III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19605 *Resolución de 10 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (código de convenio: 99100235012020), que fue suscrito en fecha 22 de julio de 2026, de una parte, por la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Organizaciones Sindicales FSS-CC.OO., UGT y FETICO, en representación de las personas trabajadores afectadas, y ha sido finalmente subsanado en fecha 31 de agosto de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de septiembre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

Este Convenio colectivo se pacta entre la Confederación Empresarial Veterinaria Española (CEVE) y UGT Servicios Públicos, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y la Confederación Sindical Independiente FETICO.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas que realicen actividades de asistencia a los animales en Centros y Servicios Sanitarios Veterinarios o fuera de ellos, ya sean personas físicas o jurídicas, mercantiles, benéficas o sin ánimo de lucro, comprendiendo las fundaciones, reguladas de conformidad con el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el presente Convenio colectivo será de aplicación a las actividades anteriormente indicadas, cuando se presten a las Administraciones Públicas, a

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

las empresas públicas, u a otros organismos o entidades del Sector Público, cuyas contrataciones se regulan por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, o norma que, en su caso la sustituya, y normativa concordante.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente de conformidad con el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo es de aplicación en todo el territorio del estado español.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Este Convenio colectivo inicia su vigencia el 1 de enero de 2026 y finaliza el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes de 90 días de la fecha de finalización de su vigencia.
2. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en la Dirección General de Trabajo, entendiéndose prorrogado su contenido normativo y obligacional por periodos anuales de no producirse ésta.
3. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, el mismo seguirá vigente en tanto no se pacte un texto que lo sustituya.
4. Una vez concluida la duración pactada de este Convenio colectivo las tablas salariales se incrementarán de acuerdo con el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC), o índice que lo sustituya, del año precedente, con un tope de hasta el 2,5%.

Artículo 7. *Concurrencia en el ámbito funcional del Convenio colectivo.*

1. Definido el ámbito funcional de este Convenio colectivo general en los términos de su artículo 2, y de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni este Convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo, salvo lo dispuesto en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.
2. En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor de este Convenio colectivo por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio.

Artículo 8. *Concurrencia y complementariedad en el ámbito territorial del Convenio colectivo.*

1. La regulación contenida en este Convenio colectivo en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, (bases, complementos, horas extras y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, tendrán carácter de

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.

2. En todo caso, son materias no negociables ni adaptables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional y sus funciones, la estructura de la carrera profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

3. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. Se establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal.

2. La estructura de negociación colectiva del sector queda establecida en los siguientes ámbitos:

– Convenio Estatal.
– Convenio Autonómico.
– Convenio Provincial.
– Convenio de empresa o grupo de empresas.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo de este Convenio colectivo, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto de este Convenio colectivo hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 11. *Compensación y absorción.*

En aplicación del principio legal compensatorio, dado el carácter sectorial de este Convenio colectivo, las retribuciones establecidas en el mismo no serán absorbibles ni compensables por las condiciones establecidas con anterioridad por pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Artículo 12. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía «ad personam», las situaciones y las condiciones personales, tanto laborales como retributivas, que excedan globalmente lo pactado en este Convenio colectivo en su cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y funciones

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

1. Será competencia exclusiva de la empresa la organización del trabajo, sin otras limitaciones que las señaladas en este Convenio colectivo y disposiciones legales aplicables.

2. La programación funcional del centro son las instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la empresa en

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales.

Artículo 14. *Sistema de clasificación profesional.*

Se acuerda un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales en base a los criterios que se regulan en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dicha clasificación profesional garantiza la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

Artículo 15. *Aspectos básicos de la clasificación profesional.*

1. En función del puesto de trabajo que desarrolla, toda persona trabajadora estará encuadrada en una categoría profesional de las establecidas en el presente capítulo, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.
2. La posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de una categoría profesional determinada, no implica su adscripción a la misma, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.
3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada una de éstas a una determinada categoría profesional, son los que se definen a continuación:

a) Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad laboral. Este factor se integra por:

1.º Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.
2.º Especialización: Considera la exigencia de conocimientos avanzados, específicos o complementarios a la formación inicial básica.
3.º Experiencia práctica: Considera el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento cualitativa y cuantitativamente suficiente.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

La clasificación queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo I. Personal sanitario.

a) Nivel I:

1.º Personal Veterinario Director.
2.º Personal Veterinario Generalista.
3.º Personal Veterinario Supervisado.

b) Nivel II:

1.º Personal Técnico Especialista en Laboratorio.
2.º Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.

c) Nivel III:

1.º Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria (ACV).

2. Grupo II. Personal no sanitario.

a) Nivel I:

1.º Personal Titulado Superior.

b) Nivel II:

1.º Personal Administrativo.

c) Nivel III:

1.º Personal Adiestrador-Educador Canino.
2.º Personal Peluquero de animales de compañía.
3.º Personal Auxiliar Administrativo.

d) Nivel IV:

1.º Personal de Limpieza.
2.º Personal de Servicios Generales.

Artículo 17. *Definición de las categorías profesionales.*

1. La definición de las diferentes categorías profesionales que integran los grupos profesionales, será la siguiente:

a) Grupo I. Personal sanitario.

1.º Nivel I:

a. Personal Veterinario Director. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulaciones exigidas por la legislación para el ejercicio profesional veterinario, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa y última sobre el centro o servicio veterinario en funciones de organización, dirección, coordinación y supervisión del trabajo a desarrollar por el personal veterinario y el personal técnico y auxiliar de la empresa, además de las derivadas de la prestación de servicios veterinarios.

b. Personal Veterinario Generalista. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional veterinario, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, desempeña un puesto de trabajo como

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

profesional veterinario que comporta responsabilidad directa en funciones de organización, supervisión y realización de las labores que tengan lugar en la empresa derivadas de la prestación de servicios veterinarios.

c. Personal Veterinario Supervisado. Es el personal que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación para el ejercicio profesional veterinario, y careciendo de responsabilidad directa, por estar bajo la supervisión del personal Veterinario Director o del personal Veterinario Generalista, desempeña un puesto de trabajo como profesional veterinario.

2.º Nivel II:

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

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

3.º Nivel III:

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

b) Grupo II. Personal no sanitario.

1.º Nivel I:

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

2.º Nivel II:

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

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

3.º Nivel III:

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

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

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

4.º Nivel IV:

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Características de las categorías profesionales.*

1. Mientras se preste servicio veterinario es preciso que siempre esté presente, como mínimo, un profesional veterinario.

2. A efectos de este Convenio colectivo se entiende por servicio veterinario la indicación y realización de las actividades dirigidas a la promoción y mantenimiento de la Salud Pública, a la prevención de las enfermedades y al diagnóstico, tratamiento, terapéutica y rehabilitación de los animales, así como al enjuiciamiento y pronóstico de los procesos objeto de atención y todas las que la normativa legal atribuya a los profesionales veterinarios.

3. A efectos de este Convenio colectivo se entiende por profesional veterinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.d de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, a la persona licenciada o graduada en veterinaria contratada en el nivel I del grupo I.

4. El personal Veterinario Supervisado en ningún caso podrá ejercer su labor sin la supervisión de un profesional veterinario. No podrá haber más de dos profesionales Veterinarios Supervisados por cada profesional veterinario que supervise. En las plantillas de más de tres personas trabajadoras de personal veterinario únicamente podrá haber, como máximo, un 25% de personas contratadas como personal Veterinario

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Supervisado. En las plantillas de hasta tres personas trabajadoras de personal veterinario, únicamente podrá haber una persona contratada como personal Veterinario Supervisado.

5. La persona trabajadora contratada con la categoría profesional de personal Veterinario Supervisado podrá permanecer en esta categoría un máximo de 3 años durante su vida laboral. Transcurrida dicha duración máxima, la persona trabajadora deberá ser contratada, al menos, con la categoría profesional de personal Veterinario Generalista. A los dos años la persona trabajadora podrá solicitar la promoción de su categoría a personal Veterinario Generalista.

6. Cada uno de los centros y servicios veterinarios debe disponer de un director técnico veterinario. Esta persona podrá desempeñar sus funciones en un máximo de cuatro centros de trabajo de la misma empresa. En el caso de ser personal contratado deberá ser contratado obligatoriamente con la categoría profesional de personal Veterinario Director.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación legal del personal.

3. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de las personas delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 20. *Ascensos y promociones.*

1. En el marco del derecho a la promoción interna de las personas trabajadoras, éstas podrán comunicar a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran obtenerse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas que la justifiquen, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en este Convenio colectivo, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

a) El ascenso o la promoción implicarán un cambio de categoría o nivel profesional dentro del grupo profesional en el que se encuentre encuadrada la persona trabajadora, según el sistema de clasificación profesional establecido en este Convenio colectivo.

b) Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, experiencia profesional o méritos y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

c) En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los criterios básicos para la realización de los ascensos y promociones entre categorías y niveles profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

1.º Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

2.º Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personas trabajadoras cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3.º Para el resto de los puestos de trabajo, el ascenso o promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. Será requisito para la promoción la existencia de una vacante.

b. La persona trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y experiencia necesarios y adecuados al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación o formación.

c. Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos 3 años desde que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, ésta podrá solicitar a la empresa, la valoración de su puesto de trabajo, atendiendo a las tareas que desarrolla, la formación y la experiencia.

d. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en el ascenso o promoción solicitado, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación o mediación del tribunal laboral de la comunidad autónoma donde radique el puesto de trabajo.

e) Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de ascenso y promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad, bajo el principio de no discriminación. Para ello, la empresa podrá establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico práctico. De todo ello, recabará el previo informe-consulta de la representación legal del personal.

Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Sucesión de empresa.*

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO III

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 23. *Estructura salarial.*

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo.

Artículo 24. *Tablas salariales.*

1. Las tablas salariales pactadas en este Convenio colectivo son las referidas a los años 2026, 2027 y 2028, según se establece en los anexos I, II y III respectivamente.
2. Las tablas salariales del anexo I serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2026.
3. Los atrasos del convenio que se corresponden con los incrementos salariales citados en el anterior apartado serán abonados antes del último día hábil del mes siguiente a la publicación de este Convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado»
4. Incrementos salariales y cláusulas de revisión salarial. Se aplicarán incrementos sobre todos los conceptos salariales del 4%, 4% y 4% para los años 2026, 2027 y 2028 respectivamente. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para cada ejercicio, 2026, 2027 y 2028, supere el 4%, se abonará durante el primer trimestre del siguiente ejercicio a las personas trabajadoras un pago correspondiente al diferencial entre el IPC real de los años 2026, 2027 y 2028 y el 4% para cada uno de los años, con un máximo de 1,25%, del salario bruto anual de la persona trabajadora de acuerdo con el anexo III para su categoría profesional.

Artículo 25. *Salario base.*

1. El salario base es la retribución asignada a cada persona trabajadora por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función de la categoría profesional en que se halle encuadrada.
2. Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio colectivo, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.
3. El salario base de cada una de las categorías profesionales existentes se establece en los anexos I, II y III.

Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. La persona trabajadora percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una, en la primera quincena del mes de junio y, la otra, en la primera quincena del mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base, más el complemento de puesto de trabajo, más lo que le corresponda percibir por el concepto de complemento de antigüedad consolidada.
2. A la persona trabajadora que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán dichas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.
3. La empresa y la representación legal del personal, o en su defecto la propia persona trabajadora, podrán pactar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 27. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. El complemento de puesto de trabajo se establece atendiendo a las características propias del puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. El complemento de puesto de trabajo será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 28. *Complemento de disponibilidad.*

1. El complemento de disponibilidad, que viene desarrollado en el artículo 44 de este Convenio colectivo, se abonará a aquellas personas trabajadoras de las categorías sanitarias a las que, de acuerdo con la programación funcional del centro, se les asigne un periodo de disponibilidad para realizar una cobertura de la atención sanitaria continuada.
2. El complemento de disponibilidad será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 29. *Complemento de nocturnidad.*

1. El complemento de nocturnidad se abonará por hora nocturna efectivamente trabajada.
2. El complemento de nocturnidad será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 30. *Complemento de festividad.*

1. El complemento de festividad se abonará por cada festividad efectivamente trabajada con independencia del número de horas trabajadas, entendiendo por festividad aquel día designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local.
2. El complemento de festividad será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 31. *Complemento de festivos especiales.*

Tendrán la consideración de festivos especiales el 1 de enero, el 6 de enero y el 25 de diciembre, contemplándose como tal la noche del 31 de diciembre, así como la noche del 5 de enero y la noche del 24 de diciembre.

1. El complemento de festivos especiales será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 32. *Complemento de carrera profesional.*

1. El complemento de carrera profesional, que viene desarrollado en el artículo 75 de este Convenio colectivo, se abonará a aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida una escala de carrera profesional en su categoría profesional.
2. El complemento de carrera profesional será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III. (misma subida que el porcentaje de subida general)

Artículo 33. *Complemento de antigüedad consolidada.*

La cantidad reconocida bajo el concepto «complemento de antigüedad consolidada» no será objeto de absorción, ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.

Artículo 34. *Complemento personal de garantía.*

1. A la persona trabajadora que a la entrada en vigor del I Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en este Convenio colectivo se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este Convenio colectivo.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Artículo 35. *Complemento por accidente laboral.*

En caso de accidente laboral, a partir de los 21 días de la baja la empresa abonará a la persona trabajadora el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

Artículo 36. *Retribución por jornada continuada.*

Las horas efectivamente trabajadas por el personal sanitario durante la jornada continuada de atención sanitaria, que viene desarrollada en el artículo 41, se retribuirán según se establece en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

Artículo 37. *Kilometraje y dietas.*

1. Se establece la cantidad de 0,26 euros por kilómetro para las personas trabajadoras que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.
2. El importe de la media dieta y dieta completa será satisfecho según lo establecido en los anexos I, II y III. La empresa podrá suplir el pago de estas dietas haciendo efectivos todos los gastos que devengue la persona trabajadora en sus desplazamientos por cuenta de aquella.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 38. *Jornada ordinaria y tiempo de trabajo.*

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.780 de horas en cómputo anual en el año 2026, de 1770 horas a partir del 1 de enero del año 2027 y de 1760 horas a partir de 1 de enero del año 2028 ya sea en turno partido o continuo.
2. Se establece una distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 10% a partir del 1 de enero de 2027. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La RLPT podrá ejercer funciones de control y a través de la Comisión Paritaria del convenio se podrá evaluar su evolución.
3. Se considerará tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro. En este caso el tiempo invertido en los desplazamientos se considerará como tiempo efectivamente trabajado.
4. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.
5. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.
6. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial. No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta 12 horas, siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora, siempre respetando la jornada máxima anual y los descansos diario y semanal que este Convenio colectivo establece. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

7. En el primer mes de cada año se elaborará por la empresa un calendario laboral, con horarios de apertura y cierre del centro, que podrá ser revisable trimestralmente, previa negociación con la representación legal del personal, allí donde exista.

8. La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre las personas trabajadoras comunicados a la empresa. La persona trabajadora deberá comunicar previamente y justificar posteriormente el motivo a la empresa.

9. Siempre que la duración ininterrumpida de la jornada diaria exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. El momento de disfrute de este período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios. En el caso de las personas trabajadoras que tengan una jornada ininterrumpida diaria que exceda de 9 horas este periodo de descanso se ampliará hasta los 45 minutos.

10. La compensación de la diferencia por exceso entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio colectivo deberá hacerse durante los cuatro primeros meses del año siguiente.

11. Las partes firmantes de este Convenio colectivo reseñan la modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en referencia a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 39. *Registro de jornada.*

1. El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de las personas trabajadoras, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

2. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este Convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.

b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.

3. El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

4. Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivarse en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías. Este archivo estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

5. En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con la representación legal del personal, o con las personas trabajadoras en su ausencia, será la empresa la que determinará unilateralmente su implantación y deberá guardar las actas del proceso de negociación a que se hace referencia en el apartado 2 y tenerlas a disposición de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

Artículo 40. *Descanso diario y semanal.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho a un período de descanso diario ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso semanal ininterrumpido de 36 horas.

3. El descanso diario y el semanal no podrán solaparse.

4. El descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana al menos una vez dentro de cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana. Durante dicho fin de semana no se podrá asignar ningún periodo de disponibilidad a la persona trabajadora.

5. Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación legal del personal o, en su defecto, con la propia persona trabajadora.

Artículo 41. *Jornada continuada de atención sanitaria.*

1. Se considera atención sanitaria continuada la prestada por el personal de las categorías sanitarias con el fin de garantizar la adecuada atención sanitaria permanente fuera de la jornada diaria establecida en la programación funcional del centro.

2. Las personas trabajadoras de las categorías sanitarias que presten servicio de atención sanitaria continuada podrán desarrollar una jornada continuada que en ningún caso podrá superar las 46 horas anuales.

3. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria y a la jornada continuada será como máximo de 48 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo semestral.

4. Las horas efectivamente trabajadas en la jornada continuada podrán ser compensadas bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según se establece en las tablas salariales de los anexos I, II y III, bien en tiempo de descanso, acumulado en jornadas completas salvo pacto en contrario y distribuido por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo, correspondiendo a cada hora efectivamente trabajada otra de inactividad.

Artículo 42. *Vacaciones anuales.*

1. Anualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas cuya duración será de 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

2. Las vacaciones se disfrutarán de forma preferente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo en aquellos centros cuya carga de trabajo se concentre en este periodo de tiempo.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

3. El período de vacaciones anuales sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.

4. El inicio o finalización de las vacaciones no podrá coincidir con el día de descanso semanal o festivo.

5. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que correspondiese disfrutar el período de vacaciones durante una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. La retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, el complemento de puesto de trabajo y, en su caso, el complemento de antigüedad consolidada, el complemento personal de garantía, el complemento de nocturnidad del personal de turno fijo de noche y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (complemento de nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche y complemento de festividad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 38 de este Convenio colectivo. Las horas extraordinarias se regularán por lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria para la persona trabajadora, salvo en casos de fuerza mayor.

3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo mensual correspondiente.

5. En caso de compensación económica, las horas extraordinarias realizadas se retribuirán según se establece en las tablas salariales de los anexos I, II y III.

Artículo 44. *Disponibilidad.*

1. Las empresas podrán establecer periodos de disponibilidad, fuera de la jornada de trabajo, para las personas trabajadoras de categorías sanitarias designadas por la empresa para la realización de la atención sanitaria continuada. Durante el tiempo de disponibilidad, la persona trabajadora tendrá la obligación de estar localizable a fin de acudir en el tiempo más breve posible a cualquier requerimiento que reciba para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir.

2. Los períodos de disponibilidad no serán tomados en consideración para la duración máxima establecida en el apartado 3 del artículo 41 de este Convenio colectivo, salvo que la persona trabajadora sea requerida para la prestación de un trabajo o servicio efectivos, en cuyo caso sólo debe considerarse tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectiva de dicho trabajo o servicio.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

3. El límite máximo de horas de disponibilidad no podrá exceder de 2.492 horas en el año 2026, de 2124 horas en el año 2027 y de 2112 horas en el año 2028 (1,4 veces, 1,2 veces y 1,2 veces respectivamente la jornada laboral anual establecida en este Convenio colectivo para cada uno de estos años) o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial. Dicho límite empezará a aplicarse a partir de la fecha de publicación de este Convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Una persona trabajadora no podrá estar más de dos fines de semana consecutivos en periodo de disponibilidad, salvo en causas justificadas como cobertura de vacaciones de otra persona trabajadora, cobertura de incapacidades temporales sobrevenidas de otra persona trabajadora o contingencias similares.

5. La persona trabajadora que participe en estos periodos de disponibilidad tendrá una retribución específica según lo contemplado en los anexos I, II y III.

6. La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en la programación funcional del centro.

7. La representación legal del personal, o en su defecto la propia persona trabajadora, recibirá trimestralmente información de la empresa respecto de la realización de los períodos de disponibilidad.

Artículo 45. *Determinación de los períodos de referencia.*

1. Siempre que en este capítulo se menciona un período de tiempo semanal, mensual o anual, se entenderá referido a semanas, meses o años naturales.

2. Cuando la mención se efectúa a un período de tiempo semestral, se entenderá referida al primero o al segundo de los semestres de cada año natural.

CAPÍTULO V

Licencias retribuidas y excedencias

Artículo 46. *Licencias retribuidas.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de inscripción en el registro oficial de uniones de hecho por una sola vez con la misma persona. Dicho periodo se disfrutará a partir del hecho generador del derecho o entre dos días antes o quince días naturales después del evento, a elección de la persona trabajadora, pudiendo acumularse el periodo vacacional, y no pudiendo ser absorbido por éste en caso de concurrencia de ambos eventos.

b) Tres días por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.3.b.bis del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

g) Un día al año para asuntos propios. El disfrute de este permiso deberá avisarse con una antelación mínima de 7 días, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de aviso previo, en cuyo caso será necesaria una justificación posterior, y la empresa podrá limitar el ejercicio de este derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

h) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabjadores.

j) Un día en caso de fallecimiento de animal doméstico, propiedad del trabajador/a o del cónyuge o pareja de hecho. En tales casos deberá acreditar la propiedad del animal, así como la cartilla sanitaria del citado animal, y el documento acreditativo del fallecimiento del mismo.

2. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 10 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas, o para acompañar al cónyuge, pareja de hecho, o ascendientes o descendientes de primer grado a sus respectivas visitas médicas o para la asistencia a tutorías escolares de menores de edad. El disfrute de este permiso deberá avisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

4. Con efectos meramente informativos se acompaña tabla de parentescos por afinidad y consanguinidad:

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

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 47. *Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a) Adopción en el extranjero.
b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
c) Trámites necesarios para la reasignación de sexo.
d) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. No obstante, se podrá pactar entre empresa y persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo diferente a la prestación de servicios veterinarios, y por una duración que no exceda de los cuatro meses. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma.
3. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 48. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o, a tenor del artículo 9.1.b de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o representativo.

Artículo 49. *Excedencia voluntaria.*

1. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. La solicitud de una excedencia deberá realizarse por escrito haciendo constar la duración de la misma, con al menos 30 días de antelación.
3. El trabajador deberá solicitar su reingreso en la empresa con 30 días de antelación a la finalización de la misma.
4. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Artículo 50. *Excedencia para atender el cuidado de descendiente de primer grado de consanguinidad y familiares.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente de primer grado de consanguinidad, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente o provisional, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, salvo que se establezca una duración mayor por

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

acuerdo entre empresa y persona trabajadora o la representación legal del personal, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo y el precedente será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. La solicitud deberá realizarse por escrito haciendo constar la duración de la misma.

7. La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso en la empresa con, al menos, 30 días de antelación a la finalización de la misma.

Artículo 51. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento y cuidado de menor.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas.

a) En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

c) En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

d) En el supuesto de fallecimiento del descendiente de primer grado de consanguinidad, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

e) En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

f) La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
b. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
c. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

g) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.
h) Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
i) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
j) A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

a) En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.
b) En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
c) En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
d) La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
b. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

e) En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

f) Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

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

3. En el supuesto de discapacidad del descendiente de primer grado de consanguinidad en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

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

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

7. Las partes firmantes de este Convenio colectivo reseñan la adición del artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto-

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

ley 5/2023, de 28 de junio, que en el momento de la firma de este Convenio colectivo establece que:

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

b) Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 52. *Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

a) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente, al menos con treinta días de antelación al momento de su reincorporación después del periodo de suspensión del contrato por nacimiento, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por un permiso retribuido de 21 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del periodo de suspensión del contrato por nacimiento.

b) La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

c) Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de descendiente de primer grado de consanguinidad, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

a) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

c) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

d) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la empresa podrá adaptar la concreción horaria al plan funcional del centro por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

4. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 53. *Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género o violencia sexual.*

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o violencia sexual tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho se ejercitará conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se ejercitará conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, en el supuesto de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios.

La empresa está obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en el momento en que expresen su voluntad de ejercer este derecho o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

d) La suspensión del contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

e) Declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPÍTULO VI

Igualdad

Artículo 54. *Principio de no discriminación.*

Las partes afectadas por este Convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas,

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

Artículo 55. *Medidas de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determina en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
3. La comisión paritaria del convenio deberá estudiar un conjunto de medidas de igualdad, así como un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género que propondrán a las empresas del sector para su implantación.

Artículo 56. *Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.*

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, en los términos descritos con anterioridad, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
4. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.
5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.
6. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+

Artículo 57.

Prólogo

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se constituyen en un eje central de actuación de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y más (en adelante, LGTBI+).

En congruencia con lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas y el protocolo contra la discriminación, violencia y acoso que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las citadas medidas y protocolo, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de medidas y protocolo por la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Estatal de Centros y Servicios Veterinarios, teniendo la presente adenda naturaleza de Convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia *erga omnes*. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa.

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas

1. Igualdad de trato y no discriminación.

En línea con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, tal y como establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso para generar un entorno inclusivo y favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral.

2. Acceso al Empleo.

a. Las Empresas garantizarán que sus manuales y documentos de selección, provisión y promoción en el empleo cuentan con criterios objetivos en los que se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad y la no discriminación hacia las personas del colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

b. Las empresas impartirán la formación adecuada a las personas que intervienen en los procesos de selección con el fin de erradicar cualquier estereotipo de género y hacia el colectivo LGTBI+.

c. La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos en sus procesos de selección, provisión y promoción en el empleo.

3. Clasificación y Promoción Profesional.

a. Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

b. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente Convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

c. Las empresas contarán con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

d. En todo caso se garantizará por las Empresas las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de discriminación hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

a. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

b. Las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI+ y la diversidad familiar y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo:

i) Difusión de las medidas planificadas LGBTI+ recogidas en el convenio.

ii) Conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGBTI+.

iii) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

c. Las empresas incluirán en sus planes de formación bloques para la sensibilización en la igualdad de trato, la no discriminación y la eliminación de la violencia hacia el colectivo LGTBI+ y la diversidad familiar.

d. Las Empresas revisarán la información y comunicación interna y externa para garantizar el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad en todas ellas.

e. Las Empresas y el conjunto de la plantilla usarán, en su trato directo, el nombre y género con los que se identifican las personas que integran su plantilla.

5. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Permiso por nacimiento para la madre biológica: a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

6. Las Empresas del sector como entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

b. Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBI +fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

c. Las empresas se comprometen con el cumplimiento del Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ del Sector de Centros y Servicios Veterinarios, que figura en el presente Acuerdo. En el código ético de las empresas integradas en el presente convenio, se incorporarán cláusulas referentes al reconocimiento de la diversidad como un valor, condenando cualquier situación de acoso psicológico, moral, sexual, por razón de sexo u orientación e identidad sexual y expresión de género en el trabajo.

d. Las materias de PRL y salud laboral en cuestiones específicas relacionadas con el colectivo LGTBI+ se tratarán en la comisión paritaria correspondiente.

e. La empresa podrá fomentar la organización de eventos u otras acciones para conmemorar los días significativos para el colectivo y la diversidad familiar, promoviendo mecanismos de participación de las personas LGTBI+.

7. Régimen disciplinario.

Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes, de conformidad con lo establecido en el artículo 99.10 del II Convenio colectivo de Centros y Servicios Veterinarios.

Se incluyen como conductas tipificadas de forma adicional a las establecidas actualmente en el Convenio colectivo aquellas que:

– Rechacen, eviten o se muestren contrarias al respeto al nombre y género expresado/sentido por las personas LGTBI+ o las desplacen, impidan el uso o expulsen de las zonas comunes de uso con respecto al género de las personas.

– Se produzcan por plataformas de mensajería instantánea y redes sociales, propias o externas a la empresa.

– Revelen datos privados o personales de las personas LGTBI+ o de la diversidad familiar.

A. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

1. El periodo de vigencia de las medidas planificadas será acorde con la vigencia del Convenio colectivo de Centros y Servicios Veterinarios.

2. Se establecerá quién se encargará del seguimiento y eficacia de las medidas.

3. En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

4. En el anexo VI se recoge el protocolo de actuación frente al acoso, la discriminación y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 58. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección de todo el personal a su servicio frente a los riesgos laborales y profesionales.

2. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, acorde con el artículo 30 de la LPRL. Todo ello con la finalidad de que la empresa garantice la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, con carácter previo entregará al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Artículo 59. *Obligaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.*

1. Para garantizar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales (PRL) mediante la integración de la actividad preventiva a través de la implantación y aplicación de un plan de PRL. Dicho plan establecerá las condiciones preventivas de la empresa, descripción de actividades, los puestos de trabajo y las responsabilidades de cada persona integrante de la empresa en PRL.

2. La empresa elaborará una evaluación de riesgos, tanto de las instalaciones, de los equipos y de los puestos de trabajos, como de las tareas que se realizan. La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los riesgos psicosociales presentes en cada puesto de trabajo, así como las personas que los ocupan, diferenciando hombres y mujeres, considerando sus diferencias (físicas y biológicas) y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberán estar diseñados para adaptarse a la persona trabajadora.

3. Cuando el resultado de la evaluación de riesgos, indique que existen riesgos que pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará una serie de medidas para eliminar, evitar o minimizar los mismos. Este plan de PRL debe incluir, los medios humanos y materiales necesarios, el periodo de tiempo y plazos de su desarrollo en función de la gravedad del riesgo y el número de personas trabajadoras afectadas y los recursos económicos para llevarla a cabo.

4. Corresponde a cada persona trabajadora cumplir las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas de la empresa.

5. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de PRL a que se refiere este capítulo tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en el capítulo XII de este Convenio colectivo.

6. La PRL del sector podrá tomar como referencia el Manual de Riesgos Laborales para Centros Sanitarios Veterinarios del sector.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 60. *Vigilancia de la salud.*

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
2. Con carácter general la vigilancia de la salud se atendrá a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL, tanto en su voluntariedad como en su obligatoriedad.
3. Las revisiones preceptivas de acuerdo con la LPRL tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
4. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
5. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.
6. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.
7. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.
8. No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
9. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se hayan determinado.
10. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 61. *Mecanismos de participación.*

1. Las personas delegadas de prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Las personas delegadas de prevención serán designadas por la representación legal del personal. El nombramiento, el número, las competencias y las facultades de las personas delegadas de prevención serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

Artículo 62. *Formación e información en prevención de riesgos laborales.*

1. Las empresas deberán garantizar que todas las personas trabajadoras estén informadas de los riesgos laborales inherentes a las actividades realizadas en el centro de trabajo.
2. Al inicio de su contrato, y con periodicidad anual, se proporcionará información actualizada a cada persona trabajadora. Esta actualización podrá estar motivada por:

a) Cambios técnicos en PRL.
b) Incorporación de nuevas actividades o instalaciones en la empresa.
c) Contratación de nuevo personal.

3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 19.1 de la LPRL, todas las personas trabajadoras deberán realizar un Curso Básico de Riesgos Generales en los Centros y

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Servicios Sanitarios Veterinarios basado en los riesgos a que hace referencia el manual del sector a que se alude en el apartado 6 del artículo 58 de este Convenio colectivo, de al menos las horas y con los contenidos mínimos señalados en el anexo IV.

4. Cada categoría laboral tendrá una formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y específica en relación a los riesgos que se le atribuyan a su puesto de trabajo según el plan de PRL de la empresa y con la duración y contenidos mínimos establecidos en la tabla del anexo IV. Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

5. La formación en PRL es de carácter obligatorio y será promovida por las empresas. Las personas trabajadoras están obligadas a asistir a esta formación, ya se imparta en su turno de trabajo ya sea en su tiempo de descanso.

6. El plan de PRL de cada empresa deberá incluir la definición de los puestos de trabajo con las atribuciones exactas de cada perfil competencial con la finalidad de adecuar la formación en prevención a las funciones que se realicen de facto.

Artículo 63. *Medidas ante situaciones de emergencia.*

1. La empresa, de acuerdo con su tamaño y actividad, así como con la posible presencia de personas ajenas a la misma, debe analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

2. Para la aplicación de las medidas adoptadas la empresa debe organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

3. Para la evaluación de los riesgos a que hace referencia este artículo la empresa tomará en consideración la ubicación física del centro y la legislación ante emergencias propia de la comunidad autónoma de que se trate.

Artículo 64. *Riesgo grave e inminente.*

1. Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo la empresa estará obligada a:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la representación legal del personal podrá acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

3. El acuerdo a que se refiere el apartado anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de las personas delegadas de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Las personas trabajadoras o su representación no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 65. *Protección de la maternidad y lactancia.*

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada de acuerdo con la programación funcional del centro.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal, allí donde exista, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del lactante y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora o al lactante. Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.

5. Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Las personas trabajadoras deberán comunicar lo antes posible su conocimiento sobre el estado de embarazo, para que el servicio de prevención valore los posibles riesgos y las medidas a tomar.

Artículo 66. *Acoso laboral.*

1. Se considera acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquéllas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

2. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso laboral, en los términos descritos con anterioridad, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

3. La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso laboral como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal. De igual manera, las partes consideran igualmente reprobable y sancionable toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

4. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización en materia de acoso laboral al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Artículo 67. *Ropa de trabajo.*

1. Cuando la empresa exija ropa de trabajo proveerá al personal de las correspondientes prendas de ropa de trabajo cuyo uso sea obligatorio en función de la estación, con al menos dos juegos de cada una de ellas, cada 2 años de uso efectivo. La ropa de trabajo incluirá una prenda de abrigo siempre y cuando la persona trabajadora esté obligada por la empresa a usar ropa de trabajo en el exterior.

2. La empresa proveerá antes del plazo establecido en el apartado anterior las prendas que sufrieran deterioro o perdieran la acción protectora por causas derivadas del uso en el trabajo.

3. El personal está obligado a usar durante la realización de su trabajo y cuidar la ropa de trabajo propiedad de la empresa. A la finalización de la relación laboral, el personal devolverá a la empresa estas prendas.

4. La empresa se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo propiedad de la empresa que pueda estar contaminada por agentes biológicos.

Artículo 68. *Equipos de protección individual.*

1. La empresa facilitará a cada persona trabajadora los preceptivos equipos de protección individual necesarios y diseñados para las características de las personas que los van a utilizar en el adecuado ejercicio de sus funciones.

2. El personal está obligado a usar durante la realización de su trabajo y cuidar los equipos de protección individual propiedad de la empresa. A la finalización de la relación laboral, el personal devolverá a la empresa estos equipos.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 69. *Principios generales.*

1. Se considera la formación continua como el instrumento esencial para garantizar el desarrollo profesional a lo largo de la vida laboral.

2. A las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes de este Convenio colectivo, con una especial atención a los Permisos Individuales de Formación (PIF).

3. Las empresas facilitarán la asistencia de las personas trabajadoras a la formación continua, de acuerdo con la programación funcional del centro.

4. Las personas trabajadoras participarán en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua.

5. La asistencia de la persona trabajadora será obligatoria cuando en horas de trabajo se imparta formación en prevención de riesgos laborales y cursos de capacitación para el desempeño del puesto de trabajo, ya sea en el centro de trabajo o fuera de él. En el caso de realizarse esta formación fuera del centro de trabajo, los gastos de desplazamiento y manutención o dietas correrán a cargo de la empresa.

6. Cuando la formación a que hace referencia el apartado anterior se realice fuera del horario de trabajo las horas serán computadas como horas efectivas de trabajo.

7. Cuando la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa será de aplicación el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70. *Objetivos de la formación continua.*

La formación continua en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de los conocimientos exigibles en el nivel y puesto de trabajo.

c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por la persona trabajadora de títulos académicos, profesionales y certificados de profesionalidad.

e) Reconversión profesional y adecuación al sistema nacional de cualificaciones relacionados con el puesto de trabajo y modificaciones del mismo.

f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros necesarios para el puesto de trabajo.

g) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

h) Formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 71. *Desarrollo de la formación continua.*

1. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, así como otras actividades formativas relacionadas con el contenido del puesto de trabajo o la promoción profesional de la persona trabajadora. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La persona trabajadora debe solicitar el disfrute de este permiso con, al menos, un mes de antelación a su inicio.

2. Las personas trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones, así como quienes estén desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto de la acción de formación de que se trate, tendrán preferencia para la asistencia a dichas acciones de formación. En caso de ser varias las interesadas, las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal, si existiese.

3. La persona trabajadora que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico podrá prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en acciones del mismo, y en el área de su competencia.

4. Las empresas garantizarán la participación del comité de empresa o personas delegadas de personal en los planes de formación, desde la elaboración del plan formativo hasta la firma del mismo, a través de la comisión paritaria de formación de empresa, si existiera.

5. Los firmantes del presente Convenio colectivo fomentarán la constitución de comisiones paritarias de formación de ámbito de empresa que asumirán las funciones de la representación legal del personal en cuanto al cumplimiento del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

Artículo 72. *Definición y escalas de carrera profesional.*

1. La carrera profesional es un instrumento para la motivación del personal sanitario y la mejora de la gestión de los servicios sanitarios veterinarios, que supone el derecho del personal sanitario a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios, a la vez que contribuye a la mejora de la salud pública y a la defensa de los derechos de los consumidores.

2. La carrera profesional se organiza en 8 escalas. El tiempo mínimo que debe permanecer una persona trabajadora en una escala para poder optar al ascenso a la siguiente escala, ordenadas de inferior a superior, es el siguiente:

a) Escala 1: 3 años.
b) Escala 2: 3 años.
c) Escala 3: 3 años.
d) Escala 4: 3 años.
e) Escala 5: 3 años.
f) Escala 6: 3 años.
g) Escala 7: 3 años.
h) Escala 8: 3 años. Permanencia indefinida.

3. El reconocimiento que obtenga una persona trabajadora en una determinada escala de carrera profesional no implica un cambio del puesto de trabajo ni de la actividad que desarrolle la persona trabajadora.

4. Las escalas son propias de cada nivel profesional. Se considera tiempo efectivo para el cómputo de años de permanencia en una determinada escala el tiempo que la persona trabajadora haya estado contratada en el mismo nivel profesional.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

5. En el apartado anterior no se considera tiempo computable el tiempo en el que el contrato de trabajo esté suspendido de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores. De cara a la mejor conciliación de la vida familiar y laboral, se exceptúan las bajas temporales por riesgo durante el embarazo, los permisos por nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento y las excedencias establecidas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de los años de permanencia en una determinada escala.

Artículo 73. *Ámbito de aplicación de la carrera profesional.*

1. Tiene derecho a acceder a la carrera profesional toda persona trabajadora sanitaria con una antigüedad mínima de 4 años en el nivel profesional en el que quiera desarrollar su carrera profesional.
2. El acceso a la carrera profesional tiene un carácter voluntario y un tratamiento individualizado, de manera que es cada persona trabajadora, previo cumplimiento de los requisitos oportunos, quien determine su progresión en las distintas escalas que la configuran.
3. El acceso a las diferentes escalas, debido a su carácter voluntario, deberá ser solicitado a la empresa por la persona trabajadora interesada en la promoción profesional, tanto para la inclusión en el sistema de carrera profesional como para el ascenso de escala.

Artículo 74. *Nueva implantación de la carrera profesional.*

1. El periodo de implantación de la carrera profesional finalizará 18 meses después de la publicación en el BOE de este convenio.
2. Durante el periodo de implantación de la carrera profesional se podrá solicitar el reconocimiento de cualquiera de las escalas de la carrera profesional. Para el cómputo del tiempo señalado en el apartado primero del artículo anterior deberá acreditarse la siguiente antigüedad laboral mínima en la empresa de que se trate, anterior al 1 de enero de 2023, en el nivel profesional de la escala que se pretenda reconocer:

a) Escala 1: 2,5 años.
b) Escala 2: 5,5 años.
c) Escala 3: 8,5 años.
d) Escala 4: 11,5 años.
e) Escala 5: 14,5 años.
f) Escala 6: 17,5 años.
g) Escala 7: 20,5 años.
h) Escala 8: 23,5 años.

3. Para el proceso de superación señalado en el apartado primero del artículo siguiente se tendrá en cuenta la formación a que se refiere en el artículo 77 de este Convenio colectivo recibida en los ocho años anteriores a la entrada en vigor de este Convenio colectivo.
4. Las actividades formativas sólo podrán usarse para el reconocimiento de una escala.
5. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio colectivo ya tuviesen reconocida por la empresa una escala de la carrera profesional, mantendrán dicho reconocimiento y no podrán acogerse a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 75. *Requisitos de acceso y ascenso de la carrera profesional.*

1. El acceso de la persona trabajadora a una determinada escala de carrera profesional se producirá, una vez transcurrido el tiempo mínimo de permanencia en la

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

escala inmediatamente inferior, al superar con éxito el proceso de reconocimiento establecido para cada escala.

2. El grado de exigencia de formación será proporcional a la escala a la que se promocione.

3. No existe límite en el número de personas trabajadoras que pueden estar reconocidos en cada una de las distintas escalas de la carrera profesional.

Artículo 76. *Complemento de carrera profesional.*

1. El complemento de carrera profesional será el contemplado en la tabla de retribuciones de los anexos I, II y III.

2. Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio colectivo, percibirán el complemento de carrera profesional en proporción al número de horas contratadas.

Artículo 77. *Proceso de reconocimiento de la carrera profesional.*

1. La formación a acreditar para el acceso tanto a la primera escala como a las escalas superiores requerirá la superación por parte de la persona trabajadora interesada de un proceso de reconocimiento.

2. Corresponde realizar el proceso de reconocimiento a la empresa donde esté contratada la persona trabajadora, que está obligada a realizarlo a petición de la persona trabajadora en el plazo máximo de 30 días naturales.

3. Para poder solicitar el reconocimiento de una escala, la persona trabajadora debe acreditar la adquisición del número de puntos de formación contemplado en el anexo V, obtenido durante la permanencia en la escala inmediatamente inferior.

4. Al menos la mitad de los puntos de formación se deben haber obtenido en los últimos tres años del periodo evaluado para el reconocimiento de la escala de que se trate.

5. Los puntos de formación pueden obtenerse por la superación o el aprovechamiento de las siguientes acciones formativas de carácter sanitario:

a) Las que formen parte de la formación formal.
b) Las que formen parte del sistema de formación profesional para el empleo.
c) Las actividades de formación continuada acreditada de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 639/2015, de 10 de julio, por el que se regulan los Diplomas de Acreditación y los Diplomas de Acreditación Avanzada.
d) la publicación de artículos en revistas indexadas.

6. Los puntos de formación también pueden obtenerse por la superación o el aprovechamiento de aquellas acciones formativas de carácter no sanitario que hayan sido previamente autorizadas por escrito por la empresa y formen parte:

a) De la formación formal.
b) Del sistema de formación profesional para el empleo.

7. Las controversias en el proceso de reconocimiento de la carrera profesional serán sometidas a su resolución por la comisión paritaria del convenio.

Artículo 78. *Comisión paritaria de formación.*

1. En el marco de este Convenio colectivo se crea la comisión paritaria de formación (CPF).

Al amparo de esta comisión se creará un portal para que las personas trabajadoras puedan acceder a la información correspondiente a los procesos de reconocimiento de la carrera profesional. En la constitución de la Comisión Paritaria de Formación tras la

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

publicación del convenio, se acordará los criterios para su puesta en marcha y su adecuado funcionamiento.

2. La CPF estará compuesta al 50 por ciento por la parte empresarial y al 50 por ciento por la parte sindical firmantes de este Convenio colectivo y se compondrá de un máximo de seis vocales designados por cada una de las partes. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de la mayoría de los miembros de cada una de las partes.

3. La presidencia y la secretaría de la CPF serán elegidas por sus componentes en la primera reunión de la CPF y se mantendrán por periodos renovables de 12 meses.

4. A las reuniones de la CPF podrán asistir las personas asesoras que las partes integrantes consideren necesarias, si bien no tendrán derecho a voto.

5. La presidencia a petición de cualquiera de las partes convocará las sesiones de la CPF. La CPF se reunirá en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde su convocatoria.

6. Los acuerdos de la CPF requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, patronal y sindical, pudiendo remitir la controversia a la comisión paritaria del convenio, que emitirá una decisión vinculante.

7. Las reuniones de la CPF podrán ser presenciales o telemáticas. En el primer caso las actas de las sesiones de la CPF se realizarán en papel y deberán ser firmadas por cada uno de los miembros presentes en la sesión. En el segundo caso las actas de las sesiones de la CPF se realizarán en un documento electrónico que garantice su integridad e inalterabilidad y deberán ser firmadas electrónicamente por cada uno de los miembros presentes en la sesión.

8. Serán funciones de la CPF las que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formación profesional para el empleo para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial.

e) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME.

f) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en su ámbito.

g) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial, realizar propuestas sobre formación y especialización en el ámbito universitario y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.

h) Elaborar una memoria sobre la formación profesional para el empleo en sus ámbitos funcional y territorial.

i) Control y aclaración de las acciones formativas relacionadas con la carrera profesional.

j) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

9. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo competente o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

10. Además de éstas, la CPF en la gestión de otras modalidades de formación tendrá las siguientes funciones:

a) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector, definido en el artículo 2 de este Convenio colectivo, con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

b) Participar activamente en los Centros de Referencia correspondientes al sector, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.

c) En su caso y para el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, elaborar el Plan de Referencia de Formación Profesional para el Empleo.

CAPÍTULO X

Contratación

Artículo 79. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los siguientes límites de duración:

a) Personal del nivel I: Seis meses.
b) Personal de los niveles II y III: Tres meses.
c) Personal del nivel IV: Un mes.

2. El periodo de prueba nunca superará la duración del contrato inicial de trabajo.

Artículo 80. *Contratación indefinida.*

1. Contrato indefinido es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

2. Todos los contratos celebrados para cubrir puestos de trabajo consolidados, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal, tendrán el carácter de indefinido. Se considera puesto de trabajo consolidado el efectivamente ocupado durante 12 meses en el periodo de 15 meses inmediatamente anterior.

3. A los puestos de formación cubiertos con contratos formativos a que hace referencia el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores no se les aplicará el apartado anterior. Al personal veterinario con este tipo de contrato se les asignará la categoría profesional de Veterinario Supervisado.

4. A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 81. *Contratación de duración determinada y contratos formativos.*

1. Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. La duración del contrato de formación en alternancia no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. La duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

La retribución de la persona trabajadora no puede ser inferior al ochenta o al noventa por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en las tablas salariales de los anexos I, II y III para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

Dentro de las categorías laborales del personal veterinario sólo podrán celebrarse contratos en prácticas en la categoría de Veterinario Supervisado.

Artículo 82. *Contratación a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

2. El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

3. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje (excluyéndose para los contratos fijos discontinuos).

4. Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

5. Las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que la necesidad de su realización surja de forma no prevista, en cuyo caso el preaviso mínimo será de 48 horas.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.º Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el cinco por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

g) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este Convenio colectivo.

h) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

i) La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Convenio colectivo.

j) Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

k) En el caso de las personas trabajadoras que realicen la totalidad de las horas complementarias pactadas durante un periodo de un año continuado su jornada quedará consolidada.

6. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación legal del personal o, en su ausencia, a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

7. La persona trabajadora que hubiera acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado anterior, solicite el retorno a la situación anterior, tendrá preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá la persona trabajadora que, habiendo sido contratada inicialmente a tiempo parcial, hubiera prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

8. Las solicitudes a que se refieren los apartados anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

9. Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por la persona trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

10. Se podrá celebrar un contrato de relevo de duración determinada, con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

Artículo 83. *Aviso por cese en la empresa.*

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, y salvo que estén en período de prueba, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de aviso:

a) Personal del nivel I: Cuarenta y cinco días.
b) Personal del nivel II: Treinta días.
c) Personal de los niveles III y IV: Veinte días.

2. Las empresas, una vez recibida la comunicación de cese voluntario, podrán prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de la fecha prevista por el mismo, para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha en que la persona trabajadora indicaba, como finalización voluntaria de la relación laboral.

3. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de avisar con la indicada antelación dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por cese voluntario del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 84. *De las personas trabajadoras y su representación.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la constitución española y artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en este Convenio colectivo.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de su representación en los términos reconocidos en la ley y en este Convenio colectivo.

3. En el ámbito de cada empresa, la dirección de ésta y la representación legal del personal podrán acumular (total o parcialmente) en una o varias personas representantes sindicales las horas sindicales de las distintas personas miembros del comité de empresa o, en su caso, delegadas de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevadas del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Deberán notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, las personas en quienes se acumulan dichas horas.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 85. *Del derecho de reunión.*

1. Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.
2. Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la empresa.
3. Se respetará por las empresas el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente y se admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 86. *Derechos sindicales.*

Las personas trabajadoras que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informadas, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 87. *Derechos, obligaciones y garantías de la representación legal del personal.*

1. La representación legal del personal tendrá las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), el Estatuto de los Trabajadores y este Convenio colectivo.
2. Las personas trabajadoras al hacer uso del crédito a que se hace referencia en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores tendrán dedicación preferente para el ejercicio de sus funciones de representación, debiendo comunicar su inicio y duración cuando sean conocidos y con una antelación mínima de 48 horas para que la empresa pueda planificar su sustitución, salvo en situaciones excepcionales.
3. El crédito de horas mensuales retribuidas para la representación podrá acumularse en una o varias personas representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.
4. En las empresas o centros de trabajo se pondrá un tablón de anuncios a disposición de las personas delegadas de personal o miembros del comité de empresa, en un lugar accesible elegido por la empresa. Este tablón de anuncios podrá ser virtual en los casos a que hace referencia el apartado 3 del artículo 89 de este Convenio colectivo.
5. En dicho tablón sólo podrán insertarse comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

6. Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el apartado anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 88. *De los sindicatos y de las personas delegadas sindicales.*

1. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por una persona delegada sindical elegido por y entre sus personas afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la LOLS.

3. Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

4. La función de la persona delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación al que representa y los de sus personas afiliadas en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS.

5. Las personas delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para las personas miembros de los comités de empresa, de acuerdo a lo establecido en la LOLS y en este Convenio colectivo.

Artículo 89. *De los comités de empresa.*

Los comités de empresa tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y este Convenio colectivo expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 90. *Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal del personal.*

1. En aquellas empresas cuyos sistemas digitales lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la representación legal del personal en la empresa (personas delegadas de personal y miembros de los comités de empresa) y personas delegadas sindicales, en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrán acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

a) Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.

b) El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A estos efectos la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.

c) La utilización del correo electrónico no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por las personas destinatarias.

3. Las empresas cuyos sistemas digitales lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal del personal y personas delegadas sindicales un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

a) En el ámbito de la empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

b) También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

CAPÍTULO XII

Medios telemáticos de la empresa

Artículo 91. *Acceso a los medios telemáticos.*

1. Se entiende como medio telemático todo sistema o medio informático o electrónico que permita el almacenamiento, el procesado o la transmisión de datos o información, incluyendo equipos informáticos, de telefonía, Internet, intranets, correos electrónicos, videoconferencias, programas informáticos, etc.

2. Los medios telemáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

3. Las personas trabajadoras que por sus funciones tengan acceso a medios telemáticos harán un uso razonable de los mismos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

4. La empresa es responsable del tratamiento de los datos y la persona trabajadora velará por la seguridad de los datos tratados por la empresa y comunicará a la persona responsable designada por la empresa cualquier operación de tratamiento que pueda suponer un riesgo que afecte la protección de datos o los intereses y libertades de los interesados.

5. Para facilitar el correcto cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad de la información que manejan, la empresa facilitará a las personas trabajadoras una formación específica en materia de protección de datos de carácter personal que les proporcione el conocimiento y las herramientas necesarias para su tratamiento.

6. La empresa podrá regular normas internas de uso de los medios telemáticos.

7. Las personas trabajadoras no pueden destruir, alterar, inutilizar o de cualquier otra forma dañar los medios telemáticos, datos o documentos electrónicos de la empresa o de terceros.

Artículo 92. *Utilización del correo electrónico.*

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a su personal podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, clientela, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 93. *Uso de Internet con los medios telemáticos de la empresa.*

1. Las empresas podrán regular el uso de Internet de aquellas personas trabajadoras que sean usuarias de los medios telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como Internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona trabajadora usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas, a debates en tiempo real y a redes sociales con fines personales o ajenos a la actividad empresarial. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 94. *Control empresarial.*

1. La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los medios telemáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de las personas trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

2. En la adopción de las medidas de verificación de los medios telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

a) Que existan motivos legítimos para la adopción de las medidas, que habrán de justificarse suficientemente atendiendo a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, o, según quede establecido en las obligaciones laborales.

b) Que las medidas sean susceptibles de conseguir el objetivo propuesto.

c) Que no existan otras medidas más moderadas para la consecución de tal propósito con igual eficacia.

d) Que las medidas sean ponderadas o equilibradas, por derivarse de ellas más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto, distinguiéndose entre el control del flujo de las comunicaciones y su contenido, y teniendo en cuenta el tiempo de control, si el control es sobre todo o parte del contenido, y cuánta gente ha tenido acceso al mismo.

e) Que la privacidad y la dignidad de la persona trabajadora usuaria estén siempre garantizadas.

f) Que se ha informado a las personas trabajadoras de que la empresa puede controlar el correo electrónico y las medidas de control que pueden adoptar. Esta información debe ser clara en cuanto a la naturaleza de la supervisión y antes del establecimiento de la misma.

g) Que se ha informado a las personas trabajadoras de las consecuencias del incumplimiento, por acción u omisión, de las normas de uso de los medios telemáticos y de la no observancia del deber de custodia de la información a que hace referencia el apartado 2 de este artículo, mediante la entrega de la política de privacidad y seguridad de protección de datos.

h) Los medios telemáticos de la empresa podrán ser inspeccionados en el puesto de trabajo durante el horario laboral con la asistencia presencial de la persona trabajadora afectada, la representación legal del personal, o, en su defecto, por otra persona trabajadora de la empresa, guardando la empresa la máxima privacidad respecto a cualquier medida disciplinaria que fuera de derecho adoptar, mediante comunicación inequívoca exclusivamente a la persona interesada y representante legal o sindical si hubiere lugar a ello.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

3. Las personas trabajadoras no pueden divulgar directamente ni a través de terceras personas o empresas los datos, documentos, metodologías, claves, análisis, programas, historiales y datos clínicos de los pacientes y demás información a la que tengan acceso durante su relación laboral con la empresa, tanto en soporte material como electrónico. Esta prohibición continuará vigente tras la extinción del contrato laboral por tiempo indefinido.

4. Las personas trabajadoras no podrán poseer, para usos fuera de su responsabilidad, ningún material o información propiedad de la empresa, o de los clientes de ésta, donde presten sus servicios, tanto ahora como en el futuro.

5. Asimismo, la persona trabajadora deberá devolver dichos materiales a la empresa inmediatamente después de la finalización de las tareas que han originado el uso temporal de los mismos, y, en cualquier caso, a la finalización de la relación laboral. La utilización de la información en cualquier formato o soporte de forma distinta a la pactada y sin conocimiento de la empresa, no supondrá, en ningún caso, una modificación de este apartado, obligando a la persona trabajadora a la entrega de la misma cualquiera que sea el formato en la que esté contenida a petición de la empresa y, en cualquier caso, a la finalización de la relación laboral.

6. A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por las personas trabajadoras usuarias en Internet, redes públicas, debates en tiempo real y redes sociales, revisar historiales descargados de la red de Internet por personas trabajadoras usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por las personas trabajadoras usuarias. La adopción y aplicación de estas medidas se realizará, en todo caso, con sujeción a los límites y garantías establecidos en el apartado 2 del presente artículo y respetando el derecho a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.

7. La denegación de acceso por parte de la persona trabajadora usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este Convenio colectivo se establezca.

Artículo 95. *Uso de los medios telemáticos privados en la empresa.*

Las empresas podrán regular el uso de los medios telemáticos propiedad de las personas trabajadoras dentro del horario de trabajo.

Artículo 96. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Este Convenio colectivo reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, pero no como una obligación. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad.

3. La empresa, previa audiencia de la representación legal del personal, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

4. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio digital utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado siguiente.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

5. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los periodos de disponibilidad asignados a las personas trabajadoras de las categorías sanitarias ni en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

6. Las empresas no podrán sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en este artículo.

7. El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

8. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera de la jornada laboral, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

9. A efectos de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

10. La empresa fomentará la práctica responsable de los medios tecnológicos con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

CAPÍTULO XIII

Código de conducta laboral

Artículo 97. *Régimen de sanciones.*

1. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en este Convenio colectivo.

2. Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano de la persona trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

3. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal del personal, al mismo tiempo que a la persona trabajadora afectada, de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 98. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, otras personas trabajadoras o terceras personas.

5. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

6. No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
7. La falta de aseo y limpieza personales.
8. La deficiente conservación de las ropas de trabajo o los equipos de protección individual facilitados por la empresa.
9. El uso no autorizado de los medios telemáticos facilitados por la empresa.
10. El uso extraprofesional no autorizado por la empresa de las cuentas de correo electrónico facilitadas por la empresa.
11. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
12. No cumplimentar en tiempo y forma el registro de jornada diario.

Artículo 99. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
4. Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
5. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, otras personas trabajadoras o terceras personas.
6. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma.
8. Estar en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes en el trabajo.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada.
10. Utilizar de forma personal los medios o las instalaciones puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa sin autorización de la misma.
11. Cambiar, inspeccionar o revolver los armarios y ropas de cualquier persona trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.
12. El incumplimiento de las normas de la empresa en materia de protección de datos de carácter personal.
13. La no devolución de los materiales o informaciones propiedad de la empresa, o de la clientela de ésta, tras la finalización de las tareas que han originado el uso temporal de los mismos.
14. La denegación de acceso al control empresarial por parte de la persona trabajadora usuaria de los medios telemáticos de la empresa.
15. La utilización inadecuada o maliciosa del registro de jornada diario.
16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 100. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos días durante un mes sin causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
4. La negligencia de la persona trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.
5. La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas para la empresa.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a la persona trabajadora, otras personas trabajadoras o terceras personas, o daños graves a la empresa.

7. Negarse a utilizar los equipos de protección colectiva o individual.

8. La inobservancia por acción u omisión del bienestar animal.

9. El abuso de autoridad.

10. El acoso de cualquier naturaleza, incluido el laboral y el sexual, por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género.

11. La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras o de la clientela de la empresa.

12. Realizar de manera reiterada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma personal y reiterada los medios o las instalaciones puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa.

13. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia desleal a la misma.

14. El incumplimiento del deber de plena dedicación previamente pactada.

15. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

16. Violar el secreto de correspondencia.

17. El hurto o el robo, tanto a cualquier persona trabajadora de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas durante acto de servicio.

18. La destrucción, alteración, inutilización o daño de cualquier otra forma de los medios telemáticos, datos o documentos electrónicos de la empresa o de terceros.

19. La divulgación no autorizada, directa o a través de terceras personas o empresas, de datos, documentos, metodologías, claves, análisis, programas, historiales y datos clínicos de los pacientes y demás información de la empresa.

20. La posesión no autorizada de material o información propiedad de la empresa o de la clientela de ésta.

21. Hacer uso de medios telemáticos para la captación ilícita de datos sobre el resto de personas trabajadoras o de la empresa.

22. El envío de uno o varios correos electrónicos o el acceso voluntario a una o varias páginas o sitios web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o de su personal.

23. Suplantar la identidad de otra persona trabajadora.

24. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 101. *Sanciones máximas.*

1. Por falta leve: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días.

3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o despido.

Artículo 102. *Prescripción de faltas.*

1. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá:

a) A los diez días para las faltas leves.
b) A los veinte días para las faltas graves.
c) A los sesenta días para las faltas muy graves.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIV

Procedimiento de desvinculación salarial

Artículo 103. *Cláusula de descuelgue o inaplicación.*

1. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal del personal legitimada para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el sistema de remuneración y cuantía salarial previsto en este Convenio colectivo.

2. El procedimiento para inaplicar el sistema de remuneración y cuantía salarial establecido en este Convenio colectivo será el siguiente:

a) Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la comisión paritaria del convenio.

b) La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o personas delegadas de personal, si las hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica justificativa de la petición de la inaplicación.

c) A partir de la fecha de la comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación legal del personal, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes.

3. En los supuestos de ausencia de representación legal del personal de la empresa, éste podrá atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio colectivo en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Convenio colectivo relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

5. En caso de desacuerdo se aplicará lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XV

Comisión paritaria

Artículo 104. *Comisión paritaria.*

1. La comisión paritaria estará compuesta al 50 por ciento por la parte empresarial y al 50 por ciento por la parte sindical firmantes de este Convenio colectivo y se compondrá de un máximo de seis vocales designados por cada una de las partes de entre los miembros de los firmantes de este Convenio colectivo. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de la mayoría de los miembros de cada una de las partes.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. A las reuniones de la comisión podrán asistir las personas asesoras que las partes integrantes consideren necesarias, si bien no tendrán derecho a voto.

3. La presidencia y la secretaría de la comisión paritaria serán elegidas en la primera reunión de la comisión y se mantendrán por períodos renovables de 18 meses. Se comunicará la constitución de la comisión paritaria a la comisión tripartita.

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.

5. En materia de salud laboral la comisión paritaria tendrá las funciones que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales en materia de salud laboral.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas en materia de salud laboral para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Difusión de las iniciativas de salud laboral, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial en materia de salud laboral.

e) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

6. La comisión paritaria del convenio elaborará un modelo general de política de ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de los centros y servicios veterinarios basada en la normativa de aplicación y lo dispuesto en el artículo 95 de este Convenio colectivo.

7. La comisión paritaria cumplirá las funciones de la comisión sectorial del plan de la comisión tripartita o cualquier otra que la sustituya.

8. Cualquiera de las partes podrá convocar sesiones de la comisión paritaria. La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde su convocatoria.

9. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, patronal y sindical, pudiendo remitir la controversia a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos a los que se refiere el artículo 105 de este Convenio colectivo.

10. Evaluar la evolución de la implantación de la distribución irregular de la jornada.

11. El domicilio de la comisión paritaria a todos los efectos será Calle Aragón, 215, 07008 Palma, Illes Balears. y la dirección de correo electrónico es: comisionparitaria@convenioveterinario.org

12. Las reuniones de la comisión paritaria podrán ser presenciales o telemáticas. En el primer caso las actas de las sesiones de la comisión se realizarán en papel y

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

deberán ser firmadas por cada uno de los miembros presentes en la sesión. En el segundo caso las actas de las sesiones de la comisión se realizarán en un documento electrónico que garantice su integridad e inalterabilidad y deberán ser firmadas electrónicamente por cada uno de los miembros presentes en la sesión.

CAPÍTULO XVI

Sometimiento a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos colectivos laborales

Artículo 105. *Acuerdo de solución de conflictos laborales.*

Las partes firmantes de este Convenio colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE el 23 de diciembre de 2020, y que fue pactado de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas de este Convenio colectivo.

CAPÍTULO XVII

Artículo 106. *Subrogación del personal adscrito a los servicios prestados al Sector Público.*

En los servicios prestados a las Administraciones Públicas, a las empresas públicas, u a otros organismos o entidades del Sector Público, cuyas contrataciones se regulan por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, o norma que, en su caso la sustituya, y normativa concordante, operará la subrogación del personal adscrito a dichos servicios, cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, y la misma se llevará a cabo en los términos siguientes:

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

2. A los efectos previstos en este artículo, no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

3. La empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante por escrito, su cese en el servicio, con un plazo mínimo de antelación de diez días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo adjudicatario, así como a facilitarle una relación nominal de las personas trabajadoras que deben ser subrogadas, incluyendo al personal que, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudiera llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente decidiese realizar el servicio con su propio personal, y posteriormente contratase con otra contratista de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata anterior, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo para que opere la subrogación.

5. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase algunos de los servicios establecidos en el artículo 2 del presente convenio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

6. En el supuesto de que con el cambio de contrata, el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación, como garantía de estabilidad en el empleo, todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogadas, conforme a lo estipulado en este artículo, pasarán a estar adscritas a la nueva adjudicataria del servicio, con la misma jornada que venían realizando hasta el momento de la subrogación.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

7. La información y documentación que deberá facilitar la empresa saliente a la empresa entrante, será la que se señala a continuación:

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante una relación de personal, en formato hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados, y de los correspondientes finiquitos y liquidaciones.

c. Fotocopia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Partes de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

Disposición adicional primera.

Siempre que sea posible, el 2% de la plantilla de las empresas con más de 50 personas trabajadoras, será cubierto por personas trabajadoras con alguna discapacidad según la legislación vigente. No obstante, podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato adecuado al puesto de trabajo con una discapacidad.

Disposición adicional segunda.

Para hacer constar que este texto articulado de este Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios de España, ha sido negociado por la representación empresarial y sindical que consta en el artículo primero de este texto articulado, y que ha sido aprobado unánimemente por todas ellas.

Disposición adicional tercera.

Todas las relaciones laborales del ámbito de aplicación de este convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conforme con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional cuarta. *Procedimiento excepcional de acceso a nivel 1 de carrera profesional.*

Con fecha 1 de julio de 2028 se implementará un proceso excepcional de acceso al nivel 1 de carrera profesional por el que aquellas personas trabajadoras con al menos 6 años de servicios prestados en la empresa obtendrán 100 puntos de cara al acceso al citado nivel. En el caso de la categoría de auxiliar clínico veterinario, este procedimiento dará inicio el 1 de julio de 2028 y se podrá prolongar en función de cómo vaya

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

evolucionando los procedimientos de acreditación profesional, en base a lo estipulado al respecto en la disposición adicional quinta.

Disposición adicional quinta.

1. Con la publicación en el BOE de 19 de junio del Real Decreto 489/2026, por el que se establece el título oficial de Certificado Profesional en Asistencia Clínica en Centros Veterinarios, la Comisión Paritaria de Formación abordará en un plazo máximo de 3 meses desde la publicación del convenio en el BOE el proceso de implementación de la carrera profesional, los procedimientos de obtención de los certificados de profesionalidad y el desarrollo de las siguientes cuestiones:

– La empresa debe notificar formalmente por escrito a las personas trabajadoras que estén encuadradas en dicha categoría profesional.
– Desde la publicación del primer proceso de acreditación para la obtención del certificado de profesionalidad que se publique en la comunidad autónoma en la que ejerza su profesión la persona trabajadora tras la publicación de este convenio en el BOE, las personas trabajadoras dispondrán de un periodo transitorio de tres años para obtener el correspondiente certificado de profesionalidad o la titulación oficial requerida.
– Transcurrido dicho plazo, aquellas personas que no hayan obtenido la certificación o titulación exigida y no se encuentren en trámites acreditables para su obtención, no podrán seguir desempeñando las funciones propias de la categoría de ACV. En tal caso, la empresa podrá encuadrar a la persona trabajadora en otra categoría profesional acorde a las funciones que pueda seguir desempeñando, respetando en todo momento sus derechos laborales y retributivos adquiridos.

2. Únicamente las personas trabajadoras en posesión del certificado de profesionalidad o la titulación oficial de que se habla en el apartado anterior podrán optar a desarrollar carrera profesional y a percibir tanto el complemento de carrera profesional como el complemento de puesto de trabajo correspondientes a esta categoría profesional.

Disposición adicional sexta.

Una vez entre en vigor el certificado de profesionalidad o una formación profesional que permitan adquirir las competencias generales para desempeñar el puesto de trabajo de personal Peluquero de Animales de Compañía, las personas trabajadoras que estuviesen encuadradas en esta categoría profesional dispondrán de un periodo transitorio de tres años para obtener el certificado de profesionalidad o la titulación oficial correspondiente para poder seguir ejerciendo estas competencias. Quienes, una vez finalizado este plazo, no obtengan esta certificación o titulación oficial perderán esta categoría profesional pudiendo ser encuadradas por la empresa en otra categoría profesional, conservando todos sus derechos laborales y retributivos adquiridos, o ser objeto de despido vía artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional séptima.

En coherencia con el valor de la igualdad de género, todas las denominaciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan, en el texto de este Convenio colectivo, en género femenino o masculino inclusivos, referidas a personas individuales o a colectivos de personas, se entenderán realizadas tanto en género femenino como en masculino.

Disposición transitoria primera.

Se acuerda crear una comisión de trabajo, en el seno de la comisión paritaria del convenio, antes del vencimiento de tres meses desde la firma del mismo, para tratar las

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

medidas que propicien la evitación del acoso sexual en el ámbito de aplicación personal, funcional y territorial de este Convenio colectivo. Dicha comisión de trabajo deberá acordar un protocolo para reglamentar un procedimiento especial para tratar estos casos.

Disposición transitoria segunda.

Se acuerda crear una comisión de trabajo, en el seno de la comisión paritaria del convenio, antes del vencimiento de tres meses desde la firma del mismo, para tratar las medidas que propicien la evitación del acoso laboral en el ámbito de aplicación personal, funcional y territorial de este Convenio colectivo. Dicha comisión de trabajo deberá acordar un protocolo para reglamentar un procedimiento especial para tratar estos casos.

Disposición transitoria tercera.

A la entrada en vigor de este Convenio colectivo la empresa dispondrá de 24 meses para la adecuación de la formación básica a que se hace referencia en el apartado 3 del artículo 61 de este Convenio colectivo y 36 meses para la realización de la formación específica del puesto de trabajo a que se hace referencia en el apartado 4 del artículo 61 de este Convenio colectivo.

Disposición transitoria cuarta.

A la entrada en vigor de este Convenio colectivo la comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo de 6 meses para elaborar el modelo general de política de ejercicio del derecho a la desconexión digital y los efectos de la transición digital y de la inteligencia artificial en el ámbito laboral de los centros y servicios veterinarios a que se hace alusión en el apartado 6 del artículo 103 de este Convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta.

A la entrada en vigor de este Convenio colectivo la comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo de 6 meses para la negociación de los criterios que se deben recoger en los protocolos sobre adversidades climáticas y condiciones extremas que se negocien en las empresas.

Disposición final.

En todo lo no previsto por este Convenio colectivo se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas legales supletorias vigentes.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Tabla salarial año 2026

Año 2026	Niveles	Categorías profesionales	Salario base mensual – Euros	Complemento puesto de trabajo – Euros	P.P. Pagas extras (2 pagas) – Euros	Salario anual – Euros	Hora ordinaria – Euros	Hora extra ordinaria – Euros
Grupo I. Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.567,01	501,45	344,74	28.958,38	16,27	24,40
		Personal Veterinario Generalista.	1.567,01	125,36	282,06	23.693,20	13,31	19,97
		Personal Veterinario Supervisado.	1.567,01	0,00	261,17	21.938,13	12,32	18,49
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.386,20	55,18	240,23	20.179,29	11,34	17,01
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.386,20	55,18	240,23	20.179,29	11,34	17,01
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	1.265,66	23,99	214,94	18.055,13	10,14	15,21
Grupo II. Personal no Sanitario.	Nivel I.	Personal Titulado Superior.	1.567,01	124,76	281,96	23.684,75	13,31	19,96
	Nivel II.	Personal Administrativo.	1.386,11	55,18	240,22	20.178,12	11,34	17,00
	Nivel III.	Personal Adiestrador-Educador canino.	1.265,66	0,00	210,94	17.719,23	9,95	14,93
		Personal Peluquero de animales de compañía.	1.265,66	0,00	210,94	17.719,23	9,95	14,93
		Personal Auxiliar Administrativo.	1.265,66	0,00	210,94	17.719,23	9,95	14,93
	Nivel IV.	Personal de Limpieza.	1.221	0,00	203,50	17.094	9,48	14,22
		Personal de Servicios Generales.	1.221	0,00	203,50	17.094	9,48	14,22

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Dieta Media: 23,64 euros.
Dieta Completa: 64,99 euros.
Complemento de festividad: 24,96 euros.
Complemento de festividad especial: 57,20 euros.
Complemento de nocturnidad: 30,00% del valor de la hora de salario (salario base + complemento de puesto).
Complemento Disponibilidad Ordinario Grupo I (Por Jornada): 15,60 euros.
Complemento Disponibilidad Festivos Grupo I (Por Jornada): 18,72 euros.
Complemento Disponibilidad Festivos Especiales Grupo 1 (Por Jornada): 26,00 euros.
Hora extraordinaria: 150,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada: 100,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada en periodo de disponibilidad: 150,00% del valor de la hora ordinaria.

Complemento Carrera Profesional Año 2026

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 1 – Euros	Escala 2 – Euros	Escala 3 – Euros	Escala 4 – Euros
Grupo I. Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.184,66	1.776,98	2.369,32	2.961,64
		Personal Veterinario Generalista.	1.166,44	1.776,98	2.369,32	2.961,64
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.009,15	1.513,72	2.018,30	2.522,87
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.009,15	1.513,72	2.018,30	2.522,87
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	902,83	1.354,26	1.805,68	2.257,08

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 5 – Euros	Escala 6 – Euros	Escala 7 – Euros	Escala 8 – Euros
Grupo I. Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	3.553,98	4.146,30	5.330,96	6.515,62
		Personal Veterinario Generalista.	3.553,98	4.146,30	5.330,96	6.515,62
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	3.027,46	3.532,04	4.541,17	5.550,32
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	3.027,46	3.532,04	4.541,17	5.550,32
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	2.708,50	3.159,92	4.062,76	4.965,59

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Tabla salarial año 2027

Año 2027	Niveles	Categorías profesionales	Salario base mensual – Euros	Complemento puesto de trabajo – Euros	P.P. Pagas extras (2 pagas) – Euros	Salario anual – Euros	Hora ordinaria – Euros	Hora extra ordinaria – Euros
Grupo I. Personal Sanitario.	Nivel I	Personal Veterinario Director.	1.629,69	521,50	358,53	30.116,72	17,02	25,52
		Personal Veterinario Generalista.	1.629,69	130,38	293,34	24.640,92	13,92	20,88
		Personal Veterinario Supervisado.	1.629,69	0,00	271,61	22.815,66	12,89	19,34
	Nivel II	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.441,64	57,39	249,84	20.986,46	11,86	17,79
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.441,64	57,39	249,84	20.986,46	11,86	17,79
	Nivel III	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	1.316,29	24,95	223,54	18.777,33	10,61	15,91
Grupo II. Personal no Sanitario.	Nivel I	Personal Titulado Superior.	1.629,69	129,75	293,24	24.632,14	13,92	20,87
	Nivel II	Personal Administrativo.	1.441,56	57,39	249,82	20.985,25	11,86	17,78
	Nivel III	Personal Adiestrador-Educador canino.	1.316,29	0,00	219,38	18.428,00	10,41	15,62
		Personal Peluquero de animales de compañía.	1.316,29	0,00	219,38	18.428,00	10,41	15,62
		Personal Auxiliar Administrativo.	1.316,29	0,00	219,38	18.428,00	10,41	15,62
	Nivel IV	Personal de Limpieza.	1.269,84	0,00	211,64	17.777,76	9,92	14,87
		Personal de Servicios Generales.	1.269,84	0,00	211,64	17.777,76	9,92	14,87

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Dieta Media: 24,58 euros.
Dieta Completa: 67,59 euros.
Complemento de festividad: 25,96 euros.
Complemento de festividad especial: 59,49 euros.
Complemento de nocturnidad: 30,00% del valor de la hora de salario (salario base + complemento de puesto).
Complemento Disponibilidad Ordinario Grupo I (Por Jornada): 16,22 euros.
Complemento Disponibilidad Festivos Grupo I (Por Jornada): 19,47 euros.
Complemento Disponibilidad Festivos Especiales Grupo 1 (Por Jornada): 27,04 euros.
Hora extraordinaria: 150,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada: 100,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada en periodo de disponibilidad: 150,00% del valor de la hora ordinaria.

Complemento Carrera Profesional Año 2027

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 1 – Euros	Escala 2 – Euros	Escala 3 – Euros	Escala 4 – Euros
Grupo I. Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.232,05	1.848,05	2.464,09	3.080,10
		Personal Veterinario Generalista.	1.213,10	1.848,05	2.464,09	3.080,10
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.049,52	1.574,27	2.099,03	2.623,79
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.049,52	1.574,27	2.099,03	2.623,79
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	938,95	1.408,43	1.877,91	2.347,36

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 5 – Euros	Escala 6 – Euros	Escala 7 – Euros	Escala 8 – Euros
Grupo I. Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	3.696,14	4.312,16	5.544,20	6.776,25
		Personal Veterinario Generalista.	3.696,14	4.312,16	5.544,20	6.776,25
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	3.148,56	3.673,32	4.722,82	5.772,34
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	3.148,56	3.673,32	4.722,82	5.772,34
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	2.816,84	3.286,31	4.225,27	5.164,22

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO III

Tabla salarial año 2028

2028	Niveles	Categorías profesionales	Salario base mensual – Euros	Complemento puesto de trabajo – Euros	P.P. Pagas extras (2 pagas) – Euros	Salario anual – Euros	Hora ordinaria – Euros	Hora extra ordinaria – Euros
Grupo I. Personal Sanitario.	Nivel I	Personal Veterinario Director.	1.694,88	542,36	372,87	31.321,39	17,80	26,69
		Personal Veterinario Generalista.	1.694,88	135,59	305,08	25.626,56	14,56	21,84
		Personal Veterinario Supervisado.	1.694,88	0,00	282,48	23.728,29	13,48	20,22
	Nivel II	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.499,31	59,69	259,83	21.825,92	12,40	18,60
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.499,31	59,69	259,83	21.825,92	12,40	18,60
	Nivel III	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	1.368,94	25,95	232,48	19.528,43	11,10	16,64
Grupo II. Personal no Sanitario.	Nivel I	Personal Titulado Superior.	1.694,88	134,94	304,97	25.617,43	14,56	21,83
	Nivel II	Personal Administrativo.	1.499,22	59,69	259,82	21.824,66	12,40	18,60
	Nivel III	Personal Adiestrador-Educador canino.	1.368,94	0,00	228,16	19.165,12	10,89	16,33
		Personal Peluquero de animales de compañía.	1.368,94	0,00	228,16	19.165,12	10,89	16,33
		Personal Auxiliar Administrativo.	1.368,94	0,00	228,16	19.165,12	10,89	16,33
	Nivel IV	Personal de Limpieza.	1.320,63	0,00	220,10	18.488,87	10,37	15,56
		Personal de Servicios Generales.	1.320,63	0,00	220,10	18.488,87	10,37	15,56

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Dieta Media: 25,57 euros.
Dieta Completa: 70,29 euros.
Complemento de festividad: 27,00 euros.
Complemento de festividad especial: 61,87 euros.
Complemento de nocturnidad: 30,00% del valor de la hora de salario (salario base + complemento de puesto).
Complemento Disponibilidad Ordinario Grupo I (Por Jornada): 16,87 euros.
Complemento Disponibilidad Festivos Grupo I (Por Jornada): 20,25 euros.
Complemento Disponibilidad Festivos Especiales Grupo 1 (Por Jornada): 28,12 euros.
Hora extraordinaria: 150,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada: 100,00% del valor de la hora ordinaria.
Hora de jornada continuada en periodo de disponibilidad: 150,00% del valor de la hora ordinaria.

Complemento Carrera Profesional Año 2028

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 1 – Euros	Escala 2 – Euros	Escala 3 – Euros	Escala 4 – Euros
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	1.281,33	1.921,98	2.562,65	3.203,31
		Personal Veterinario Generalista.	1.261,62	1.921,98	2.562,65	3.203,31
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	1.091,50	1.637,24	2.182,99	2.728,74
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	1.091,50	1.637,24	2.182,99	2.728,74
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	976,51	1.464,76	1.953,02	2.441,26

Grupos	Niveles	Categorías profesionales	Escala 5 – Euros	Escala 6 – Euros	Escala 7 – Euros	Escala 8 – Euros
Grupo I - Personal Sanitario.	Nivel I.	Personal Veterinario Director.	3.843,99	4.484,64	5.765,96	7.047,30
		Personal Veterinario Generalista.	3.843,99	4.484,64	5.765,96	7.047,30
	Nivel II.	Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	3.274,50	3.820,25	4.911,73	6.003,23
		Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	3.274,50	3.820,25	4.911,73	6.003,23
	Nivel III.	Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	2.929,52	3.417,76	4.394,28	5.370,79

ANEXO IV

1. Definiciones y duración de la formación en riesgos laborales

a) Curso básico de riesgos generales en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación en el conocimiento de todos los grupos de riesgos, de su prevención y vigilancia. Formación obligatoria para todas las personas trabajadoras que cumple con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 62 de este Convenio colectivo. Tendrá una duración mínima de seis horas.
b) Formación específica de la categoría laboral: formación en el conocimiento de los riesgos laborales de un grupo de riesgos específicos del puesto de trabajo de acuerdo con la categoría laboral de la persona trabajadora. Tendrá una duración mínima de tres horas e incluirá los contenidos mínimos obligatorios señalados en el apartado 3 de este artículo:

1. Básica.
2. Avanzada.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

2. Grupos de riesgos

a) Grupo 1:

1. Riesgos derivados de la manipulación de agentes químicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a aquellas sustancias, materias inertes orgánicas o inorgánicas, naturales o sintéticas, que alteran la conformación química de los componentes del medio pudiendo afectar a los seres vivos.
2. Riesgos derivados de la manipulación de citotóxicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a sustancias con potencialidad de producir de manera aguda o crónica alteraciones celulares (teratogénesis, carcinogénesis y mutagénesis).

b) Grupo 2: Riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a agentes biológicos.
c) Grupo 3: Riesgos derivados por la exposición de agentes físicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes.
d) Grupo 4:

1. Riesgos ergonómicos en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial accidentalidad derivada de las actividades que comporten la elevación, carga y transporte de elementos estáticos y móviles y que puedan suponer desequilibrios, caídas y golpes.
2. Riesgos derivados del trato con pacientes en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial accidentalidad provocada por el trato con los pacientes mediante la implementación de protocolos, incluyendo conocimientos etológicos, medios de contención, técnicas de sedación, etc.

e) Grupo 5: Riesgos psicosociales en los centros y servicios sanitarios veterinarios: formación para la prevención y vigilancia durante el trabajo de la potencial accidentalidad provocada por aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar, tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del personal laboral, como al desarrollo del trabajo.

3. Contenidos mínimos obligatorios de la formación en riesgos laborales específica de la categoría laboral

a) Grupo 1:

1. Concepto y definición de riesgos químicos.
2. Evaluación de los efectos sobre la salud del trabajador.
3. Descripción de las sustancias químicas comunes en los centros sanitarios veterinarios:

i. Agentes anestésicos inhalatorios.
ii. Agentes esterilizantes.
iii. Alcoholes.
iv. Aldehídos.
v. Citostáticos y citotóxicos.
vi. Disruptores endocrinos.

4. Descripción del riesgo.
5. Medidas preventivas.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

6. Manejo adecuado y procedimientos de trabajo específicos.
7. Medidas de almacenamiento y eliminación.
8. Valores límite y umbrales.
9. Utilización de EPI.
10. Señalización y pictogramas de seguridad.
11. Fichas técnicas de seguridad.

b) Grupo 2:

1. Concepto y definición de riesgos biológicos.
2. Evaluación de los efectos sobre la salud del trabajador.
3. Clasificación de los agentes biológicos por grupos de riesgo.
4. Zoonosis: vigilancia y clasificación.
5. Medidas preventivas:

i. Minimización del riesgo por contención.
ii. Medidas higiénicas.
iii. EPI.
iv. Medidas de manejo y eliminación de agentes punzantes.
v. Medidas de desinfección, esterilización y descontaminación.
vi. Gestión de residuos.

c) Grupo 3:

1. Concepto y definición de agentes físicos.
2. Evaluación de los efectos sobre la salud del trabajador.
3. Clasificación de los agentes físicos por grupos de riesgo.
4. Medidas preventivas.

d) Grupo 4:

1. Concepto y definición de riesgos ergonómicos y riesgos relacionados con el manejo del paciente.
2. Definición de ergonomía.
3. Riesgos musculoesqueléticos de origen laboral.
4. Manipulación correcta de cargas en el ámbito de los centros sanitarios veterinarios. Cargas estáticas y dinámicas.
5. Prevención de posturas forzadas.
6. Prevención de lesiones por movimientos repetitivos.
7. La etología como aliado en la prevención de riesgos laborales relacionados con la manipulación de pacientes durante la recepción, la consulta y la hospitalización:

i. Valoración del grado de ansiedad de los pacientes felinos, caninos y exóticos.
ii. Utilización de técnicas de manejo amable y no agresivo.
iii. Medidas de contención físicas y farmacológicas éticas y seguras.

e) Grupo 5:

1. Concepto y definición de riesgos psicosociales.
2. Particularidades de los centros y servicios sanitarios veterinarios.
3. Fatiga por compasión: definición, detección de la aparición y medidas preventivas.
4. Síndrome de desgaste profesional o «burnout»: definición, diferencias con fatiga por compasión y medidas preventivas.
5. Trabajo a turnos y horario nocturno, incidencia en la salud del trabajador, conciliación y medidas preventivas.
6. Estrés laboral: definición, causas y medidas preventivas.
7. Acoso psicológico, sexual y por razón de sexo. Protocolos de prevención del acoso.
8. Tratamiento general de los factores de riesgos psicosociales en la empresa.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de formación en riesgos laborales a realizar en función de la categoría laboral y la evaluación del riesgo

La siguiente tabla expone la formación en riesgos laborales que debe realizar cada categoría laboral en función del riesgo descrito en el apartado 2 de este anexo y detectado en la evaluación de riesgos del plan de riesgos laborales de cada empresa, que deberá hacerse por puesto de trabajo y no por categoría laboral. Una misma categoría puede tener diferentes riesgos según el puesto de trabajo a realizar y las tareas y grado de proximidad a las causas de riesgo.

Formación a realizar

Categoría laboral	Riesgos generales	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4		Grupo 5
	Curso básico	Específica básica	Específica avanzada	Específica básica	Específica avanzada	Específica básica	Acreditación habilitante	Específica básica	Específica avanzada	Específica básica
Grupo I. Personal Sanitario										
Personal Veterinario Director.	X		X		X	X	X		X	X
Personal Veterinario Generalista.	X		X		X	X	X		X	X
Personal Veterinario Supervisado.	X		X		X	X	X		X	X
Personal Técnico Especialista en Laboratorio.	X		X		X				X	X
Personal Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.	X	X		X		X	X		X	X
Personal Auxiliar Clínico de Veterinaria.	X		X		X	X	X		X	X
Grupo II. Personal no Sanitario										
Personal Titulado Superior.	X									X
Personal Administrativo.	X									X
Personal Adiestrador-Educador canino.	X			X					X	X
Personal Auxiliar de Peluquería.	X	X			X				X	X
Personal Auxiliar Administrativo.	X			X						X
Personal de Limpieza.	X	X		X		X		X		X
Personal de Servicios Generales.	X									X

Nota: para el grupo 3 se requerirá una formación básica en los puestos de trabajo que operen con radiaciones no ionizantes y la posesión de una acreditación habilitante para los puestos de trabajo que operen con radiaciones ionizantes, en cuyo caso no será necesaria la realización de la formación básica.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO V

Acciones formativas	Puntos
Asistencia a formación para el empleo (por cada hora).	1
Acreditación de formación continuada de las profesiones sanitarias (por cada crédito).	5
Superación de un máster oficial.	350
Aprobación de una tesis doctoral.	475
Docencia en formación para el empleo (por cada hora).	1,5
Docencia en formación universitaria (por cada hora).	1,5
Publicación de un artículo en una revista indexada.	25
Másteres propios de las universidades, que tengan al menos 60 créditos ECTS.	15
Asesorar o evaluar en una convocatoria de acreditación por experiencia laboral.	50
Presentación de pósteres o comunicaciones en congresos científicos acreditados.	10

Puntuación para solicitar reconocimiento de escala

Año 2026

Nivel	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7	Escala 8
I	212,5	170	182,75	195,5	208,25	221	246,5	272
II	178,5	144,5	153	165,75	178,5	187	208,25	229,5
III	157,25	127,5	136	144,5	157,25	165,75	182,75	204

Año 2027

Nivel	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7	Escala 8
I	187,5	150	161,25	172,5	183,75	195	217,5	240
II	157,5	127,5	135	146,25	157,5	165	183,75	202,5
III	138,75	112,5	120	127,5	138,75	146,25	161,25	180

Puntos del total que deben conseguirse por docencia o publicación de artículos

Año 2026

Nivel	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 7	Escala 8
I	0	0	0	0	0	21,25	72,25	136

Año 2027

Nivel	Escala 1	Escala 2	Escala 3	Escala 4	Escala 5	Escala 6	Escala 8	Escala 10
I	0	0	0	0	0	18,75	63,75	120

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO VI

Protocolo de actuación frente al acoso, la discriminación y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

1. Declaración de principios

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, este protocolo tiene como objetivo establecer un procedimiento claro, eficaz y garantista para prevenir, abordar, resolver y, en su caso, sancionar conductas que puedan ser calificadas como acoso, discriminación o violencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Este protocolo se erige como una herramienta fundamental para garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de LGTBI+fobia, reafirmando la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadas.

Las partes firmantes asumen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este protocolo, con especial énfasis en la prevención y la sensibilización en todos los niveles de la organización. Se establece la obligación de todas las personas trabajadoras de actuar de manera diligente ante cualquier conducta contraria a los principios del presente protocolo.

Las actuaciones derivadas de este protocolo se regirán por los principios de enfoque de género, respeto a la dignidad personal, confidencialidad y sigilo, diligencia, celeridad, imparcialidad, contradicción, restitución de las víctimas, prohibición de represalias y prevención.

2. Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a toda persona empleada de la empresa con independencia del vínculo y régimen jurídico que la una a ésta; es decir, a la plantilla propia y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable o con la empresa como personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (personal técnico de equipos o instalaciones), aquellas que realizan voluntariado y, asimismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la empresa durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el domicilio de las personas usuarias o clientes de la empresa o sus servicios en el caso de realizarse el trabajo en dicha ubicación y en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

3. Definiciones

Dentro de las distintas definiciones de Acoso se incluyen las siguientes:

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Acoso descendente: Aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de persona superior hacia persona subordinada).

Acoso ascendente: Aquel donde la persona la autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada hacia persona superior).

Acoso horizontal: Aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica (entre personas compañeras).

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas del mismo y diferente sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad; pansexual cuando se siente atracción física hacia las personas independientemente de su sexo o identidad de género; asexual cuando no se siente atracción sexual en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. Las personas homosexuales son gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad de género y sexual: Vivencia interna e individual del sexo y del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad de género.

Persona trans: Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexuales: Personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBI+: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas del mismo sexo o género con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBI+fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia/Lesbofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las hombres/mujeres homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

4. Procedimiento de actuación

Constará de las siguientes fases:

A. Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia, que deberá dirigirse a las personas responsables encargadas y designadas en cada empresa.

La denuncia deberá ir acompañada de las pruebas que pongan de manifiesto la existencia de indicios sobre la veracidad de los hechos denunciados.

La denuncia podrá ser presentada por:

– Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

– Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior. Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.

– Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

La denuncia deberá formularse en el modelo habilitado y será firmada por la persona que la formule. No se tratarán denuncias anónimas. En el caso de presentación de la denuncia poruna persona distinta de la víctima se precisará el consentimiento expreso de esta antes de comenzar la fase de investigación.

El plazo máximo recomendado desde la recepción de la denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

B. Comisión Instructora y de Investigación.

Se designará una Comisión Instructora para la investigación de los expedientes de acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que estará integrada de forma paritaria por las personas designadas por la empresa y la RLPT, todas ellas ajenas al entorno habitual de trabajo de la víctima.

Todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora tendrán formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad y del resto de principios rectores.

La resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación, así como la RLPT podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la empresa.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

a) Investigación.

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime convenientes, y que sean razonables y proporcionales.

Las personas que lleven a cabo la investigación no podrán tener relación directa de dependencia, ascendencia u horizontal con ninguna de las partes.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

b) Informe de conclusiones.

La Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o el sobreseimiento, pudiendo en su caso realizar recomendaciones.

De dicho informe se dará traslado a la Dirección de la Empresa, que será quien tome las medidas que correspondan, dando traslado de estas conclusiones a la RLPT.

Igualmente, se notificarán de manera escrita las conclusiones a las personas denunciantes y denunciadas.

El informe deberá incluir, como mínimo:

– La descripción de los hechos.
– La metodología empleada.
– La valoración del caso.
– Los resultados de la investigación.
– Las medidas cautelares o preventivas, si procede.

C. Finalización del proceso.

En la resolución se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

A. ANEXO VI.1

Denuncia por acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

A la atención de: .....

I. Persona que informa de los hechos.

Persona que ha sufrido el presunto acoso: .....
Otras (Especificar): .....

II. Datos de la persona denunciante.

Nombre: .....
Apellidos: .....
DNI: .....
Puesto: .....
Tipo contrato/Vinculación laboral: .....
Teléfono: .....
Email: .....
Domicilio a efectos de notificaciones: .....

III. Datos de la persona víctima (si no es la persona denunciante).

Nombre y apellidos: .....
Grupo/categoría profesional o puesto: .....
Centro de trabajo: .....
Nombre de la empresa: .....

IV. Datos de la persona denunciada.

Nombre y apellidos: .....
Grupo/categoría profesional o puesto: .....
Centro de trabajo: .....
Nombre de la empresa: .....

V. Descripción de los hechos.

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

VI. Testigos y/o pruebas.

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos: .....
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es

VII. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: .....

Firma de la persona denunciante:

B. ANEXO VI.2

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias

D./Dña. ....., habiendo sido designado por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

– Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

– Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

– Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

– Asimismo, declaro que he recibido información de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En ..... a ..... de ..... de .....

Firmado:

cve: BOE-A-2026-19605
Verificable en https://www.boe.es