

## **Comentari - resum sobre el primer CONVENI COL-LECTIU ESTATAL DE CENTRES I SERVEIS VETERINARIS**

El passat 14 d'agost de 2020 es va publicar al BOE la *Resolució de 3 d'agost de 2020, de la Direcció General de Treball, per la que es registra i publica el **Conveni col·lectiu estatal de centres i serveis veterinaris***.

El conveni col·lectiu es recullen les condicions de treball que la patronal del sector i els sindicats més representatius han convingut que siguin d'aplicació en el sector, les quals com a mínim igualen, aclareixen o milloren les establertes com a mínimes en l'Estatut dels Treballadors o la normativa laboral. És per tant un text d'obligada consulta per resoldre qualsevol incidència en la relació laboral amb la plantilla.

En aquest cas ens trobem davant del primer conveni estatal de centres i serveis veterinaris que comportarà canvis en les relacions laborals en els centres i serveis veterinaris de Barcelona, ja que fins a la data no tenien cap conveni d'aplicació.

Pel que fa a l'estructura del text del conveni, està dividit en quinze capítols, on es regulen diferents àmbits, i en cada capítol hi ha els articles que regulen les diferents qüestions.

Passem a detallar les principals característiques, seguint l'ordre que marcat per l'estructura del conveni.

### **Capítol I – Condicions generals**

#### **Àmbit fundacional / personal / territorial / temporal (art. 2 a 5)**

Com hem indicant, estem parlant d'un conveni estatal, per tant, d'aplicació a totes les persones treballadores dels centres i serveis veterinaris en tot el territori de l'estat espanyol.

El conveni té una durada inicial de tres anys, iniciant la seva **vigència el 1 de gener del 2020 i finalitzant el 31 de desembre de 2022**.

#### **Compensació i absorció / garantia “ad personam” (art.11 i 12)**

S'estableix que les retribucions que estableix el conveni no es podran absorbir ni compensar per les condicions ja establertes amb anterioritat. Indicant-se així mateix que es respectaran i mantindran, com a garantia “ad personam” les condicions, tant retributives com laboral, que excedeixin, a nivell anual, amb el pactat en el conveni.

### **Capítol II – Organització del treball i funcions**

#### **Classificació professional (art. 14 a 18)**

S'acorda un sistema de classificació professional de grups professionals. En cada grup hi ha nivells, i a cada nivell corresponen unes determinades categories professionals.

S'estableixen els factors com formació, iniciativa, autonomia, responsabilitat, .. per la classificació professional.

Segons el lloc de treball que es desenvolupi, cada persona quedarà enquadrada en una categoria professional, que definirà la seva posició en a nivell organitzatiu i retributiu.

La primera classificació divideix el personal en dos grups: personal sanitari i personal no sanitari. Dins d'aquest dos grans grups hi ha diferents nivells, i per cada nivell s'estableixen les seves categories professionals.

En concret, la classificació que estableix el conveni és la següent:

Grup I – Personal sanitari

*Nivell I*

Personal Veterinari Director  
Personal Veterinari Generalista  
Personal Veterinari Supervisat

*Nivell II*

Personal Tècnic Especialista en Laboratori  
Personal Tècnic Especialista en Radiodiagnosi

*Nivell III*

Personal Auxiliar Clínic de Veterinària (ACV)

Grup II – Personal no sanitari

*Nivell I*

Personal Titular Superior

*Nivell II*

Personal Administratiu

*Nivell III*

Personal Ensinistrador-Educador caní  
Personal Perruquer d'animals de companyia  
Personal Auxiliar Administratiu

*Nivell IV*

Personal de Neteja  
Personal de Serveis Generals

La classificació professional és un punt molt important del conveni, ja que estableix quin és el sou i les funcions generals de la persona.

Davant del dubte entre enquadrar a una persona en una categoria o una altre, s'haurà de consultar l'article 17 del conveni, que és on es queden definides les categories professionals.

També cal destacar que el conveni indica que mentre es realitzi servei veterinari és precís que sempre estigui present, com a mínim un professional sanitari. Entenent com a personal veterinari la persona llicenciada o graduada en veterinària contractada en el nivell I del grup I, d'acord amb l'establert en la Llei 44/2003 d'ordenació de les professionals sanitàries.

Sobre el personal Veterinari (grup I – nivell I) també s'estableixen les següents particularitats que cal tenir en compte (art. 18):

- El personal veterinari supervisat en cap cap podrà exercir la seves tasques sense la presència simultània d'un professional veterinari que supervisi el seu treball. No podrà haver més de dos professionals veterinària supervisats per cada professional que supervisi
- Les persones contractades amb la categoria de personal Veterinari Supervisat només podran romandre en aquesta categoria com a màxim 3 anys durant la seva vida laboral. Una vegada transcorreguda aquesta duració hauran de ser contractades amb la categoria de Veterinari Generalista. També s'indica que podran sol·licitar la promoció a Veterinari Generalista als dos anys
- S'estableix que cada sempre ha de disposar d'un director tècnic veterinari. Aquesta persona podrà realitzar les seves funcions en un màxim de quatre centres de la mateixa empresa

### Capítol III - Percepcions salarials i extrasalarials

El capítol III del conveni regula l'aspecte salarial del conveni, en els articles 23 a 37.

L'estructura retributiva que marca el conveni consta de salaris base i de complements salarials. Es publiquen en els annexos les taules pels tres anys de vigència del conveni, es publiquen els imports dels salaris base i dels diferents complements que regula el conveni. S'estableix que els endarreriments s'hauran d'abonar abans de l'últim dia hàbil del mes següent a la seva publicació.

Com es habitual en els convenis, s'indica l'import de **salari base** per cada categoria per jornada complerta, reduint-se de manera proporcional en el cas de contractes a temps parcials. També es regulen les **gratificacions extraordinàries**, en aquest cas seran dues, una a abonar durant la primera quinzena de juny i l'altre durant la primera quinzena de desembre. L'import d'aquestes gratificacions serà d'una mensualitat de salari base, complement de lloc de treball i complement antiguitat consolidada. S'abonarà de forma proporcional al temps d'alta, en el cas d'ingressos o cessaments durant l'any. També es podrà pactar el seu prorrateig mensual.

També s'estableix un **complement de lloc de treball**, únicament per algunes categories.

A més, es regulen els següents complements salarials, que s'hauran d'abonar sempre que es reuneixin els requisits establerts:

- **Complement de disponibilitat:** aquest complement s'abonarà a les persones de les categories sanitàries que se'ls assigni un període de disponibilitat per a realitzar una coberta en l'atenció sanitària continuada. Aquesta "disponibilitat" ve regulada en l'article 44, en el capítol IV sobre jornada de treball, que es comentarà més endavant.
- **Complement de nocturnitat:** s'abonarà per hora nocturna efectivament treballada. D'acord amb l'article 38 del conveni, es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí.
- **Complement de festivitats:** s'abonarà per cada festivitat efectivament treballada, amb independència del número d'hores, entenent per festivitat els festius nacionals, de comunitat autònoma o locals.
- **Complement de festius especials:** s'abonarà quan es treballi els festius especials, essent aquests el dia 1/01, el 25/12 i la nit del 31/12 i la nit del 24/12.
- **Complement de carrera professional:** s'abonarà a les persones que tinguin reconeguda una escala professional en la seva categoria. Si el contracte és a temps parcial, es percebrà en proporció a la jornada contractada. La carrera professional es regula a l'article 75 i següents del conveni. Més endavant es comentarà la seva regulació.
- **Complement d'antiguitat consolidada:** la quantitat que es reconegui sobre aquest concepte no podrà ser objecte d'absorció o compensació posterior ni serà objecte de cap revisió, mantenint-se, per tant, sense alterar el seu import durant el temps.
- **Complement de garantia:** les persones que a l'entrada en vigor del conveni tinguin un salari superior, en còmput anual, se'ls aplicarà les taules del conveni i la diferència s'indicarà com a complement de garantia, no absorbible, ni compensable ni es revaloritzarà.
- **Complement Accident de Treball:** en el cas d'accident, a partir dels 30 dies de baixa, l'empresa abonarà el 100% de la base reguladora anterior al mes de la baixa.
- **Retribució per jornada continuada:** es retribuirà segons l'establert a les taules. La jornada continuada es regula a l'article 41, en el capítol IV sobre jornada de treball, que es comentarà més endavant..
- **Quilometratge i dietes:** en el cas que el personal faci ús del seu vehicle pels desplaçats al servei de l'empresa, es retribuirà l'import de 0,19€ per kilòmetre. També s'estableixen els imports de dieta i mitja dieta, indicant que l'empresa podrà substituir

aquest pagament fent efectius totes les despeses que el personal meriti en els desplaçaments que realitzi a compte de l'empresa.

#### **Capítol IV – Jornada de treball**

En aquest capítol es regula, entre d'altres, la jornada de treball i el seu registre, les vacances, els descansos.. en els articles 38 a 45

A nivell de **jornada ordinari i temps de treball**, destaquem:

- La duració màxima de la **jornada ordinària serà de 1.780 hores anuals**, i
- S'estableix la no distribució irregular de la jornada
- S'especifica que es considera temps de treball els serveis prestats fora del centre i els seus desplaçaments, sempre que derivin de la programació del centre o es produeixin com a conseqüència del model de l'organització existencial
- S'entén per jornada partida quan existeixi, com a mínim, un descans ininterromput d'una hora. En cap cas es podrà fraccionar en més de dos períodes.
- El número d'hores de jornada diària no podrà ser superior a 9. No obstant es podrà pactar, si hi ha acord, una jornada de 12 hores, respectant en tot cas el descans entre jornades i el descans setmanal.
- El número d'hores de jornada diària no podrà ser superior a 9. No obstant es podrà pactar, si hi ha acord, una jornada de 12 hores, respectant en tot cas el descans entre jornades i el descans setmanal.
- El primer mes de cada any l'empresa confeccionarà el calendari laboral, que es podrà revisar trimestralment prèvia negociació amb la representació legal.
- L'empresa facilitarà, en la mesura del possible, canvis de torn a les persones dependents fins a primer grau de consanguinitat. Es tindrà en compte els acords els acords entre les persones treballadores comunicats a l'empresa.
- Sempre que la duració de la jornada ininterrompuda excedeixi de 6 hores, s'establirà un descans de 20 minuts que tindrà la consideració de temps efectiu de treball. Quan la jornada ininterrompuda excedeixi de 9 hores el descans s'ampliarà fins als 45 minuts.
- La compensació de la diferència per excés entre la jornada realitzada i la jornada màxima s'haurà de fer durant els quatre primers mesos de l'any següent.

El conveni regula, en el seu article 39, l'obligació, ja establerta en l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors, de **garantir el registre diari de la jornada** de la plantilla. Les empreses afectades per aquest conveni hauran de negociar amb la representació legal, o amb el personal, si no hagués representació, l'organització i documentació d'aquests registre, tenint en compte les particularitats que marca el conveni (el sistema ha de facilitar per l'empresa, s'ha d'establir quin és l'inici i final de la jornada així com el temps de treball no efectiu,..)

S'estableix un **descans** ininterromput **diari** de 12 hs, un **setmanals** de 36hs i s'indica que no podran solapar-se. Aquest descans setmana haurà de coincidir amb cap de setmana, al menys una vegada vegades cada quatre setmanes, excepte pel personal amb contracte específic de cap de setmana

Es respectarà però, qualsevol altre fórmula que s'hagi pactat o es pacti, sobre el descans diari o setmanal.

Es regula la **jornada continuada d'atenció sanitària**, considerada aquesta la prestació per part del personal sanitari per tal de garantir l'atenció sanitària permanent, fora de la jornada diària establerta. S'estableix el màxim anual de jornada continuada de 46 hores i la duració màxima de 48 hores setmanals, tenint en compte el temps de jornada ordinària i de jornada continuada.

Les hores que efectivament es realitzin es podran compensar mitjançant la retribució que s'estableix a les taules o bé en temps de descans, acumulant-se en jornades complertes, tret de pacte en contrari.

### **Vacances**

Pel que fa a les vacances retribuïdes anuals, d'acord amb l'article 42 del conveni, el personal tindrà dret a **30 dies naturals**, per any de servei, que es gaudiran de forma preferent entre els mesos de juny a setembre, tret en aquells centres que concentrin una major càrrega durant aquest període.

L'import de les mateixes serà de la suma de salari base, complement de lloc de treball, antiguitat consolidada, complement personal de garantia, nocturnitat del torn fixe de nit i el promig dels complements variables (complement de nocturnitat de les persones que no estiguin en torn fixe de nit i complement de festivitat) recollits en les taules corresponents als 12 mesos anteriors.

### **Hores extraordinàries**

L'article 43 regula els aspectes relacionats amb les hores extraordinàries, indicant que la prestació serà voluntària.

### **Disponibilitat**

L'article 44 regula els períodes de disponibilitat, durant els quals el personal haurà d'estar disponible per la realització de l'atenció sanitària continuada. El temps de disponibilitat no tindrà consideració de jornada, tret que la persona sigui requerida per a la prestació de servei, en aquest cas s'haurà de tenir en compte el temps de prestació efectiva del servei.

S'estableix un límit màxim d'hores de disponibilitat, que no podrà ser superior a 1,5 vegades la jornada laboral anual. Així mateix, no es podrà estar durant més de dos caps de setmana consecutius en període de disponibilitat, tret de causes justificades.

Els períodes de disponibilitat seran retribuïts segons l'import establert a les taules.

L'empresa haurà d'entregar trimestralment informació sobre la realització d'aquestes períodes de disponibilitat a la representació legal, o, en el seu defecte, a la persona treballadora.

### **Capítol V – Llicències retribuïdes i excedències**

En aquest capítol (art.46 a 55) es regulen les llicències retribuïdes, els permisos sense sou, les excedències, la suspensió per naixement, el permís per la cura del lactant i la reducció de jornada i els drets laborals de les treballadores víctimes.

En relació a la situació anterior, en la que no hi havia cap conveni d'aplicació i es regulava únicament per l'Estatut, destaquem:

- dret a 10 hores anuals de permís retribuït per anar a visites mèdiques o per acompanyar al cònjuge, parella de fet o ascendents o descendents de primer grau
- dret a permís sense sou d'un mes a l'any, o fraccionat en dos períodes de 15 dies, pels motius següents: adopció, tràmits reassignació sexe, hospitalització prolongada per malaltia greu del cònjuge o parents fins a segon grau
- en el cas de lactància, opció de substituir l'hora d'absència per un permís retribuït de 21 dies naturals, avisant amb un preavís de 30 dies i a gaudir després de la suspensió del contracte per naixement

La resta de regulació es, bàsicament, l'habitual que marca la norma general, en tot cas, davant de la petició o comunicació per part de la plantilla d'alguna d'aquestes figures, s'haurà de verificar si efectivament la persona treballadora hi té dret i quines són les condicions.

## Capítol VI – Igualtat

En els articles 54 a 56 es regula el principi de no discriminació, les mesures d'igualtat i l'assetjament.

El conveni estableix el compromís a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i de no discriminació, que també comporta eliminar qualsevol obstacle que no permeti complir amb aquest principi i adoptar les mesures necessàries per corregir les situacions de discriminació i evitar que es produeixin, acordant les mateixes amb la representació legal.

Es preveu que en futur la comissió paritària del conveni proposi un protocol d'assetjament sexual, per a la seva implantació a les empreses.

## Capítol VII – Seguretat i salut laboral

En aquest capítol es fa referència a la prevenció de riscos i salut laboral i a les obligacions de l'empresa en aquest tema (art.57 a 67).

En aquests articles bàsicament es recull les obligacions de l'empresa establertes per la normativa general de prevenció de riscos laborals, tant pel que fa a la prevenció, com formació, com vigilància de la salut.

També es regula la roba de feina, el conveni estableix que quan l'empresa exigeixi roba de feina, haurà d'entregar dos jocs per cada estació, cada dos anys de servei, o abans si estan deteriorades per l'ús o perdin la seva acció protectora. El personal està obligat a la cura d'aquesta roba, que haurà de retornar quan finalitzi la relació laboral.

Pel que fa a la formació, també s'ha de tenir en compte l'establert a l'annex IV, on es defineix i s'estableix la duració de la formació en riscos laborals i s'estableixen els grups de risc.

## Capítol VIII – Formació

Aquest capítol compren els articles 68 a 77.

Es defineixen els principis generals de la formació, els objectius i desenvolupament de la formació continua, que, a grosso modo, és el que marca la norma general i s'estableix la carrera professional, que és una particularitat a destacar d'aquest conveni.

### Carrera professional

El conveni defineix la **carrera professional** com un instrument per a motivar al personal sanitari i millorar els serveis que presta, que suposa el dret d'aquest personal a progressar professionalment.

Aquesta carrera s'organitza en 10 escales, establint-se que s'ha de romandre com a mínim 3 anys en una escala per poder optar a pujar a la següent. Les escales són pròpies de cada nivell professional.

Tindran dret a accedir el personal sanitari amb una antiguitat mínima de 5 anys, en el nivell en que vulgui desenvolupar la seva carrera professional. Aquest accés és voluntari, i haurà de ser sol·licitat a l'empresa, tant la seva inclusió, com el seu ascens.

S'estableix un període per implantar la carrera professional, que finalitza el 31 de desembre de 2020. Durant aquest període es pot sol·licitar el reconeixement de qualsevol escala, establint el conveni les antiguitats laborals mínimes necessàries per a poder optar a cadascuna d'elles i les condicions a nivell de formació que s'han de complir.

Per a accedir i promocionar en la carrera professional, a part del temps mínim de permanència comentat anteriorment, s'ha de superar un procés de reconeixement establert per a cada escala. En aquest procés de reconeixement, la persona interessada haurà de demostrar l'adquisició del número de punts de formació contemplats en l'annex V del conveni, obtinguts durant la permanència en l'escala inferior.

El conveni estableix un **complement de carrera professional**, que varia segons l'escala a la que pertanyi la persona treballadora.



## **Capítol IX – Contractació**

### **Període de prova**

S'estableixen els períodes de prova que es podran concertar, segons el nivell que correspongui. En concret personal nivell I: sis mesos, personal nivell I i III: tres mesos i personal nivell IV: un mes. A més, s'indica que el període de prova no podrà superar la durada inicial del contracte.

### **Contractació**

S'estableix que els **contractes de duració determinada podran ser de 12 mesos** dins d'un període de divuit. La norma general únicament estableix una durada de 6 mesos, per tant és una novetat per les empreses amb motiu de l'entrada en vigor d'aquest conveni.

El conveni també estableix que tots els contractes per a cobrir llocs de treball consolidats, tret dels de substitució de personal i dels llocs de formació, tindran el caràcter d'indefinites. Considerant-se lloc de treball consolidat el efectivament ocupat durant 12 mesos en el període dels 15 mesos anteriors.

En quant als contractes a temps parcial, s'indica que no podran realitzar hores extraordinàries però si complementàries, i s'estableix la seva regulació (art.81).

També es recull l'obligació de l'empresa d'informar a la representació legal o, en la seva absència, a la plantilla sobre l'existència dels llocs vacants, per tal que es puguin sol·licitar les conversions voluntàries d'un treball a temps complet a un parcial o del parcial al complet.

### **Cessament empresa**

En el cas de cessament voluntari, una vegada superat el període de prova, la persona treballadora haurà de preavisar per escrit a l'empresa, amb el número de dies que estableix el conveni, que varien segons el nivell al que pertanyi.

L'incompliment per part de la persona treballadora d'aquest preavis dóna dret a les empreses a descomptar de la liquidació que correspongui l'import de salari per dia de retard en l'avis de cessament.

## **Capítol X – Drets sindicals i de representació col·lectiva**

En els articles 83 a 89 es regula aquest àmbit. Bàsicament es fa referència a la normativa general. Les empreses amb representació legal han de tenir en compte la regulació establerta en aquests articles, entre d'altres, la utilització de les eines telemàtiques (article 89).

## **Capítol XI – Medis telemàtics de l'empresa**

Els articles 90 a 95 regulen els aspectes de l'accés, us, control i limitacions del medis telemàtics a l'empresa, així com el dret a la desconnexió digital.

Entre d'altres, s'estableix que l'empresa ha de facilitar la formació específica en matèria de protecció de dades, per facilitar el compliment de les obligacions en matèria de seguretat de la informació amb la que tracten les persones treballadores.

L'empresa podrà regular normes per l'ús de medis telemàtics, així com en l'ús del correu electrònic i dels medis telemàtics privats.

Pel que fa al **dret de desconnexió digital**, que també ve donat per l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors, el conveni indica que l'empresa ha d'elaborar una política interna que defineixi les modalitats de l'exercici d'aquest dret. S'estableix que les persones treballadores tenen dret a no respondre cap comunicació, fora de la seva jornada, tret dels períodes de disponibilitat assignats o per força major o que suposin un greu, imminent o evident perjudici empresarial.

El exercici d'aquest dret no pot suposar cap sanció ni repercutir negativament en el desenvolupament professional de la persona treballadora.

## Capítol XII – Codi de conducta laboral

Es regulen en aquest capítol el règim de sancions, que compren la graduació de les faltes, les sancions màximes de les mateixes i la seva prescripció, en els articles 96 a 101.

Aquesta regulació a nivell de conveni de les faltes, que no té l'Estatut dels Treballadors, que era la norma que fins ara aplicàvem els centres veterinaris de Barcelona, suposa una millora a nivell de la gestió de la facultat sancionadora de la empresa. Ja que, davant d'incompliments de les obligacions laborals per part de la plantilla, l'empresa podrà imposar sancions si les actuacions estan tipificades en el conveni, amb més seguretat jurídica.

## Capítol XIII – Procediment de desvinculació salarial

Aquest capítol consta únicament d'un article, el 102, que regula el procediment pel qual l'empresa pot desvincular-se a nivell salarial del conveni, en el que haurà d'acreditar la situació econòmica que justifiqui aquesta desvinculació.

## Capítol XIV – Comissió paritària

Ens trobem amb un altre capítol amb únicament un article, el 103 en aquest cas, que regula la Comissió paritària del conveni, que està formada per les parts signats del conveni.

Aquesta comissió s'ocuparà, entre d'altres, de la interpretació del conveni.

També s'indica que elaborarà un model general de política de exercici de dret a la desconnexió digital, d'acord amb l'establert en l'article 95 del conveni, ja comentat en el capítol XI.

## Capítol XV – Sotmetiment als procediments de solució autònoma de conflictes col·lectius laborals

Ens trobem en l'últim capítol del conveni, també amb un únic article (104), on les parts signats es comprometen a sotmetre's al V acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals, per resoldre discrepàncies en relació a les clàusules del conveni.

El conveni també consta de sis disposicions addicionals i cinc disposicions transitòries.

D'aquestes disposicions addicionals destaquem la **disposició addicional primera** que permet, per les empreses amb una plantilla superior a 50 persones, **substituir la reserva del 2%** de la plantilla per **persona amb minusvalidesa**, per l'adopció de **mesures alternatives**; la disposició addicional quarta i cinquena que fa referència a l'entrada en vigor del certificat de professionalitat de Auxiliar Clínic de Veterinària i de Perruquer d'Animals de Companyia i la seva repercussió en la relació laboral i en la carrera professional.

En concret la **disposició addicional quarta** estableix que, una vegada entri en vigor el certificat de professionalitat o una formació professional amb les competències per a desenvolupar el lloc de treball d'**Auxiliar Clínic de Veterinària**, les persones en aquesta categoria **disposaran d'un període de tres anys per obtenir el certificat o titulació**. Una vegada finalitzat el termini, qui no l'obtingui, perdrà la categoria professional, podent ser enquadrats en una altra categoria, conservant tots els seus drets laborals i retributius, o ser objecte d'acomiadament objectiu d'acord amb l'article 52.a (falta d'adaptació a les modificacions en el lloc de treball).

I la **disposició addicional cinquena** regula aquestes les mateixes condicions, però en relació al lloc de treball de **Perruquer d'animals de companyia**.

Pel que fa a les disposicions transitòries, destaquem la **disposició transitòria quarta**, que estableix un **termini** de 24 mesos per adequar la **formació** bàsica i 36 per la formació específica, sobre prevenció de riscos, que s'estableix en l'article 61, sobre **prevenció de riscos laborals**; i la **disposició transitòria cinquena**, que estableix un termini de **6 mesos** per elaborar un **model** general de política d'exercici del **dret a la desconnexió digital**, que regula l'article 103 i a la que s'ha fet menció anteriorment en aquest resum.



A continuació ens trobem amb la **disposició final**, que com és habitual en altres convenis col·lectius, estableix que en tot el no previst en aquest conveni s'aplicarà el disposat en l'estatut dels treballadors i les normes legals supletòries vigents.

Per últim, finalitzades les disposicions, es publiquen els següents **annexes**:

Annexes I, II i III on es publiquen les *taules salarials pels anys 2020, 2021 i 2020*, respectivament.

Annex IV: es defineix i s'estableix la duració de la de **formació en riscos laborals** i s'estableixen els grups de riscos. Es publica en el mateix annex una taula amb la formació a realitzar en funció de la categoria laboral i el grup de risc.

Annex V: correspon a la taula amb els **punts de les accions formatives** i el número de punts per cada escala, corresponent a la **carrera professional**.

Annex VI: que indica que l'import del cànon per consulta a la comissió paritària s'establirà per la mateixa en cada moment.

Com es pot veure, el conveni regula moltes de les condicions de treball que s'han d'aplicar en la relació laboral entre la empresa i el seu personal, en el sector veterinari. És un text que s'ha de tenir present davant de qualsevol possible conflicte i per regular assumptes fonamentals a nivell organitzatiu i funcional com l'organització de la classificació professional, el salari, la formació, la prevenció, els medis telemàtics,...

Esperem que aquest resum i anàlisi del conveni pugui servir d'ajuda per a una primera aproximació al mateix.

Àrea Sociolaboral  
Sellarés Assessors, SL

Barcelona, a 9 de setembre de 2020