientes patronales, como es la Asociación Empresarial Madrileña de Veterinarios (AEMVE), como por parte de los asalariados a través de la formación de Asociaciones y Sindicatos.

La profesión veterinaria se encuentra sumida actualmente en un terrible bucle de precariedad laboral, en el que destacan los salarios extremadamente bajos, condiciones laborales que vulneran el Estatuto del Trabajador, etc. Además de esta situación laboral, el sector clínico, sobretodo de pequeños animales, ha sido empujado a luchar frente a la competencia desleal, el bajo reconocimiento social, pérdida de competencias con la nueva ley del medicamento, etc. Toda esta compleja situación se ve amparada por la inexistencia de un convenio laboral, y la nula comunicación entre patronal y trabajadores veterinarios.

Asimismo, no es únicamente la clínica de pequeños animales la que sufre las consecuencias de una falta de vertebración de nuestra profesión, sino que son también los clínicos de grandes animales, inspectores de sanidad, bromatólogos, y demás profesionales que están amparados por la veterinaria quienes sufren día a día las ineficacias de un sistema desorganizado. En este campo son ya históricas las reclamaciones de que el colectivo de trabajadores veterinarios sea considerado como una profesión sanitaria e implicada directamente en la salud pública.

Por todo ello, y tras tomar el pulso de los asalariados veterinarios en varias reuniones presenciales y foros de trabajo digitales, y de recibir el asesoramiento de expertos en legislación laboral y sindical, se ha tomado la iniciativa de formar la Unión Sindical Veterinaria de Madrid (USVEMA), como medio para conseguir agrupar por primera vez como colectivo a nuestra profesión, y así poder defender nuestros derechos como trabajadores en pro del interés común, que no es otro que el de dignificar nuestro trabajo para poder proteger nuestro medio vida.

2. BENEFICIOS EN LA CREACIÓN DE UN SINDICATO PROPIO

Desde un primer momento, en el seno de este movimiento de unión de los profesionales veterinarios de Madrid, se han venido definiendo dos posturas distintas respecto a la posibilidad de encauzar los esfuerzos bajo el paraguas de la lucha sindical.

En este sentido, y dado que ambas opiniones no son contradictorias sino que se puede trabajar paralelamente ambas vías, avanzando ya en los dos caminos escogidos, de forma colaborativa y plenamente coordinada:

- Adhesión a un sindicato existente: COBAS, UGT, CGT, CNT, CCOO, etc. Aprovechando la fuerza y la organización e infraestructura ya existente.
- Creación de un sindicato propio profesional.

El sindicato propio profesional ha ido tomando forma en los últimos meses, hasta haberse convertido en una realidad que ya se encuentra en funcionamiento. Las razones o motivos que se consideran de mayor peso para la creación de un sindicato propio, o para la adhesión a este sindicato profesional (USVEMA), y no a uno mayoritario son:

- Un sindicato propio debe tener un carácter apolítico, en defensa de una cuestión meramente profesional, alejándose de la significación o identificación con cualquier tipo de ideología de carácter político. La afiliación a un sindicato no debería suponer para ningún miembro una decisión de corte ideológico sino puramente profesional.

Además, no se pretende que las decisiones operacionales que se tomen dentro del sindicato se vean influenciadas por el momento político. Se aspira a construir una herramienta práctica que tome medidas lo más asépticas posibles desde un punto de vista político, evitando mermar la capacidad de actuación en función del color político que predomine en la escena social.

- El tejido profesional del colectivo veterinario es muy pequeño en comparación con otras profesiones, por lo que la representación de nuestro colectivo podría quedar relegada a una sección cualquiera en la estructura de un sindicato de base. Bajo esta premisa, la presión y voz de los veterinarios en dicho sindicato sería mínima, haciendo a su vez que las necesidades y demandas del colectivo no quedasen lo suficientemente representadas por una falta total de interés hacia la cuestión defendida por los veterinarios.

- Afiliarse a un sindicato existente sin ser CCOO y UGT, aleja la negociación del estricto ámbito veterinario. Se cedería la teoría y las ideas a una estructura ya creada para que las defienda a su manera y bajo su criterio, alejándose la negociación del sector verdaderamente implicado y afectado. Además, si el convenio propuesto por la patronal fuese de ámbito nacional, no tendrían suficiente capacidad para representarnos por lo que su defensa quedaría acotada sólo a la acción directa, limitando su poder negociador.
- Si un sindicato profesional propio no cuenta con los afiliados necesarios como para alcanzar la representatividad suficiente a la hora de negociar convenios colectivos, al menos tendrá la ventaja de existir por tratarse de una plataforma formada e informada, asesorada legal y judicialmente, para velar por los intereses de los trabajadores sobretodo a nivel postconvenio, que quizá sea la parte más interesante. Es decir, tratará de hacer que se cumplan los acuerdos negociados en el convenio pese a que no pueda actuar de forma directa en su creación.
- La negociación de un posible convenio colectivo para el ámbito veterinario entre un sindicato ya existente y la patronal, probablemente pasaría por una rápida negociación meramente formal en la que se dejarían por el camino un número mayor de reivindicaciones que si se apuesta por tomar el camino propio.
- En un sindicato propio, por una mera cuestión de tamaño, la transparencia económica será total, mientras que uno ya formado no se podrá identificar qué porcentaje de nuestras cuotas se dirigen al esfuerzo perseguido.
- Control total por parte de los afiliados (asamblea) de las decisiones que se tomen y las acciones que se emprendan en base a los acuerdos alcanzados, no delegando las responsabilidades de decisión en terceras organizaciones con menor implicación en la causa.
- La contratación de los servicios jurídicos es modificable, modulable y rentabilizable en función de la especialización de los profesionales que nos defiendan, exigiéndose abogados conocedores de nuestra profesión que entiendan la problemática intrínseca de nuestro trabajo. Esta cuestión no ocurre con normalidad en un sindicato generalista, puesto que conocen la legislación laboral pero no conocen las particularidades laborales de la profesión veterinaria.
- Asimismo, y además de atender las demandas laborales inherentes al derecho del trabajador, un sindicato profesional tiene capacidad de entablar relaciones con los colegios profesionales que representan a sus miembros. En algunas circunstancias son las propias autoridades competentes las que pueden mejorar de forma directa nuestro trabajo, por ejemplo, mediante la modulación de las bolsas de trabajo.

- Un sindicato profesional veterinario atiende a una planificación de estrategia de continuidad y futuro. De este modo, el objetivo buscado no es únicamente el de mejorar una situación actual mediante la firma de un posible convenio, sino que persigue un objetivo de defensa de un colectivo y de educación en materia de derecho laboral. Por todo ello, se considera que es más interesante una estructura que permanezca en el tiempo, que no una que cese tras la firma de un convenio laboral.
- Veterinaria puede presumir de ser una de las profesiones que cuenta con un mayor número de salidas laborales. Los continuos cambios que azotan a nuestro ámbito de trabajo pueden provocar que los mismos individuos ejerzan la profesión en sus distintos ámbitos a lo largo de su vida laboral, restando cierta importancia a los objetivos cortoplacistas, y priorizando por tanto la creación de estructuras de defensa que velen por los derechos de los veterinarios, frente a la firma de un convenio colectivo como único objetivo de la estructura.

3. ESTATUTOS Y ORGANIZACIÓN

Los estatutos de USVEMA, que presentamos en el Anexo I, han sido redactados partiendo de la base establecida por el Sindicato Veterinario Profesional de Asturias (SIVEPA), contando con su ayuda y con la de compañeros de otras Comunidades Autónomas que ya han avanzado en este sentido, habiendo sido revisados también por el asesor jurídico de USVEMA.

Como se puede observar, existen ciertos puntos que todavía han de ser completados, como los cargos de vicepresidente o vocales, que serán añadidos una vez que, siguiendo el proceso de elección definido, se otorguen los cargos definitivos del Comité Ejecutivo en la correspondiente Asamblea de asociados.

Estos estatutos constituyen una piedra base sobre la que comenzar a edificar el proyecto del sindicato propio profesional de veterinarios en la Comunidad de Madrid, no obstante, su contenido es completamente modificable, siempre y cuando dichas modificaciones se realicen a petición de los socios, y con el acuerdo suficiente de los miembros de los órganos de gobierno. La característica principal de los actuales estatutos es que son abiertos y están sujetos a los cambios necesarios a medida que evolucione el sindicato y su actividad.

Asimismo en el anexo I, se facilita también el resguardo del depósito de los estatutos, firmado el día 30 de abril de 2018. Es importante señalar que las personas que han constituido el sindicato representan actualmente los siguientes cargos: Paula Moreno Ochaita como Presidenta, Claudia González López-Aranda como Secretaria y Alejandro Gutiérrez Liarte como Tesorero, señalados en los órganos de gobierno de manera temporal durante el proceso de constitución de USVEMA tras lo cual, y de acuerdo a la reglamentación especificada en los estatutos, se podrá proceder a la elección de estos mismos representantes, u otros, para el desempeño de los cargos en cuestión.

4. SERVICIOS

La piedra angular y razón de ser de un sindicato que se precie es la defensa y representación de los intereses y derechos laborales de sus afiliados, velando por el cumplimiento de la legislación regional, nacional y comunitaria.

De este modo, y persiguiendo el objetivo básico de ofrecer ayuda a los afiliados y su cooperación en la persecución de las situaciones que atenten contra la dignidad o los derechos del trabajador, desde USVEMA se cuenta con el asesoramiento profesional de un Bufete de Abogados, especializado en derecho laboral, y situado en el centro de Madrid.

Las funciones y servicios de asesoramiento legal que dicho bufete prestará a USVEMA y a sus afiliados serán:

1º) A USVEMA se le prestarán los siguientes servicios:

- Asesoramiento Jurídico completo para todo tipo de cuestiones legales que surjan dentro del marco de actividad del Sindicato.
- Asistencia y asesoramiento al Sindicato en los procedimientos de Negociación colectiva en los que sea parte.
- Asistencia a reuniones y negociación en en los que el Sindicato sea parte o tenga cualquier tipo de interés en participar.
- Redacción, revisión y modificación de contratos, escritos, estatutos y cualquier otro tipo de documento de carácter legal que esté relacionado con el marco de actividad del Sindicato.

2º) A los afiliados de USVEMA se le prestarán los siguientes servicios:

- Asesoramiento legal en todas aquellas materias de índole laboral, que versen sobre reclamación de cantidades, despidos y rescisión de contratos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sanciones, reconocimiento de derechos, clasificación profesional, vacaciones, etc.
 - Asesoramiento legal en materias de Seguridad Social, que versen sobre incapacidad, prestaciones y jubilación,
-



- Asistencia y asesoramiento en procedimientos ante la Inspección de Trabajo.
- Resolución de consultas sobre nóminas, finiquitos, Convenios Colectivos, contratos, etc.

*El emprendimiento de acciones legales, tales como la interposición de demandas o la apertura de procesos judiciales no serán acciones incluidas o amparadas por el pago de la cuota de afiliación a USVEMA. No obstante, si se requiriera o solicitara por parte del afiliado, para el emprendimiento de las citadas acciones la labor del despacho de abogados asociado al Sindicato, las tarifas contarían con descuentos o reducciones significativas por la condición de miembros de USVEMA.

Asimismo, el despacho pone a disposición de los afiliados la posibilidad de prestarle asesoramiento jurídico personal en materias de índole civil, tributario, mercantil, penal, etc., en cuyo caso, se le aplicará el correspondiente descuento en función de la complejidad del asunto.

El contacto se realizará preferentemente por correo electrónico o por vía telefónica y con aportación de documentación, en caso de resultar necesario para el análisis de la consulta.

Asimismo, se podrá concertar cita personal para ser atendido en el despacho en horario de oficina de lunes a viernes.

5. OBJETIVOS A CORTO-MEDIO PLAZO

Uno de los objetivos fundamentales para los que se crea USVEMA es el de servir como foro en el que poder agruparnos, compartir ideas y elaborar proyectos que mejoren la situación de nuestra profesión. Poder contar con un colectivo agrupado y organizado hace que todo el trabajo realizado sea mucho más eficiente, y cuente con más opciones de ser escuchado y tenido en cuenta.

Conscientes de la importancia del Colegio Oficial de Veterinarios de Madrid (COLVEMA), desde antes de su constitución, USVEMA ha mantenido un canal de comunicación permanente con el citado COLVEMA, con la finalidad de poder presentar los proyectos e ideas en las que se ha ido trabajando hasta ahora. A continuación se resumen algunas de las propuestas realizadas, y que se encuadrarían dentro de los objetivos o actividades a corto - medio plazo:

- Atención psicológica de los colegiados. La veterinaria es una profesión sometida a una enorme presión y que cuenta con una gran carga de responsabilidad que pocas veces es reconocida en el entorno laboral o social del trabajador. Esta situación hace que nuestra profesión goce del dudoso honor de ser una de las profesiones en las que existe una mayor tasa de suicidios, depresiones, y problemas psicológicos.

Tomando como ejemplo otras profesiones sanitarias, tales como medicina o enfermería, en las que existen protocolos y convenios establecidos por sus colegios profesionales con el fin de cuidar la salud mental, desde USVEMA se ha propuesto al colegio contar con medios similares para avanzar todo lo posible en este sentido por el bien de nuestros profesionales.

Actualmente nos consta que ya se están tomando medidas a este respecto.

- Modificaciones del *Sello de Calidad*: Desde el COLVEMA se impulsa y otorga el *Sello de Calidad* para las clínicas veterinarias. Desde USVEMA, se pretende proponer colaborar estrechamente con el Colegio para implementar un módulo de control dentro del propio sello, específicamente dedicado a vigilar y monitorizar la calidad del trabajo ofrecido o existente en dicho centro.

En este sentido, parece obvio que bajo la redacción actual de las condiciones de dicho sello no se presta atención alguna al bienestar de los asalariados o al trabajo que se desempeña en el interior del centro, encontrando textos en los que, por ejemplo:

- En el capítulo 3 “infraestructuras y medio” cuando habla de Centros Veterinarios que ofrecen Urgencias y Hospitalización no tiene en cuenta poder disponer de zonas de descanso para el veterinario ni lugares donde comer o asearse.
- En el capítulo 4 “recursos humanos” no tiene en cuenta que se cumplan las horas de descanso entre jornadas.
- Colaboración con el COLVEMA en la mejora de su bolsa de empleo, promoviendo una mayor depuración y mejor identificación de las ofertas publicadas.
- Todas estas actuaciones se enmarcan en el objetivo primordial de mantener una vía de comunicación abierta y cordial con el COLVEMA, con objeto de comunicarnos con ellos como colectivo de una manera más fuerte y eficaz, para poder exigir cambios en beneficio de los veterinarios y nuestra profesión.

Por otro lado, se está estudiando la realización de otras acciones, que serán independientes de la relación con el Colegio, y que podrían llevarse a cabo con el consenso y acuerdo de todos:

- Entablar relaciones y estar en comunicación profesional con las protectoras de animales, asociaciones proteccionistas, y los partidos animalistas. En estos momentos su relevancia política y social es muy elevada por lo que es necesario buscar vías de trabajo en común para realizar proyectos conjuntos.
- Movilizaciones. Se baraja convocar movilizaciones siempre que se considere necesario y útil para defender nuestras posturas o proyectos.
- Estudio del papel de las protectoras de animales y del trabajo ofrecido en ellas.
- Mantener las vías de comunicación con la patronal de una manera profesional y cordial para alcanzar los objetivos perseguidos en defensa de la profesión y de sus trabajadores.

Además, desde el mismo momento de creación del sindicato han comenzado a desarrollarse una serie de actuaciones básicas para la supervivencia y crecimiento del mismo, que son:

- Creación de página web y perfiles en las principales redes sociales con el objetivo de contar con medios de difusión propios.
 - Contactar con medio de comunicación para difundir a través de terceras personas los objetivos y acciones que se están desarrollando en favor de la profesión.
-



- Contar con una masa crítica de afiliados que nos permita comenzar a trabajar de manera sistemática y organizada.

6. OBJETIVOS A LARGO PLAZO

La creación de una estructura desde cero siempre supone una larga lista de objetivos a cumplir o de actuaciones a realizar, que en ocasiones difícilmente pueden clasificarse teniendo en cuenta sus plazos de ejecución. No obstante, y una vez establecidos los objetivos marcados como prioritarios, especialmente aquellos relacionados con la creación de la propia estructura, deben fijarse unas metas de futuro que permitan fijar el rumbo de acción de este sindicato.

Por todo ello, como objetivos a largo plazo se establecen:

- Dar cabida a todas las ramas profesionales de la veterinaria. Si bien es cierto que en este comienzo, y por la mayor cercanía al colectivo referido, se está centrando el trabajo de esta organización en la actividad clínica de los pequeños animales, en un futuro próximo se pretende comenzar a trabajar en la defensa de todas las ramas en las que los veterinarios desempeñen sus funciones, tales como nutrición, bromatología, producción animal, inspección, etc.
- Revisión y estudio de la nueva ley del medicamento. Trabajar en conjunto con el COLVEMA en el análisis de las implicaciones que tendrá para la profesión la nueva ley del medicamento, y en las posibilidades de ejercer presión para que se efectúen los cambios oportunos que aboguen por disminuir o eliminar la pérdida de poder de los veterinarios con los cambios actuales.
- Sensibilización social acerca del papel de nuestra profesión. Una de las grandes asignaturas pendientes que tanto los colegios profesionales como las estructuras asociativas o de trabajadores deben afrontar es la de transmitir a la sociedad, de manera sistemática y realista, la importancia del papel de los veterinarios en la vida cotidiana. De esta manera, se hace necesario trabajar en campañas de sensibilización de la sociedad hacia el veterinario, alejándose de la visión de un simple clínico, para poder ubicar a un eslabón fundamental en la seguridad alimentaria, la sanidad global, y la producción de alimentos.
- Diálogo constructivo con el resto de Asociaciones o Sindicatos de defensa de la profesión veterinaria que hayan surgido o se construyan en un futuro en el territorio nacional.
- Asociación en la Federación Estatal de Sindicatos Veterinarios (FESVET), reuniendo al conjunto de Sindicatos regionales profesionales de veterinarios.

- Constitución de una bolsa de empleo propia, que garantice la veracidad y legalidad de las ofertas publicadas, de acceso privado a los sindicatos.
- Negociación de un convenio colectivo para los entornos laborales de los veterinarios. Con objeto de defender nuestra profesión, se debe trabajar en la negociación de mejores condiciones laborales para los veterinarios, confeccionando un paquete de derechos que constituya la base de un convenio colectivo que habrá de negociarse con los agentes civiles oportunos llegado el momento.

El cumplimiento de este objetivo estará supeditado a las notas incluidas en el Anexo II de este proyecto.

- Comunicación con cualquier otro organismo, institución o entidad, de tipo público o privado que pueda estar relacionado con la profesión veterinaria.
- USVEMA está abierto a considerar y trabajar en las propuestas de sus afiliados. Se trata de un sindicato dinámico con ganas de movilizarse.

7. CUOTAS, FINANCIACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Por el momento, la Unión Sindical Veterinaria de Madrid (USVEMA) es una estructura de reciente creación, y que cuenta con un coste mínimo de funcionamiento, y por tanto, una nula estructura. No obstante, cada uno de los pasos que se han ido dando, y que permitirán de aquí en adelante el crecimiento de este movimiento con el esfuerzo de todos, van constituyendo pequeños esfuerzos económicos que conformarán de aquí en adelante el presupuesto mínimo que permita que nuestra estructura funcione a pleno pulmón.

Por todo ello, y con objeto de profesar la mayor transparencia posible en esta organización, a continuación se resume la tipología de gastos y las previsiones de ingresos o subvenciones que se barajan:

PREVISIONES DE GASTOS

- Gastos de asesoría laboral y jurídica. Definida en el punto 4 de este documento, constituye la piedra angular del trabajo del sindicato ya que permite a nuestros afiliados la consulta de dudas de tipo legal, y la asesoría laboral en general.
- Gastos de asesoría administrativa. Se encargará de gestionar los movimientos de los fondos del sindicato, y del cumplimiento de las obligaciones legales de tipo económico como consecuencia de la realización de la actividad sindical.
- Gastos de notaría. A raíz del acto de constitución ante notario.
- Gastos de cumplimiento de la ley de protección de datos. Con objeto de estar de acuerdo con la ley de protección de datos para poder mantener y gestionar la plataforma Loomio, y solicitar y tratar datos de carácter personal se ha contratado una asesoría especializada.
- Gastos de creación de página y dominio web. Para poder difundir adecuadamente nuestro trabajo y conseguir un número máximo de afiliados debemos contar con una página web y unas redes sociales, cadenas de mailing, etc.
- Gastos de edición de material divulgativo.

- No se contemplan por el momento gastos de tipo personal o contratación directa de empleados que gestionen el sindicato, siendo ésta una labor desinteresada y realizada por los miembros de los Órganos de Gobierno de USVEMA.

PREVISIONES DE INGRESOS E INFRAESTRUCTURA

- Por el momento, y en estos primeros estadios, la infraestructura necesaria para poder realizar reuniones o pequeñas jornadas será aportada por el COLVEMA en su propia sede.
- Se valora solicitar ayuda al Ayuntamiento de Madrid para poder acceder de manera subvencionada a contar con una sede o local donde poder reunirse y trabajar eventualmente.
- Tras el ofrecimiento del COLVEMA, y la aprobación interna de los miembros provisionales de USVEMA, se contará con cierta financiación por parte del Colegio con el objeto de colaborar con el desarrollo inicial y supervivencia primera del movimiento sindical. Dicha colaboración por parte del COLVEMA no supondrá en ningún caso ningún tipo de contraprestación por parte de USVEMA que no haya sido definida en sus estatutos, o acordada de acuerdo a los mecanismos de acción de sus órganos de gobierno, ni comprometerá el desarrollo de las acciones destinadas a la lucha como colectivo con el objetivo de dignificar la profesión. Se desconocen por el momento los importes o conceptos subvencionables pero llegado el momento serán públicos para todos los afiliados de USVEMA.
- Solicitaremos ayudas para desarrollo de proyectos al Consejo General de la Organización Colegial Veterinaria Española (COLVET) según lo dispuesto en la “Normativa sobre concesión de ayudas y/o subvenciones económicas a entidades relacionadas con la profesión Veterinaria”.
- Becas y subvenciones tanto provinciales como estatales en concepto de ayudas sindicales.
- Tras conversaciones previas, se tratará de negociar con la Asociación Madrileña de Veterinarios de Animales de Compañía (AMVAC) con el objetivo de becarse la cuota sindical a los miembros de esta asociación por el hecho de ser considerada imparcial, tal y como ya se hace en la Asociación de Empresarios.

SISTEMA DE CUOTAS

Con el objeto de contar con montante líquido para empezar a trabajar, es decir, poder cubrir los honorarios de los asesores laborales y jurídicos de manera principal, y también del resto de costes estructurales mencionados anteriormente, se hace necesario poder establecer un sencillo sistema de cuotas para los afiliados, que permitan disponer de músculo financiero para llevar a cabo todas las acciones o actividades concretas del sindicato, y aprobadas por los Órganos de Gobierno y la Asamblea.

De este modo, y previamente a la ratificación o modificación de las mismas en la primera asamblea general de USVEMA que se celebre, serán de:

- 10 €/mes por afiliado que se encuentre trabajando. Las cuotas serán efectivas desde el mismo momento de la suscripción del compromiso de afiliación.
- 4 €/mes por afiliado que se encuentre desempleado. Tras acuerdo de los miembros provisionales de los órganos de gobierno de USVEMA, los desempleados que quieran formar parte de USVEMA podrán disfrutar de un periodo transitorio de 3 meses en el que podrán ejercer como miembros de pleno derecho del Sindicato sin abono de la cuota.
- 11-15 €/mes de carácter voluntario, para todos aquellos afiliados que quieran abonar una cuota de afiliación mayor.

Como recoge el artículo 19.2 de la ley del IRPF, la cuota de afiliación sindical puede deducirse en la declaración de la renta anual, suponiendo un ahorro del 20%-35% según los casos.

Para poder llevar adelante este ilusionante proyecto conjunto, se necesitará del esfuerzo y apoyo comprometido de todos los miembros, sin los cuales ninguna de estas iniciativas tendrían sentido alguno, o al menos no podrían llevarse adelante.

En este sentido, y como se indicaba anteriormente, se buscan fórmulas alternativas de financiación, o más bien de complementar la financiación, pero siempre deberemos contar con una cuantía mínima que deberá ser aportada por los socios, ya que deberán ser ellos mismos quienes financien el funcionamiento de la estructura creada a su voluntad y en defensa de sus derechos.

No obstante, las cuotas indicadas podrán modificarse en las reuniones de los órganos de gobierno que tengan lugar.



8. ANEXOS

ANEXO I: ESTATUTOS Y RESGUARDO DEPÓSITO

12/2017



DY5135945

TÍTULO I. DENOMINACIÓN, DOMICILIO, ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL DE ACTUACIÓN.

Artículo 1.

Al amparo de la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, reguladora del derecho de Libertad Sindical y de la modificación de 28 de julio de 2011, se constituye la Organización Profesional denominada "UNIÓN SINDICAL VETERINARIA DE MADRID" (USVEMA de ahora en adelante), y gozará de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 2.

La organización fija su domicilio social en Calle Ramiro II, número 6, 6B, 28003, Madrid, Comunidad de Madrid, sin perjuicio de que el Comité Ejecutivo pueda acordar en cualquier momento el cambio del mismo dentro del ámbito territorial del Sindicato, o establecer delegaciones, dando notificación de ello a la Oficina de Depósito de Estatutos.

Artículo 3.

El ámbito territorial del Sindicato será la Comunidad de Madrid, y podrán afiliarse al mismo todos aquellos licenciados o graduados en Veterinaria que así lo soliciten, en cualquiera de sus ramas profesionales, y también los pertenecientes a otras profesiones sanitarias o trabajadores relacionados con el normal desempeño de la profesión siempre que así lo acuerde el comité ejecutivo. Estos individuos se encontrarán sujetos a una relación laboral actual con una entidad o persona jurídica, que desempeñe su actividad económica en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación también podrán afiliarse a USVEMA.

Artículo 4.

USVEMA tiene como finalidad, en términos generales, la representación, promoción y defensa de los intereses económicos, sociales, profesionales, laborales, culturales y jurídicos, generales y particulares, de sus afiliados, así como la defensa de políticas generales que indirectamente puedan afectar a dichos intereses, y en general cualquier fin que encuentre su base en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y todos cuantos sean acordados por los órganos de gobierno del sindicato, siempre que estén amparados por la Constitución y las leyes que la desarrollan.

De manera particular, USVEMA perseguirá los siguientes objetivos:

- La participación institucional en los organismos de las administraciones públicas, fomentando la presencia institucional y social en los distintos foros de debate socio-laboral, y en especial en el desarrollo de un convenio laboral digno en el ámbito de la empresa privada.
- La participación en el desarrollo de las políticas sanitarias, agro-ganaderas y económicas de la administración para la defensa de dichos intereses, a través de los cauces establecidos al efecto y en su papel de agente social representativo.
- Representar y defender la importancia y proyección de la profesión veterinaria en cuanto se refiere a la repercusión de sus actuaciones sobre la salud pública, y actuando por tanto en contra de las actuaciones que incidan negativamente en ella por adular o menoscabar las funciones, competencias, competitividad, eficacia, eficiencia y capacidad de acción.
- Defender la profesión veterinaria como plenamente integrada en las políticas sanitarias, tanto a nivel nacional como autonómico.
- Promover la formación continua en el ámbito profesional y sindical mediante cursos, seminarios, jornadas y otras actividades, así como las acciones relacionadas con la educación sanitaria, epidemiología, educación en seguridad alimentaria y bienestar animal.
- Apoyo a todo tipo de Organizaciones, gubernamentales o no, en las actividades que éstas realicen en defensa de la actividad sanitaria, comprendida ésta desde un punto de vista global, agrícola y ganadera, y actividades orientadas a la actuación y mejora en la seguridad alimentaria y protección del consumidor.

12/2017



DY5135944

- Apoyo al fomento del asociacionismo en el marco de la profesión veterinaria.

- Apoyo al fomento y promoción de actividades socio-culturales y de ocio, incluidas aquellas en las que se requiere de la participación, intermediación o presencia de animales, como medidas de promoción de la salud física y psíquica de la población; especialmente aquellas relacionadas con actividades de equitación, educación de mascotas, terapias de la salud a través de équidos y terapias de la salud a través de perros y otros animales domésticos o de compañía.

- Promoción y apoyo del papel de la profesión veterinaria en la educación, cuidados sanitarios y bienestar de los animales de trabajo.

- Velar por la independencia profesional veterinaria en todos sus campos de acción y especialmente en el relacionado con la protección de la salud humana.

Cualesquiera otros fines que se decidan ejercitar por la Asamblea.

Artículo 5.

USVEMA se constituye por tiempo indefinido y dispondrá de personalidad jurídica y capacidad de obrar, pudiendo realizar toda clase de contratos, negocios y actos en el marco de la legislación vigente, pudiendo obligarse civilmente y poseer todo tipo de bienes, así como conferir poderes a terceros para interponer las acciones precisas en defensa de sus derechos e intereses.

Artículo 6.

USVEMA podrá asociarse o integrarse en otra Organización Sindical de cualquier ámbito territorial, así como federarse con otros sindicatos cuyos estatutos estén en armonía con los principios básicos recogidos en el Título II y tengan fines similares, siempre y cuando sea aprobado por los órganos de gobierno del sindicato.

TÍTULO II. PRINCIPIOS BÁSICOS.

Artículo 7.

Los principios básicos que regirán la actividad de USVEMA serán:

- 1) El respeto absoluto a la Constitución.
- 2) La independencia de cualquier partido político.

- 3) Constitución como sindicato profesional, democrático y participativo.
 - 4) El apoyo a las Directrices y Convenios de la Organización Internacional del trabajo.
 - 5) La adhesión a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y a la Carta Social Europea.
 - 6) La defensa de los intereses profesionales y sindicales de sus afiliados.
 - 7) El ejercicio de la democracia, de la libertad de opinión y expresión de sus afiliados, el respeto a la legislación vigente, a la imagen de USVEMA y de sus órganos de gobierno.
 - 8) La unidad y expansión del Sindicalismo Independiente y Profesional.
 - 9) El rechazo a cualquier acto de violencia o coacción contra la libertad y de los derechos del trabajador.
 - 10) La promoción del efectivo desarrollo de la igualdad de oportunidades, reprobando de manera expresa toda discriminación que, por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social pudiera producirse.
 - 11) Defensa de los intereses de toda la profesión y de los integrantes que la conforman, independientemente del ámbito de actuación de éstos siempre y cuando desarrollen actividades de competencia veterinaria y sus trabajos afines.
 - 12) Defensa de los intereses profesionales de la actividad desempeñada en la atención sanitaria de los animales de compañía.
 - 13) Defensa de la promoción de la Salud Pública Veterinaria, entendida como el conjunto de acciones encaminadas a proteger a la población de aquellos peligros biológicos, físicos, químicos o nutricionales derivados de la vida animal o de sus producciones.
 - 14) Abogar por la integración orgánica de todos los profesionales veterinarios en el ámbito de la Salud Pública Veterinaria dentro del Sistema Nacional de Salud; y por el reconocimiento de la labor sanitaria del veterinario en otros ámbitos de la actividad profesional con incidencia en la protección de la salud pública.
-

12/2017



DY5135943

TÍTULO III. AFILIACIÓN.

Artículo 8.

La afiliación al Sindicato es libre, requiriéndose cumplir los requisitos de titulación y dedicación laboral exigidos en el artículo 3 de los presentes estatutos y comprometerse a la observancia de los mismos, solicitando voluntariamente su ingreso en el Sindicato.

El Secretario General procederá al alta en la base de datos de afiliados, siempre que se cumplan los requisitos, dando cuenta al comité ejecutivo. En caso contrario, se comunicará al interesado la denegación y las causas concurrentes, para que en el plazo de diez días puedan aportar las alegaciones que estime convenientes ante el comité ejecutivo.

En cualquier momento, los afiliados podrán dejar de pertenecer al Sindicato, pidiendo su baja por escrito al Secretario General del Sindicato, que habrá de aceptarla, comunicándolo al Comité Ejecutivo, y surtiendo efectos administrativos inmediatos desde su presentación.

La Secretaría General adoptará las medidas necesarias para que en todo momento exista un registro de afiliados actualizado, con las altas y bajas correspondientes. A tal fin, los afiliados serán los responsables de facilitar su dirección de correo postal y electrónico, así como los datos bancarios de cargo de la cuota sindical, y las modificaciones que de dichos datos se produzcan.

Artículo 9.

El Comité Ejecutivo podrá acordar la expulsión temporal o definitiva de algún afiliado mediante la incoación del correspondiente expediente, previa audiencia del afiliado, en base a alguna de las siguientes causas:

- a) Incumplimiento de las obligaciones establecidas en los presentes estatutos.
- b) Por impago de dos cuotas sindicales.
- c) Por actitudes contrarias a los fines del Sindicato o que menoscaben el buen nombre de la organización.
- d) Por actitudes públicas que desprestigien la imagen de la profesión veterinaria o del sindicato.
- e) Por toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo,

religión, lengua, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

f) La adopción de actuaciones que causen graves perjuicios al sindicato.

g) La publicación o utilización indebida de documentos sindicales o la violación del secreto de las deliberaciones del comité ejecutivo.

h) La violación de la neutralidad o independencia.

i) La obstaculización para el ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) Por haber sido condenado mediante sentencia firme de delito doloso y cause perjuicio al sindicato.

k) Causar daños graves en los locales, material o documentos del sindicato.

l) La adopción de acuerdos contrarios a los presentes estatutos cuando causen perjuicio al sindicato.

Dicho acuerdo deberá ser motivado y razonado.

Contra la resolución del Comité Ejecutivo cabrá recurso ante la Asamblea General.

TÍTULO IV. DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS.

Artículo 10. Derechos.

1) A ser representados y defendidos mediante las acciones procedentes de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 de los presentes estatutos, dentro de las capacidades y recursos de los que la organización disponga sin poner en riesgo su existencia, operatividad o normal funcionamiento.

2) A elegir o ser elegidos para los órganos de representación y administración del Sindicato, con los requisitos establecidos estatutariamente.

3) A todos los servicios que el Sindicato, dentro de sus capacidades y sin poner en peligro la viabilidad de la propia organización, pueda proporcionarles para la defensa de sus intereses.

4) A informar y ser informados en las cuestiones que les afecten, incluyendo todo lo relativo a la composición de los órganos de gobierno y representación del sindicato.

5) A asistir, intervenir y emitir su voto en las reuniones de la Asamblea

12/2017



DY5135942

General.

- 6) A expresar libremente sus opiniones en asuntos propios del Sindicato, así como a formular propuestas y peticiones a sus representantes.
- 7) A examinar, previa solicitud dirigida al Secretario General, los libros de contabilidad y las Actas y acuerdos del Comité Ejecutivo o de la Asamblea General.
- 8) A impugnar los acuerdos de los órganos de gobierno de USVEMA que estimen contrarios a la Ley o a los estatutos, ante los mecanismos de arbitraje de la Comunidad de Madrid

Artículo 11. Obligaciones.

- 1) El cumplimiento de los presentes Estatutos, así como las Resoluciones o Acuerdos de los Órganos de Gobierno, y los principios generales de este sindicato, establecidos en los presentes estatutos.
- 2) Contribuir al sostenimiento económico del Sindicato mediante el pago de las cuotas fijadas por la Asamblea General en la cantidad y forma que se establezca. Esta cuota será la base del régimen económico sindical y será destinada a la consecución de los fines del Sindicato.
- 3) A dar cuenta a la Secretaría General de todas aquellas incidencias o actos que atenten a los intereses éticos, laborales o profesionales, individuales o colectivos que afecten a los intereses y fines del sindicato.
- 4) Respetar la libertad de opinión de los afiliados y no entorpecer de manera deliberada, directa o indirectamente, las actividades de USVEMA.
- 5) A cumplir con los acuerdos adoptados por los socios en la Asamblea General.

TÍTULO V. DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN.

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 12. Los Órganos de Gobierno del Sindicato estarán compuestos por: La Asamblea General.

El Comité Ejecutivo.

CAPÍTULO I. LA ASAMBLEA GENERAL.

Artículo 13.

La Asamblea General es el Órgano Soberano de Gobierno de USVEMA, y

estará constituida por todos los afiliados que estén al corriente del pago de sus cuotas.

Los acuerdos que adopte son de obligado cumplimiento para todos los afiliados.

Artículo 14. Convocatoria.

Habrà dos clases de convocatoria:

a) Ordinaria. Se convocará y celebrará una vez al año dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio social, con el objeto de aprobar las cuentas del ejercicio anterior y los presupuestos del ejercicio.

b) Extraordinaria. Se convocará y celebrará siempre que:

- El presidente del Comité Ejecutivo lo estime conveniente para los intereses de USVEMA, o
- La mayoría simple del Comité Ejecutivo lo requiera, o
- La convocatoria sea solicitada, por escrito, al Presidente o Secretario de la Junta Directiva, por al menos un tercio de los miembros de USVEMA.

La Convocatoria de la Asamblea la efectuará el Secretario General por orden del Presidente antes de los diez días posteriores a recibir la solicitud o al acuerdo del Comité Ejecutivo, y deberá celebrarse la sesión antes del mes natural siguiente a la fecha de convocatoria.

La convocatoria se notificará por escrito a través de la dirección de correo electrónico de cada uno de los afiliados, salvo en el caso de aquellos afiliados que expresamente soliciten otra vía, y su publicación en la página web del Sindicato; en la misma se hará constar el lugar, fecha y hora de su realización y el orden del día con los asuntos a tratar.

Cualquier asociado puede solicitar la inclusión en el orden del día del asunto que considere necesario discutir, siempre y cuando dicha solicitud se haga por escrito y en los siete días posteriores a la convocatoria inicial

Artículo 15.

La Asamblea quedará válidamente constituida en primera convocatoria por la asistencia de la mitad más uno de los afiliados. En caso de no conseguirse este quorum se celebrará en segunda convocatoria con pleno derecho, treinta minutos después, siempre que el número de miembros presente sea al menos de tres.

12/2017



DY5135941

Artículo 16.

La Asamblea adoptará sus acuerdos mediante mayoría simple de los miembros presentes, salvo los acuerdos de modificación de los estatutos o de disolución del sindicato para los que se requerirá el voto de al menos dos tercios de los miembros presentes.

Para la elección de los miembros de los Órganos de Administración (Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Tesorero y Vocales) se requerirá mayoría absoluta en primera convocatoria y mayoría simple en la segunda de entre los miembros presentes.

Artículo 17.

La Asamblea General, reunida tanto con carácter ordinario como extraordinario, tendrá las siguientes funciones:

- a) Elegir presidente, vicepresidente, secretario general y tesorero, así como el resto de vocales que compongan el comité ejecutivo mediante votación secreta y personal.
- b) Determinar cada cuatro años el número de vocales que integran el comité ejecutivo, así como definir las áreas territoriales que representarán.
- c) Controlar las actuaciones del comité ejecutivo para velar por el cumplimiento de sus fines.
- d) Controlar las actuaciones de los órganos de administración.
- e) Fijar anualmente el programa de acción sindical.
- f) Fijar las cuotas que deberán aportar los afiliados.
- g) Refrendar la gestión de los órganos de gobierno y administración del sindicato.
- h) Aprobar anualmente las cuentas sindicales.
- i) Aprobar los presupuestos anuales.
- j) Modificar los estatutos.
- k) Disolver el sindicato y aprobar la liquidación del mismo.
- l) Acordar la incorporación del sindicato a federaciones y/o organizaciones de ámbito territorial superior.
- m) Acordar la federación con sindicatos de la misma naturaleza.

Artículo 18.

La Presidencia de todas las Asambleas Generales corresponde al

Presidente del Sindicato, y en su ausencia al Vicepresidente. En defecto de lo anterior, al miembro del Comité Ejecutivo de mayor edad, actuando como secretario el Secretario General del Sindicato.

CAPÍTULO II. EL COMITÉ EJECUTIVO.

Artículo 19.

El Comité Ejecutivo estará formado por el Presidente, Vicepresidente, en su caso, Secretario General, Tesorero y el número de vocales determinados por la Asamblea General, en su caso.

Artículo 20.

- Las sesiones del Comité Ejecutivo serán ordinarias o extraordinarias.

Las sesiones ordinarias se celebrarán al menos cada cuatro meses, siendo esta frecuencia revisable si lo considera el propio comité.

- Las sesiones extraordinarias se celebrarán siempre que lo considere el Presidente a propuesta del Secretario General o a solicitud de un tercio de los de calidad del Presidente o, en su ausencia, del Vicepresidente; si ninguno de los anteriores estuviera presente, el voto de calidad recaerá sobre el Secretario General.

Artículo 21.

Las funciones del Comité Ejecutivo son:

- a) Representar al Sindicato o nombrar representantes ante diferentes organismos.
- b) Hacer cumplir todos los acuerdos tomados en la Asamblea General.
- c) Estar informado sobre la labor desarrollada por los distintos servicios del Sindicato.
- d) Establecer las condiciones de ocupación y económicas, en su caso, de los cargos remunerados del sindicato dependientes de la Secretaría General.
- e) Aprobar y modificar el Reglamento de Régimen interno del sindicato, en caso de que se considere adecuado contar con uno.
- f) Designar las condiciones de trabajo y plantear las actuaciones precisas para el desarrollo del programa anual del sindicato.
- g) Aprobar las convocatorias de conflicto colectivo.
- h) Todas aquellas funciones que la Asamblea General delegue en el

12/2017



DY5135940

Comité Ejecutivo.

- i) Todas aquellas funciones que no estén expresamente atribuidas a ningún órgano de gobierno o administración del Sindicato.

Artículo 22.

Serán delegables en el Comité Ejecutivo todas las funciones de la Asamblea General excepto las establecidas en el artículo 17 puntos a, b, c, d, g, j, k, l, m.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 23.

Los Órganos de Administración del sindicato serán:

- Presidente.
- Vicepresidente, en su caso.
- Secretario General.
- Tesorero.
- Vocales, en su caso, en número de uno a doce.

Artículo 24.

Los Órganos de Administración serán elegidos por la Asamblea General de entre los miembros de la misma, siendo su mandato de cuatro años.

Artículo 25.

Las funciones del Presidente son:

- a) Autorizar las convocatorias para las sesiones del Comité Ejecutivo y Asamblea General y presidirlas.
- b) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones estatutarias, reglamentos y acuerdos.
- c) Representar a USVEMA en todos los actos ante dependencias estatales, autonómicas y particulares.
- d) Autorizar con su firma, en nombre del sindicato, todos los documentos que a éste interesen, tanto públicos como privados, y entre ellos otorgar poderes.
- e) Autorizar los cobros y pagos que, aparte de los corrientes, deba efectuar el sindicato, sin cuyo requisito no los hará efectivo el tesorero.
- f) Tendrá la plena representación de USVEMA para autorizar en nombre del mismo toda clase de documentos para comparecer en juicios, contratar

y obligarse, debiendo, en todo caso, solicitar y obtener el acuerdo de la Asamblea General o, en su caso, del comité Ejecutivo:

Artículo 26.

Las funciones del Vicepresidente serán las de sustituir al presidente con idénticas funciones en caso de ausencia, vacante o enfermedad, así como aquellas que designe el Comité Ejecutivo y que no correspondan a ningún órgano administrativo.

Artículo 27.

El Secretario General del Sindicato tiene las siguientes funciones:

- 1) Todas aquellas que le deleguen o determinen el Comité Ejecutivo y la Asamblea General.
 - 2) Ser Secretario de actas, con los auxilios correspondientes, de la Asamblea General y Comité Ejecutivo de USVEMA.
 - 3) Organizar los diversos servicios administrativos y de acción sindical del sindicato.
 - 4) Despachar y expedir los asuntos corrientes.
 - 5) Cumplimentar los acuerdos de la Asamblea General y Comité Ejecutivo.
 - 6) Organizar la información de cuantos asuntos afecten al sindicato y sus afiliados.
 - 7) Llevar el registro de control e inscripción de afiliados.
 - 8) Proponer las personas que deben ser contratadas para los diversos servicios, de las cuales será su responsable.
 - 9) Representar junto al Presidente a USVEMA en todos los actos ante las dependencias y oficinas del Estado y autonómicas
 - 10) Gestionar los asuntos pendientes.
 - 11) Preparar las reuniones del Comité Ejecutivo.
 - 12) Ser intermediario entre el Comité Ejecutivo y los afiliados.
 - 13) Gestionar toda clase de expedientes e informaciones que interesen al sindicato y a los afiliados.
 - 14) Dar cuenta al Comité Ejecutivo y al Presidente de forma periódica de la marcha de los distintos servicios.
 - 15) Redactar anualmente la memoria de gestión, actividades sindicales y proyectos.
-

12/2017



DY5135939

16) Gestionar y defender los intereses de USVEMA ante las autoridades administrativas y los Tribunales de Justicia, pudiendo otorgar los correspondientes poderes.

17) Llevar a cabo la política sindical dentro de la línea marcada por el sindicato.

18) Elaborar el Reglamento de Régimen Interno y normas que crea necesarias para el buen funcionamiento de USVEMA, sometiendo su aprobación al Comité Ejecutivo.

La Secretaría General, con el visto bueno del Comité Ejecutivo, podrá proponer el nombramiento de secretarías adjuntas, como cargos no electos, la duración del cargo durará lo que dure su función, cesando en todo caso en el momento que cese el Secretario General que lo nombró. Cuando participen en las reuniones del comité ejecutivo tendrán voz sin voto.

Artículo 28.

Serán funciones del Tesorero:

- 1) Supervisar la contabilidad del sindicato.
- 2) Autorizar con el visto bueno del presidente todos los pagos que se deriven de las decisiones del Comité Ejecutivo y la Asamblea General.
- 3) Elaborar los presupuestos anuales y presentarlos a la Asamblea General para su aprobación, así como los balances.
- 4) Representar a la Tesorería en cuantas Organizaciones pudiera estar el sindicato.
- 5) Dar cuenta en cada reunión ordinaria del Comité Ejecutivo y la Asamblea General, del estado de cuentas del sindicato. También en las extraordinarias que sea requerido.

Artículo 29.

Serán funciones de los vocales:

- 1) Participar en el Comité Ejecutivo mediante la emisión de su opinión y de su voto.
- 2) Representar a USVEMA, cuando el Comité Ejecutivo así lo decida, en Órganos o Instituciones nacionales, de la Comunidad o de cualquier otro ámbito territorial o funcional. De estos cargos se deberá informar a la Asamblea General en la primera reunión que, según los estatutos, se convoque.

TÍTULO VI. SECCIONES SINDICALES.

Artículo 30.

Los afiliados de USVEMA podrán constituir secciones sindicales en aquellos ámbitos, empresas o centros de trabajo donde así se considere, con autorización previa del comité ejecutivo.

Dichas secciones mantendrán debidamente informados al Presidente y Secretario General de todas sus reuniones y actividades.

TÍTULO VII. DEL RÉGIMEN ECONÓMICO DEL SINDICATO.

Artículo 31.

Constituirá el patrimonio del sindicato los bienes que el mismo adquiera por cualquier título legítimo en derecho.

Artículo 32.

Los recursos del sindicato estarán constituidos por:

- a) Las cuotas de los afiliados.
- b) Los productos, aprovechamientos, frutos y recursos de su patrimonio.
- c) Las subvenciones y aportaciones del Estado, Comunidad Autónoma, Corporaciones Públicas, entidades o particulares.
- d) Anticipos, préstamos o créditos.

Artículo 33.

Los recursos serán destinados exclusivamente a finalidad sindical.

Artículo 34.

Los afiliados podrán conocer en cualquier momento la situación económica y contabilidad del sindicato previa petición por escrito al Comité Ejecutivo, quien resolverá sobre la procedencia o no de la solicitud en un plazo de tres meses.

Todo ello sin perjuicio de la facultad de la Asamblea General de aprobar anualmente las cuentas sindicales.

TÍTULO VIII. MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS, FUSIÓN Y DISOLUCIÓN DEL SINDICATO.

Artículo 35.

La modificación de los estatutos se podrá realizar a solicitud del Comité Ejecutivo o de un tercio de los miembros de la Asamblea General, quienes acompañarán a su solicitud la propuesta de modificación, la cual debe ser aprobada por las dos terceras partes de los miembros de la Asamblea General.

12/2017



DY5135938

Artículo 36.

El sindicato podrá fusionarse o federarse con otros de la misma naturaleza e integrarse en federaciones de ámbito nacional o supranacional a petición de un tercio de los miembros de la Asamblea General o del Comité Ejecutivo o acuerdo de fusión y/o integración que se adoptará por mayoría simple.

Artículo 37.

USVEMA podrá disolverse a petición de los dos tercios de los afiliados y con el quorum de dos tercios de los asistentes a la Asamblea General extraordinaria convocada a tal efecto.

Artículo 38.

Disuelto el sindicato cesarán en sus funciones la Asamblea General y el Comité Ejecutivo, así como todos los Órganos de Administración del sindicato.

Artículo 39.

Junto con el acuerdo de disolución, la Asamblea General designará una comisión liquidadora que tendrá plenas facultades para organizar todo tipo de negocios jurídicos, previo acuerdo por mayoría absoluta de los miembros que la componen.

Artículo 40.

Disuelto el sindicato, la comisión liquidadora abonará las deudas pendientes del sindicato y si todavía quedara activo, determinarán el destino de éste en función de la decisión que hubieran tomado con anterioridad los órganos de gobierno del sindicato, bien sea mediante reparto entre entidades sin ánimo de lucro y con fines similares a los de la presente organización profesional, o entre los miembros últimos de la Asamblea General del sindicato.

En Madrid, a 20 de abril de 2018.



ES COPIA DE SU MATRIZ, con la que concuerda en número y contenido y en donde queda anotada. Para "UNIÓN SINDICAL VETERINARIA DE MADRID", la expido en once folios de papel exclusivo para documentos notariales de la serie y números: el del presente y los diez siguientes en orden correlativo. En Madrid, a veinticinco de Abril de dos mil dieciocho. DOY FE. -----

[Handwritten signature]

DOCUMENTO SIN CUANTIA



Dirección General de Trabajo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
ÁREA DE ORDENACIÓN LABORAL

20130 - Depósito de Estatutos de Organizaciones Sindicales y Empresariales

Constitución de sindicatos y asociaciones empresariales

Con fecha 30/04/2018 y hora 10:48:09, se ha registrado la entrada en este Depósito con número 28/2018/000352 la solicitud de constitución de sindicatos y asociaciones empresariales de depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales de la organización denominada UNIÓN SINDICAL VETERINARIA DE MADRID.

Adjunto a este documento puede encontrar su solicitud.

Conforme a lo establecido en el artículo tercero de la Orden de 14 de abril de 1999 (BOE nº 97, de 23 de abril de 1999), artículo 25.3 y 4 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos (BOE de 23 de junio de 2007), artículo 30.3 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007 (BOE de 18 de noviembre de 2009, se comunica lo siguiente:

Plazos

- El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de la solicitud presentada será de 10 días en caso de organizaciones sindicales y 20 en caso de organizaciones empresariales.
- A efectos del cómputo de plazos, la presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se haya recibido el documento.
- El calendario de días inhábiles a estos efectos será el que se determine cada año de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ANEXO II: REPRESENTATIVIDAD

Modelo recogido en el TÍTULO III del Estatuto General del Trabajador, relativo a las condiciones necesarias para negociar un convenio colectivo y que éste se considere Estatutario. Este hecho significaría que el convenio pactado es considerado Ley y afectaría a todos los trabajadores y centros en el ámbito al que se refiere dicho convenio (estatal, autonómico etc.) aunque no hayan participado directamente en la negociación del mismo.

Para que esto ocurra y las asociaciones de empresarios puedan negociar dicho convenio deben representar el porcentaje que exige dicho Título III.

Por parte de los trabajadores, los representantes legitimados para una negociación serán los sindicatos mayoritarios, que a su vez tendrán que tener la representatividad detallada en el mismo Título III. Aquí tenemos varias opciones:

- Convenio de Carácter Nacional: en este caso, sólo UGT y CCOO tienen la representatividad necesaria a nivel nacional (por número de afiliados) para poder cerrar un convenio laboral.
- Convenio de Carácter Autonómico: tenemos a UGT y CCOO pero existe la posibilidad de que existan sindicatos minoritarios que consigan el mínimo de representatividad. Y si no se consigue, estos últimos pueden buscar coaliciones con otros sindicatos menores o mayoritarios y hacer pactos. La negociación colectiva es un proceso dinámico que permite varias opciones.

¿Cómo obtiene un sindicato su representatividad? Existen dos formas:

- Representación unitaria: en centros de más de 6 trabajadores (incluidos recepcionistas, ATV, peluqueros..). Se convocan elecciones de representantes (sindicales) y en ellas se eligen a los delegados de empresa unitarios. Si la empresa tiene más de 50 trabajadores, se crean no sólo delegados de empresa si no un comité de empresa.
- Representación sindical: regulada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Es la posibilidad que existe en centros con menos de 5 trabajadores (mayor parte de las clínicas en España) y garantiza la posibilidad de que los sindicatos puedan realizar sus funciones dentro de los centros a través de los delegados sindicales que serán escogidos por el sindicato según los procedimientos de elección recogidos por el mismo. Si dentro de esa empresa, los trabajadores están afiliados a varios sindicatos, se crearán secciones sindicales.

¿Qué ocurre si la parte empresarial quiere negociar un convenio laboral a nivel nacional?

La representación de los trabajadores quedaría circunscrita a los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT. En este caso, el poder de influir en dichas negociaciones por parte de los trabajadores es escaso pues no estarían ni organizados ni asesorados. Si todos nos afiliásemos a estos sindicatos, representaríamos una ínfima parte de su estructura por lo que el interés de estos sindicatos hacia la defensa de la profesión veterinaria es mínima.

Para intentar mejorar nuestra posición ante la posible negociación de convenios, optamos por la creación de sindicatos profesionales autonómicos para después federarnos a nivel nacional en una organización que nos agrupe a todos.

Si se consigue un buen porcentaje de sindicatos en cada autonomía dentro del sector veterinario, estos sindicatos profesionales, al ser específicos de sector, tienen capacidad de dar indicaciones coordinadas a los sindicatos mayoritarios y no quedase a merced de los que estos negocien y decidan. (artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) Además, se pueden elegir representantes de la Comisión Negociadora (asesorados, por supuesto, por los servicios jurídicos). Sólo de esta manera podríamos actuar de forma activa y no sólo como meros espectadores.

En España, desde la última reforma laboral de 2012, los convenios de empresa se han convertido en prioritarios respecto a los de ámbito superior (provincial, autonómico, nacional) de tal manera que una empresa puede convocar la negociación de un convenio dentro de la misma empresa, descolgarse de partes del convenio si se justifica perjuicio económico etc. Por tanto, en concurrencia de convenios, el de la empresa será el que tenga prioridad.

En este escenario, un sindicato profesional independiente con una buena cantidad de sindicatos, con cobertura jurídica específica en el sector sanitario, con características específicas (guardias no presenciales, urgencias, peligrosidad, responsabilidad por mala praxis etc) y con experiencia en relaciones colegiales es la propuesta que más sentido tiene para conseguir mejores resultados en las mejoras laborales.

Se trata de tener una voz permanente con conocimientos específicos de las cuestiones laborales que afectan al veterinario, sobre cómo se desempeña ese trabajo, dónde se cometen irregularidades y como detectarlas y a quien se le puede pedir responsabilidades.
