

CONVENIO VETERINARIO PREGUNTAS FRECUENTES



ILUSTRE·COLEGIO
OFICIAL·DE
VETERINARIOS
DE·VALENCIA

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es resolver las dudas más frecuentes sobre el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios que han ido transmitiendo los colegiados a la asesoría laboral del ICOVV y ésta ha ido resolviendo en base a la interpretación que ésta pueda hacer del convenio.

Para aclaraciones concretas relacionadas con el convenio colectivo veterinario, los interesados, deberán dirigirse a la Comisión Paritaria del mismo tal como se indica el artículo 103 del Convenio:

“4. La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio colectivo, que se ocupará de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de este convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del estatuto de los trabajadores.*
- b) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias para la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente del estatuto de los trabajadores.*
- c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de este convenio colectivo cuando no exista representación legal del personal en la empresa.”*

Índice

INTRODUCCIÓN	2
I. CONDICIONES GENERALES	5
¿El Convenio Colectivo estatal de centros y servicios veterinarios se aplica a las personas contratadas previamente al 2020? (art.3).	5
¿Cuándo entra en vigor del convenio colectivo? (art. 5).	5
¿Desde cuándo es obligatorio su aplicación?	5
¿Cuál es la vigencia del convenio? (art.5).	5
¿Puede haber conflicto con otros convenios colectivos? (art. 9)	5
¿Qué pasa si en mi trabajo tenía condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad a convenio colectivo? (art. 11).....	5
II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES.....	5
¿La capacitación profesional del trabajador, implica su adscripción a una determinada categoría? (art. 14).....	5
¿Ha de haber SIEMPRE un Veterinario director? (art.18).....	5
¿Un Veterinario supervisado podría ejercer su labor sin la presencia simultanea de un profesional veterinario que supervise su trabajo? (art. 18).....	6
¿Cuántos “veterinarios supervisados” podrá tener a su cargo un veterinario supervisor de manera simultánea? (art. 18).....	6
¿Está recogida la figura del Auxiliar Clínico/a de Veterinaria (ACV) en el convenio? (art. 17). 6	
III. PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES.	6
¿Cuál es el plazo que tiene la empresa para abonar los atrasos salariales del convenio? (Art. 24).	6
¿Cuál es el plazo para reclamar el incumplimiento del pago por el empresario? (art. 24).	6
Complemento de disponibilidad. (art. 28).	6
¿Debo recibir una retribución complementaria por trabajar un domingo? (art. 30)	7
¿Qué diferencia hay entre festividad normal y festividad especial? (art.30).	7
¿Tengo derecho a un “plus de antigüedad” por estar trabajando muchos años en un centro veterinario? (art.33).	7
¿He de cobrar las dietas si trabajo 12 horas seguidas? (art.37).	7
Respecto al complemento de disponibilidad por jornada. ¿Qué se entiende por jornada? ¿Son 24 horas o son 8 horas? (art. 44).....	7
IV. JORNADA DE TRABAJO	7
¿Cuál es la duración máxima de la jornada laboral? (art. 38).....	7
¿Cómo calcular la jornada semanal a partir de la jornada anual?.....	7
¿Cómo se consideran los desplazamientos fuera del centro de trabajo en la jornada de trabajo? (art. 38)	8

¿Cuál es la duración de la jornada laboral? (art. 38).....	9
¿Cuál es el tiempo de descanso que tengo como trabajador? (art. 38).....	9
¿Cuándo se considerará tiempo de trabajo nocturno? (art. 38).	9
¿Son voluntarias las horas extraordinarias? (art. 43).	9
¿Son obligatorias las horas de jornada continuada? (Art. 41).	9
¿Cuál ha de ser el descanso semanal del trabajador? (art. 40).	9
¿He de estar localizable durante el periodo de disponibilidad? (art. 44).	10
V. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y EXCEDENCIAS.....	10
VI. IGUALDAD.	10
VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	10
VIII. FORMACIÓN.....	10
¿Qué es y cómo se establece la “carrera profesional”? (art. 71).....	10
IX. CONTRATACIÓN.	11
¿He de preavisar a la empresa de mi baja voluntaria? (art.82).....	11
¿Qué repercusiones legales, fiscales o administrativas puedo acarrear si incumplo el periodo de aviso por cese en la empresa?	12
X. DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.	12
XI. MEDIOS TELEMÁTICOS DE LA EMPRESA.	12
XII. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.....	12
XIII. PROCEDIMIENTO DE DESVINCULACIÓN SALARIAL.	12
XIV. COMISIÓN PARITARIA.	12
Si necesito tener aclaraciones concretas sobre el convenio, ¿A quién he de dirigirme? (art.103).....	12
¿Cómo puedo enviar las consultas a la Comisión Paritaria?.....	12
XV. SOMIETIMIENTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.....	12
ANEXO: Consultas ajenas al convenio veterinario.	12
¿Puede reducirse mi jornada de trabajo?.....	12
HE tenido contacto estrecho con una persona que ha resultado positiva al coronavirus y desde entonces estoy aislado hasta que me realicen la PCR. ¿Se considera baja médica este tiempo de aislamiento?.....	13
¿Puede la empresa reducir mi jornada laborar de forma unilateral?.....	13

I. CONDICIONES GENERALES.

¿El Convenio Colectivo estatal de centros y servicios veterinarios se aplica a las personas contratadas previamente al 2020? (art.3).

El convenio colectivo, afecta a todas las relaciones contractuales de su ámbito de aplicación, sin distinción de fecha entrada en la empresa.

¿Cuándo entra en vigor del convenio colectivo? (art. 5).

El convenio entrara en vigor tras su **publicación en el BOE** con **efectos retroactivos** tanto normativos como salariales **desde 01-01-2020**.

¿Desde cuándo es obligatorio su aplicación?

Desde su **publicación en el BOE**, (14 de agosto de 2020).

¿Cuál es la vigencia del convenio? (art.5).

La vigencia del convenio es hasta el **31 de diciembre de 2022**, con prórroga de su vigencia a la finalización. En ausencia de pacto se actualizarían a fecha de su vencimiento las tablas con el IPC.

¿Puede haber conflicto con otros convenios colectivos? (art. 9)

Se aplica por especificidad, eso es, los diferentes convenios colectivos **no pueden establecer condiciones menos ventajosas para los trabajadores/as que el presente.**

¿Qué pasa si en mi trabajo tenía condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad a convenio colectivo? (art. 11)

Pasaran a ser **condiciones personales adquiridas**, no absorbibles.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES.

¿La capacitación profesional del trabajador, implica su adscripción a una determinada categoría? (art. 14).

Si. Los trabajadores/as deben ser incluidos en sus categorías profesionales, grupos y niveles que les corresponda según las funciones que realicen, por lo que habrá que cambiar y adaptar las categorías a la nomenclatura y retribución de convenio.

¿Ha de haber SIEMPRE un Veterinario director? (art.18)

Si. Si el propietario de la empresa no es veterinario debe contratar a un veterinario como director.

En las empresas con un único trabajador, este será siempre un veterinario director.

¿Un Veterinario supervisado podría ejercer su labor sin la presencia simultánea de un profesional veterinario que supervise su trabajo? (art. 18)

No.

¿Cuántos “veterinarios supervisados” podrá tener a su cargo un veterinario supervisor de manera simultánea? (art. 18).

Máximo dos. 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.

¿Está recogida la figura del Auxiliar Clínico/a de Veterinaria (ACV) en el convenio? (art. 17).

Sí, aunque no existe actualmente certificado de profesionalidad.

Se recomienda su inclusión en nómina con esa categoría profesional, disponiendo de un periodo transitorio de 3 años para obtener la acreditación, siendo necesarias en principio, 3000 horas de experiencia.

III. PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES.

¿Cuál es el plazo que tiene la empresa para abonar los atrasos salariales del convenio? (Art. 24).

La empresa, genéricamente, tiene un plazo de un mes desde publicación para regularizar con efectos retroactivos, tanto salarialmente como de cotizaciones.

¿Cuál es el plazo para reclamar el incumplimiento del pago por el empresario? (art. 24).

Un año a contar desde la publicación de la norma.

Complemento del puesto de trabajo: ¿ Se debe sumar en todos los casos en que se detalla, o es un complemento a añadir en función de los riesgos, peligrosidad o dureza de cada puesto? (art. 27).

El complemento de puesto se establece por la categoría profesional, director, generalista o supervisado y será contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Complemento de disponibilidad. (art. 28).

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.

La retribución del complemento de disponibilidad será por jornadas entendiendo estas como periodo hasta 24 horas.

¿Debo recibir una retribución complementaria por trabajar un domingo? (art. 30)

Sólo en el caso de que dicho domingo esté designado como festivo nacional, autonómico o local.

¿Qué diferencia hay entre festividad normal y festividad especial? (art.30).

Se consideran festivos especiales los recogidos en el artículo 31 (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). Ordinarios el resto.

¿Tengo derecho a un “plus de antigüedad” por estar trabajando muchos años en un centro veterinario? (art.33).

NO. El complemento de antigüedad consolidada no se trata de un nuevo complemento salarial, si no, que aquellos trabajadores que por el motivo que fuera tuvieran reconocida ya una antigüedad, la misma, quedara consolidada.

¿He de cobrar las dietas si trabajo 12 horas seguidas? (art.37).

No. Las dietas se generan por desplazamiento no por la jornada que se realice.

Respecto al complemento de disponibilidad por jornada. ¿Qué se entiende por jornada? ¿Son 24 horas o son 8 horas? (art. 44)

La retribución del complemento de disponibilidad será por jornadas entendiéndose estas como periodo hasta 24 horas.

IV. JORNADA DE TRABAJO.

¿Cuál es la duración máxima de la jornada laboral? (art. 38).

1780 horas, en cómputo anual.

Para su cálculo se descontarán fines de semana, vacaciones, festivos locales, autonómicos y nacionales.

¿Cómo calcular la jornada semanal a partir de la jornada anual?

El convenio colectivo de centros veterinarios establece una jornada está establecida de 1780 horas trabajadas al año, art 38 CC.

En este caso, para obtener la jornada completa semanal lo primero que debemos saber cuántos días son laborables.

El convenio colectivo, establece 30 días naturales de vacaciones al año, art 42 CC.

Si el trabajador/a trabaja 5 días a la semana (por ejemplo, de lunes a viernes) este sería el cálculo orientativo:

365
- 30 (vacaciones)
- 48 (sábados)
- 48 (domingos)
- 14 (días festivos)
= 225 días laborables

Por tanto, si tenemos un número de hora anuales y el número de días trabajados al año, dividimos número de horas entre número de días y nos sale número de horas trabajadas al día.

Como hemos supuesto que a la semana trabaja cinco días, multiplicamos número de horas trabajadas al día por número de días trabajados a la semana y tenemos el número de horas que forman la jornada completa semanal.

$$\frac{\text{nº horas/año}}{\text{nº días/año}} = \text{nº horas/día}$$

$$\text{nº horas/día} * \text{nº días/semana} = \text{nº horas/semana}$$

Ejemplo:

- Cuarenta horas en cinco días a la semana serán ocho horas diarias.
- Los días efectivamente trabajados serán: 365 días, menos 30 días de vacaciones, menos 14 festivos, daría un total de 321 días efectivamente trabajados.
- 321 días menos dos días libres por semana, ya que hay que quitar 96 días de descanso semanal (48 semanas), lo que nos da un total de 225 días efectivamente trabajados.
- Como cada día se ha trabajado, de media, ocho horas: 225 días por ocho horas cada uno, en el año hemos trabajado 1.800 horas.
- Si el convenio colectivo estipula 1.780 horas, hay un exceso genérico de 20 horas año.

¿Cómo se consideran los desplazamientos fuera del centro de trabajo en la jornada de trabajo? (art. 38)

Se considerará tiempo de trabajo, computando como jornada de trabajo los mismos.

¿Cuál es la duración de la jornada laboral? (art. 38).

No podrá ser superior a 9 diarias en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial.

Se podrán pactar jornadas de hasta 12 horas entre la empresa y la representación unitaria o sindical de los trabajadores o, en su defecto, con el propio trabajador, siempre respetando la jornada máxima anual y los descansos diario y semanal.

¿Cuál es el tiempo de descanso que tengo como trabajador? (art. 38).

Si la jornada se prolonga ininterrumpidamente por una duración que supere las 6 horas, tienen derecho a un tiempo de descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, dentro de las 1780 h.

Si la jornada ininterrumpida diaria que excede de 9 horas este periodo de descanso se ampliará hasta los 45 minutos.

Ejemplo:

Veterinario en urgencias de lunes a domingo trabajando 8 horas al día en una semana.

- **Semana 1:** 8h x 7 días = 56 horas.

El descanso de 36 h + 12 h podría acumularse para la **semana 2** de dos formas diferentes:

- 36 h + 12h (semana 1) más 36h + 12h (semana 2).
- 72h + 12h (36h semana 1 + 36h semana 2).

¿Cuándo se considerará tiempo de trabajo nocturno? (art. 38).

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

¿Son voluntarias las horas extraordinarias? (art. 43).

Si. Las horas extraordinarias son voluntarias y hay un máximo de 80 al año. Se pueden compensar con descanso dentro de los 4 meses siguientes desde su realización. En caso de compensación ya no computarían dentro de las 80 horas máximas anuales.

¿Son obligatorias las horas de jornada continuada? (Art. 41).

Si. Las horas de la jornada continuada de atención sanitaria son de obligado cumplimiento por parte del trabajador y hay un máximo de 46 al año.

¿Cuál ha de ser el descanso semanal del trabajador? (art. 40).

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

Este descanso semanal es obligatorio en fin de semana, una vez dentro de cada cuatro semanas, salvo pacto entre las partes.

Solo por pacto con la empresa y trabajador, en el periodo de descanso semanal, se podrá estar en la situación de disponibilidad.

¿He de estar localizable durante el periodo de disponibilidad? (art. 44).

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

Si un trabajador está contratado a tiempo parcial 20 horas a la semana, el convenio indicaría que éste podrá estar trabajando 20 horas y localizable en el móvil 30 horas más (independientemente de si se le llama para acudir al centro de trabajo o no durante esas 30 horas). ¿Es correcto? (art. 44)

Si, es correcto. Tal como indicia el artículo 44.3 del convenio: “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.”

En el convenio viene reflejada una retribución de 7 euros POR JORNADA por complemento de disponibilidad. ¿Cuánto tiempo es? (art.44).

La retribución del complemento de disponibilidad, será por jornadas entendiendo estas como periodo hasta 24 horas.

V. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y EXCEDENCIAS.

VI. IGUALDAD.

VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

VIII. FORMACIÓN.

¿Qué es y cómo se establece la “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 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 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.

¿Cómo se debe solicitar el iniciar la carrera profesional?

Las indicaciones han de ser resueltas por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo

IX. CONTRATACIÓN.

Si estoy contratado en periodo de prueba y quiero dejar el trabajo, ¿Tengo que conceder los 60 días de preaviso? (art. 78).

El cese por preaviso sigue siendo de una baja voluntaria 60 días.

El periodo de prueba es el indicado según categorías:

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.

Por tanto si un trabajador/a solicita su baja por no superar el periodo de prueba, (recordamos que lo puede pedir empresa y/o trabajador), debería ir al plazo del art 78, que siempre le resultaría más favorable que el cese por baja voluntaria.

Uno, el cese por periodo de prueba a instancia del trabajador no lleva preaviso; el otro la baja voluntaria, comporta 60 días.

Si decido trabajar media hora más de mi horario habitual pues la sala de espera está llena, ¿Se me ha de retribuir de alguna forma? (art. 81)

Según el convenio colectivo Solo se pueden realizar si hay pacto expreso en contrato de trabajo y el mismo es superior a 10 horas semana. Se retribuirían como horas ordinarias.

Art. 81. 5. 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.

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”

¿He de preavisar a la empresa de mi baja voluntaria? (art.82)

Si. 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.

¿Qué repercusiones legales, fiscales o administrativas puedo acarrear si incumplo el periodo de aviso por cese en la empresa?

La falta de preaviso por los periodos indicados conllevaría la posibilidad que la empresa descuenta de la liquidación de haberes los importes de esa falta los días.

Si del descuento aún se deben importes a la empresa, porque no existe importe del que descontar, existe la posibilidad que la empresa reclame dichos días de falta de preaviso judicialmente al trabajador. Es una opción que normalmente las empresas no utilizan, pero que esta la normativa (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).

X. DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

XI. MEDIOS TELEMÁTICOS DE LA EMPRESA.

XII. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

XIII. PROCEDIMIENTO DE DESVINCULACIÓN SALARIAL.

XIV. COMISIÓN PARITARIA.

Si necesito tener aclaraciones concretas sobre el convenio, ¿A quién he de dirigirme? (art.103).

El art. 103 estipula la creación de una COMISIÓN PARITARIA, la cual se encargará de interpretar, conciliar y vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

No es gratuita para la empresa, esta deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en el anexo VI del Convenio Colectivo, que será fijado por la propia comisión.

¿Cómo puedo enviar las consultas a la Comisión Paritaria?

A través del correo electrónico: comisionparitaria@convenioveterinario.org

XV. SOMIETIMIENTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

ANEXO: Consultas ajenas al convenio veterinario.

¿Puede reducirse mi jornada de trabajo?

Un contrato a jornada completa solo puede reducirse mediante acuerdo con el trabajador o mediante un ERTE (ERE temporal) de reducción temporal de jornada. Otra forma no existe y así lo deja bien claro el artículo 12.4.e) del Estatuto de los trabajadores.

HE tenido contacto estrecho con una persona que ha resultado positiva al coronavirus y desde entonces estoy aislado hasta que me realicen la PCR. ¿Se considera baja médica este tiempo de aislamiento?

Si la situación sanitaria conduce a un positivo de COVID, o aislamiento por cuarentena, dicha situación es asimilable a baja médica por accidente, que deberá tramitarse por el autónomo o bien con el INSS o mutua según proceda.

Por tanto, si sanidad determina cuarentena, se tramita como baja médica.

¿Puede la empresa reducir mi jornada laboral de forma unilateral?

No. Las reducciones de jornada han de ser de mutuo acuerdo, por lo que no puede imponerla la empresa.

