



Informe sobre la negociación de Convenio Colectivo Nacional del Sector veterinario.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT CCOO Y CIG.

Mes de marzo 2019

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

INDICE

A) INTRODUCCION.

B) RESULTADO DE LAS CONVERSACIONES CON LOS SINDICATOS.

- B.1) ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO.**
- B.2) PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**
- B.3) NÚMERO DE HORAS ORDINARIAS DE TRABAJO.**
- B.4) DISPONIBILIDAD HACIA LA EMPRESA.**
- B.5) RIESGOS LABORALES.**
- B.6) CONTRATOS EN PRÁCTICAS.**
- B.7) FORMACIÓN.**

C) CONTESTACIÓN DE LOS SINDICATOS A LAS PROPUESTAS QUE SE HAN REALIZADO DESDE ESTE GRUPO DE TRABAJO.

- C.1) SOBRE NUESTRO RECHAZO HACIA LAS DENOMINADAS HORAS COMPLEMENTARIAS.**
- C.2) SOBRE LA PETICIÓN DE UN COMPLEMENTO SALARIAL.**
- C.3) SOBRE EL TIEMPO DE DISPONIBILIDAD.**
- C.4) SOBRE LAS CATEGORIAS LABORALES.**
- C.5) SOBRE LA PETICIÓN DE INCLUIR UN ARTICULO DANDO LA POSIBILIDAD DE ELECCIONES SINDICALES EN CENTROS DE 4 O MÁS TRABAJADORES/AS.**
- C.6) SOBRE LA POSIBILIDAD DE QUE LOS SINDICATOS VETERINARIOS PUEDAN PARTICIPAR DE LA COMISIÓN PARITARIA.**
- C.7) SOBRE LA POSIBILIDAD DE INCLUIR A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES VETERINARIAS EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE FORMACIÓN CONTINUADA.**

D) POSTURA DE NUESTRO GRUPO DE TRABAJO ANTE LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO.

- D.1) ÁREA DE SALUD Y BIENESTAR DEL PERSONAL LABORAL.**
 - D.1.1) HORAS COMPLEMENTARIAS.**
 - D.1.2) HORAS TRANSCURRIDAS ENTRE JORNADAS.**
 - D.1.3) RIESGOS LABORALES.**
- D.2) ÁREA DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN.**
 - D.2.1) ELECCIONES DE REPRESENTANTES EN CENTROS DE 4 O MÁS TRABAJADORES/AS.**
 - D.2.2) INCLUSIÓN EN LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO O EN UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO PARALELA.**
 - D.2.3) INCLUSIÓN DENTRO DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUADA.**

E) CONCLUSIONES.

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

A) INTRODUCCIÓN

El 24 de julio de 2018, la Confederación empresarial veterinaria española, CEVE, y los sindicatos mayoritarios nacionales y autonómicos con la representatividad suficiente que exige el Estatuto de los Trabajadores para poder negociar convenios colectivos de ámbito nacional, dan por constituida **la mesa de Negociación del Convenio colectivo nacional Veterinario**. Se establece entonces un calendario de reuniones donde se mantendrán las conversaciones que lleven a cerrar los acuerdos que conformen el futuro texto que regulará las relaciones laborales, la formación y promoción dentro del ámbito laboral, la seguridad en el trabajo y la mejora de garantías sociales que se acuerden entre las partes.

La mesa de negociación queda compuesta de la siguiente manera:

En representación de la patronal: miembros de la **CEVE**.

En representación de las personas asalariadas: miembros de los sindicatos **UGT, CCOO y CIG**. El sindicato autonómico ELA del País Vasco, a pesar de tener el derecho de ser convocado, declina el llamamiento por entender que su cuota de representación es muy pequeña como para tener un papel relevante y activo dentro de una negociación a nivel nacional.

Las cuotas de representatividad de los sindicatos se reparten de la siguiente manera:

- **UGT el 45%**
- **CCOO el 45%**
- **CIG el 10%**

Desde los **grupos autonómicos de veterinarias/os** que habían ido apareciendo a partir de Enero de 2018 surgió la iniciativa de establecer contacto con los sindicatos anteriormente mencionados, incluido ELA, con tres objetivos en mente:

1. para comprobar en qué grado podríamos **mantener una comunicación fluida con ellos sobre el rumbo de la negociación**.
2. **para ofrecer información**, asesoramiento en cuestiones específicas de nuestro trabajo y su dinámica o aclarar todas las dudas que les pudiese surgir sobre esas cuestiones.
3. Por último se trataba de **hacerles llegar las peticiones que el colectivo veterinario consideraba como prioritarias y más urgentes de resolver y aquellos límites que no se deberían rebasar si se pretendía cerrar un acuerdo justo para ambas partes que no vulnerara los derechos éticos ni laborales**. Para esto último se elaboró una encuesta desde **USVEMA**, Unión sindical veterinaria de Madrid, que se lanzó a través de la lista de distribución de todos cuantos **Colegios Veterinarios de España** respondieron a la petición de difusión (48 de los 52 existentes). Dicha encuesta tenía como doble objetivo A) **poner en conocimiento del colectivo veterinario el inicio de las negociaciones** para la

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

consecución de un convenio colectivo y B) **conocer las condiciones laborales, retributivas, grado de satisfacción y prioridades para las personas que serían afectadas por dicho convenio.**

Al mismo tiempo se crea un **Grupo Nacional de Líneas Rojas** compuesto por representantes de varias de las autonomías y de los sindicatos **USVEMA, Sindicat Veterinari -COS y Veterinaria Digna Madrid** con el fin de establecer las comunicaciones mencionadas con los sindicatos sentados en la mesa y **elaborar un documento de líneas rojas** para presentarles a los mismos.

Ese grupo de trabajo de líneas rojas queda conformado por integrantes de:

- Galicia
- Asturias
- Castilla la Mancha
- La Rioja
- Valencia
- Canarias
- Cantabria
- Andalucía
- Extremadura
- Aragón

y representantes de los sindicatos :

- **USVEMA de Madrid**
- **Sindicat Veterinari - COS**
- **Veterinaria Digna Madrid-CGT**

La decisión de actuar de esta forma viene determinada por dos circunstancias:

- **El convencimiento de que un proceso como este debe contar con la mayor participación posible de todas las personas afectadas** , fomentar en todo momento el diálogo y los debates constructivos previos a la constitución de una mesa negociadora . Creemos en un proceso creativo en el que todas las personas puedan aportar para mejorar las soluciones a los conflictos de interés inevitables. Por ello es fundamental dos cosas :
 - 1.- que las personas afectadas estén informadas de que se inicia el proceso.
 - 2.- que la comunicación entre las personas implicadas esté viva y establecer una serie de encuentros previos a cualquier negociación para establecer unos criterios de respeto entre ambas partes que mejoren el entendimiento de negociación. Este modelo se contrapone al clásico modelo de lucha de clases con negociación confrontada en las que ambas partes entienden el resultado como triunfo/derrota.
- **El escaso número de veterinarias/os afiliadas a los sindicatos que participan en la negociación (UGT, CCOO y CIG)** lo que lleva a los mismos a mantener un grado importante de desconocimiento sobre la dinámica de trabajo y sus características particulares (guardias, disponibilidad telefónica, riesgos específicos , stress por compasión, laboral, etc.) como se ha ido constatando a lo largo de estos meses. Es posible esta circunstancia de estar

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

representadas/os por unos sindicatos sin apenas afiliada/os del sector veterinario porque así los habilita el Estatuto de los Trabajadores en su capítulo dedicado a la negociación colectiva, en la que los sindicatos con mayor representatividad (medida en delegadas/os de los centros de trabajo elegidos en elecciones sindicales) a nivel nacional están legitimados para negociar convenios colectivos de ámbito nacional, independientemente de cuál sea el sector sobre el que se está negociando.

Se da la circunstancia de que el sector de la Veterinaria en España está compuesto en su gran mayoría por centros de trabajo pequeños, **de menos de 6 trabajadores**, lo que imposibilita, por tanto, que se pueda concurrir a elecciones sindicales (6 es el número mínimo de trabajadores que establece la ley para celebrar elecciones de éste tipo) y, por tanto, establecer delegadas/os en esos centros. Esa circunstancia ha determinado que a lo largo de todos estos años los sindicatos no se interesasen, al igual que en otros sectores con la misma estructura de centros de trabajo, por la representación colectiva o defensa sindical de las personas asalariadas en los mismos. El esfuerzo de los sindicatos mayoritarios por el fomento a la sindicación en estos lugares o los programas de formación sindical en los mismos han sido prácticamente inexistentes.

B) RESULTADO DE LAS CONVERSACIONES CON LOS SINDICATOS

Desde Julio del pasado año se ha mantenido tanto contacto telefónico como reuniones presenciales con los sindicatos presentes en la mesa de negociación: UGT, CCOO y CIG. Con el sindicato ELA del País Vasco se mantuvo una conversación telefónica para que nos aclararan las razones por las que no se sentaba en la mesa de negociación.

De todo ese tráfico de información extraemos una síntesis para mantener a la gente afectada por las negociaciones al tanto de los datos más relevantes que nos han trasladado hasta el momento. No son datos definitivos puesto que la negociación sigue su curso e incluso en algunas cuestiones se nos ofrecen cifras distintas dependiendo del sindicato pero sirven como orientación de por donde transcurren las negociaciones y, sobre todo, cual es la argumentación y la postura que mantienen cada una de las partes implicadas en el proceso.

El documento del que partía la negociación fue presentado a los sindicatos por la CEVE y se basaba en el documento del **Convenio Colectivo de Alicante registrado en el 2014**. Para aquellas personas que desconozcan dicho documento convendría que lo estudiaran y, en caso de dudas sobre algunas de las cuestiones en él recogidas, hagan una consulta a un/a profesional en legislación laboral para aclarar todos los términos de una forma más diáfana y concisa.

De las cuestiones recogidas en la propuesta de CEVE han sido varios los puntos que hemos querido tratar con los sindicatos y pasamos a exponerlos a continuación.

B.1) Ámbito funcional del convenio colectivo: Nos confirman que los sindicatos entienden que el ámbito funcional al que se aplicará el convenio colectivo será el de todas las empresas que se dediquen a dar asistencia a los animales, **tanto mascotas como grandes animales**, bien sea en clínica o fuera de ésta. Por tanto, este convenio será de aplicación a todas las personas que estén

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

empleadas en empresas o fundaciones donde se atiendan a pequeños y grandes animales. Esta cuestión nos ha generado muchas dudas por lo dubitativos que han estado los sindicatos al responder, lo errático de sus contestaciones cuando les hemos preguntado sobre los sectores concretos a los que se refiere la *“asistencia sanitaria a animales”* y les hemos apuntado la enorme diversidad laboral que abarca la profesión veterinaria. Por otra parte, ampliar el ámbito funcional del convenio colectivo supone tener que asegurar que la representatividad de CEVE trasciende del ámbito de las clínicas de pequeños animales.

B.2) Periodo de vigencia del convenio: En un principio el convenio se pretendía mantener vigente hasta el 2020 pero, al parecer, la patronal ha propuesto **prolongar la vigencia hasta 2021** aduciendo que la negociación se está alargando en el tiempo.

B.3) Número de horas ordinarias de trabajo: Se nos traslada dos cifras: **1780 horas anuales y 1750 horas**. Esas serían las horas de trabajo ordinario sin contar con las horas extraordinarias.

B.4) Disponibilidad hacia la empresa: Este es un aspecto acerca del que se ha mantenido más conversaciones con los sindicatos puesto que de cómo se trate dependerá la cantidad de horas que una persona tenga que estar disponible para la empresa por encima de las horas de trabajo ordinario, cubriendo guardias y atendiendo el teléfono de urgencias fuera de la jornada laboral ordinaria. **Este factor es uno de los que más inciden en la calidad de vida de la persona contratada así como en aspectos de conciliación familiar y salud integral.**

La fórmula propuesta en la negociación que patronal y sindicatos están manteniendo para tratar esta cuestión es la de contemplar esas horas como horas complementarias, estableciendo un límite de horas anuales bajo esa denominación diferenciándolas claramente de las horas extraordinarias.

Al principio de la negociación se partía de una propuesta similar a la aprobada en el Convenio de Alicante de 2014, **donde las horas anuales de disponibilidad se situaban por encima de las 2000 horas** (horas en las que una persona podía estar en disposición de atender el teléfono de urgencia fuera del horario de trabajo). **A esta denominación de horas complementarias el grupo de líneas rojas hemos manifestado nuestro rechazo desde el principio**. A lo largo de las sucesivas entrevistas con los sindicatos el número de horas complementarias ha variado en cantidad: entre 800 -600 hasta 400 y la **última cifra que se nos comunicó fue la de 120 horas anuales**. **En lo que ha habido unanimidad firme entre los tres sindicatos (UGT, CCOO, CIG) es que esas horas de disponibilidad deben cumplimentarse bajo la denominación de hora complementaria**. Los argumentos sobre esa cuestión que nos trasladó CCOO se escudan en el carácter sanitario de nuestra profesión llegando incluso a mencionar el Estatuto Marco de Sanidad que regula las relaciones laborales del personal adscrito al Sistema Nacional de Salud.

Por tanto, según la información obtenida de los sindicatos **la cobertura de esas horas de guardia se haría de la siguiente manera:**

- se cubriría un determinado número de horas anuales (120 horas es la última cifra que nos aportó un sindicato) en forma de horas complementarias que habría que añadirlas al número de horas ordinarias anuales, nunca restarlas.
- Dichas horas complementarias serían de carácter voluntario.

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

- Sólo se contabilizarían como horas complementarias realizadas aquellas en las que se debe atender una urgencia, incluyendo en ese cómputo media hora de la ida y media hora de la vuelta. Es decir, no se contabilizaría como hora complementaria realizada aquellas en las que se atiende el teléfono de urgencia pero no debe acudir al centro de trabajo o al domicilio del paciente.
- Se pagaría un complemento de disponibilidad (no se especifica qué cantidad) en los días que tocara estar pendiente del teléfono, si bien este punto no lo han dejado muy confirmado, por lo que se debe tomar con todas las reservas.
- Una propuesta de UGT es que las horas complementarias realizadas se compensen en bloque. Es decir, si has trabajado en una semana 6 horas complementarias que se compensen en bloque y se libren esas 6 horas en una jornada determinada para fomentar la conciliación.
- **AL FINAL EL CÁLCULO TOTAL DE HORAS ANUALES SERIA:**
- **1750/1780 HORAS ORDINARIAS.**
- **120? HORAS COMPLEMENTARIAS (VOLUNTARIAS?).**
- **80 HORAS EXTRAORDINARIAS (VOLUNTARIAS Y PROHIBIDO POR LEY REBASAR ESA CANTIDAD).**

Una cuestión que no se ha aclarado es como se va a tratar la cuestión **de las horas transcurridas entre la resolución de un caso de urgencia en horario nocturno y el inicio de la nueva jornada laboral**. A priori, no contemplan establecer las 12 horas de descanso obligadas entre jornada y jornada pero es una cuestión que han dejado sin aclarar.

B.5) Riesgos laborales: Se nos traslada la intención de **no otorgar plus de peligrosidad** argumentando que los riesgos no deben pagarse sino que la empresa debe evitarlos. Es una cuestión que merece ciertas consideraciones y matices que expondremos en el capítulo de la postura de este grupo de trabajo. Por otra parte UGT ha solicitado la redacción por parte de un médico especialista en salud laboral de un informe sobre riesgos laborales para que se tenga en cuenta.

B.6) Contratos en prácticas: Todos los sindicatos coinciden en limitar todo lo posible los contratos en prácticas y rechazan los contratos de formación / becarios pero no han concretado más sobre este aspecto.

B.7) Formación: No han especificado el desarrollo de un sistema específico que garantice una buena formación continuada acorde a las exigencias de la profesión. Tan sólo se apunta a una cuestión de obligatoriedad del o de la empresario/a de fomentar la formación en su plantilla si se acomete una mejora tecnológica en el centro de trabajo.

Los tres sindicatos comentan que lo más complicado está siendo dirimir la retribución salarial.

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

C) CONTESTACIÓN DE LOS SINDICATOS A LAS PROPUESTAS QUE SE HAN REALIZADO DESDE ESTE GRUPO.

ACLARACIÓN PREVIA

En general, desde el principio, los tres sindicatos nos han insistido en la conveniencia de que nos afiliemos a sus respectivas secciones para que tengamos la posibilidad de estar mejor representados o, incluso, informados sobre el proceso de negociación. Esta forma de actuar de los sindicatos sería asumible (aunque rebatible desde el punto de vista de la responsabilidad social de una organización de esa naturaleza) en el caso de que el convenio que se estuviese negociando afectase a una misma empresa o varios centros de trabajo dependientes de una misma firma, en la que las personas empleadas hubiesen tenido la oportunidad de decidir el modo de ser o no representadas colectivamente, asumiendo así, el hecho de que las que decidiesen no estar representadas por sindicato alguno de los que compusiesen la mesa de negociación no pudiese tener las mismas facilidades de acceso a la información que aquellas que si hubiesen decidido sindicarse.

Pero en este caso concreto no se dan esas circunstancias y **los sindicatos han obviado varios hechos:**

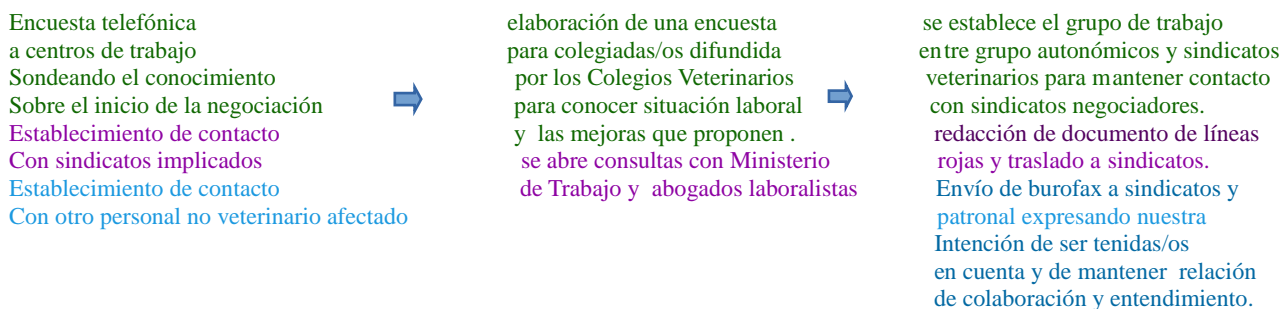
- La negociación que se está llevando a cabo **afectará a todas las personas empleadas en el sector de atención sanitaria a animales A NIVEL NACIONAL**, estén estas al tanto o no de dicha negociación (se ha constatado que existe una desinformación generalizada al respecto). Se llegará a acuerdos que afectarán a la vida, trabajo, familia y todos los demás aspectos sociales que, inevitablemente, se ven influidos en estos casos. La información y transparencia hacia estas personas por parte de los sindicatos debería ser norma de buenas prácticas por razones obvias.
- Al ser una negociación nacional, la ley establece qué sindicatos están habilitados para sentarse a negociar o no. Serán aquellos que tengan mayor representatividad en el panorama laboral del territorio español y autonómico, independientemente del sector que se vea afectado por la negociación y si esos sindicatos tienen o no afiliadas/os de ese sector. Es, por tanto, el legislador el que decide quién representará a la parte asalariada en dicha negociación y no el propio personal afectado. Procede por tanto, actuar "de oficio" por dichos sindicatos, representando y atendiendo a las personas del sector afectado de la mejor manera posible. En síntesis, **recordar a los sindicatos que no están negociando sólo para sus afiliadas/os.**
- Ante la excusa de que nuestro sector carece de organización estructural de la parte asalariada que imposibilita mantener una comunicación continua sobre las cuestiones que atañen a la mesa de negociación, bien sea en forma de consulta, asesoramiento o, mismo, debate que pueda llevar a tener distintos puntos de vista sobre problemas concretos; Recordar a todas las partes implicadas que, hasta la fecha, hemos procurado tener una coherencia de grupo, estableciendo una línea de trabajo acorde a lo que, consideramos, es

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

una actuación integradora , seria y con ánimo de aportar nuestra experiencia como parte afectada para que se pueda cerrar un acuerdo lo más sólido posible .

En este sentido, desde Julio del 2018, fecha de inicio de negociación, se estableció una cronología de actuaciones acorde a lo que consideramos el sentido lógico de las cosas:



El compromiso de trabajo colectivo demostrado por la parte asalariada y la estructura de organización no debe, por tanto, ser excusa para no tener, al menos, consideración de ser estudiadas las peticiones que se hacen llegar a los integrantes de la mesa de negociación.

DICHO LO CUAL

Una vez aclaradas todas estas cuestiones, que creemos que son necesarias explicar para poner a la gente en contexto puesto que nos hemos encontrado con que hay un enorme desconocimiento sobre estos temas y mucha confusión acerca de la negociación del convenio laboral. Es de justicia dar todas las explicaciones necesarias y desde aquí quedamos a disposición de quien lo desee para intentar aclarar las dudas que le surjan. Como veníamos diciendo, una vez aclaradas estas cuestiones, pasamos a enumerar las respuestas obtenidas de los sindicatos ante las peticiones o consultas que les hemos trasladado:

C.1) sobre nuestro rechazo hacía las denominadas horas complementarias para cubrir horario a mayores del ordinario.

Los tres sindicatos han sido explícitos: **no se pueden eliminar las horas complementarias**. CCOO ha sido más extenso en su explicación, se ha remitido al Estatuto Marco de Sanidad para explicarnos que dentro del colectivo del personal del Sistema Nacional de Salud estas horas están reguladas y se contemplan dentro del sistema de organización del trabajo para establecer las guardias o cubrir las necesidades de atención sanitaria en un momento concreto. UGT y CIG se han limitado a decir que intentarían rebajarlas todo lo posible.

C.2) sobre la petición de un complemento salarial de peligrosidad.

Se ha comunicado que los peligros no se pagan, la empresa debe evitarlos.

C.3) sobre el tiempo de disponibilidad para la empresa atendiendo móvil de urgencias.

En un principio han especificado que las horas efectivamente computables serán únicamente aquellas en las que el/la trabajador/a acude a la clínica a atender una urgencia. A medida que avanzaron las entrevistas se modificó ese criterio, La última noticia que nos trasladaron es que se cobraría un plus de disponibilidad en las jornadas que se tuviese que atender al móvil y que computaría también como tiempo efectivamente trabajado media hora antes de llegar a la

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

urgencia y media hora después de salir de ella en concepto de traslado, bien sea la urgencia en clínica o domicilio.

C.4) sobre las categorías laborales.

Tenemos un punto de encuentro puesto que están por la labor de eliminar la figura de Veterinario en prácticas. Les gusta la propuesta que les hacemos de Veterinario Base 1 y Veterinario Base 2 para referirse a las personas graduadas hasta su primer año de experiencia laboral y desde ese primer año hasta el segundo respectivamente.

No obtenemos contestación sobre la cuestión de la propuesta de clasificación profesional y ascensos en función a criterios objetivos de preparación/competencia, limitando lo más posible los criterios subjetivos.

C.5) sobre la petición de incluir un artículo que posibilite las elecciones de representantes sindicales en centros de trabajo con 4 o más empleados.

Hay un rechazo más o menos frontal dependiendo del sindicato. No lo contemplan como viable pero no argumentan razones elaboradas al respecto. Salvo en la última reunión con UGT que comentaron que lo plantearían en la mesa de negociación pero que lo veían imposible.

C.6) sobre la posibilidad de que los sindicatos veterinarios constituidos o que se constituyan en un futuro puedan participar de la comisión paritaria del convenio laboral a modo de asesores, observadores etc.

Se han negado argumentando que no estamos en la mesa de negociación y no es el procedimiento.

C.7) sobre la petición de incluir a las organizaciones sindicales veterinarias dentro de la comisión de seguimiento de la formación continuada para aportar puntos de vista, peticiones concretas sobre necesidades detectadas como trabajadoras/es etc.

Hubo negativa sin mayor aclaración.

Este primer documento de líneas rojas que se presentó a los sindicatos incluía varios puntos más como **el complemento de transporte y dietas, complemento por antigüedad y complemento por nocturnidad así como el fomento a la conciliación y el bienestar laboral con la promoción de la jornada continua o la obligatoriedad de respetar los tiempos de descanso del personal saliente de guardia, etc.**

A este primer documento le debería seguir un segundo documento donde se recogen las peticiones en materia de riesgos laborales y formación continuada.

Sin embargo, llegado este punto, hemos creído justo trasladar ahora la información recabada hasta el momento al resto de compañeras/os y la posición que hemos decidido mantener en todo este proceso compartiendo los argumentos que nos han llevado a mantener la postura que consideramos más coherente dadas las circunstancias.

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

D) POSTURA DE NUESTRO GRUPO DE TRABAJO ANTE LAS NEGOCIACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

Somos perfectamente conscientes de que las negociaciones sobre el convenio aún están abiertas y que el documento final que firmen patronal y sindicatos puede diferir, en mayor o menor medida, de los datos que aquí hemos expuesto (esto dependerá del grado de entendimiento que alcancen y de la disponibilidad que presenten para intentar un pacto beneficioso para todas las partes). Por otra parte, también sabemos que es éste un convenio de mínimos, un punto de partida, una primera piedra sobre la que sustentar lo que pretende ser el punto de inflexión en las relaciones laborales dentro del sector veterinario.

Precisamente son estas dos circunstancias las que nos obligan a tomar partida de forma consecuente con nuestra idea de que la Veterinaria del futuro debemos construirla entre todas las personas ligadas a ella. **Por un lado , sindicatos y patronal aún están a tiempo de considerar todas las opciones posibles para intentar el mejor pacto posible y, por otro lado , si este convenio ha de ser el punto de partida del que surja un cambio al panorama actual de las relaciones laborales que no se sustente ya sobre piedras poco sólidas que mantengan desde el principio una inestabilidad que no permita mejorar de forma real aquellos aspectos que perpetúan la precariedad laboral y social de las personas empleadas en el sector y limitan al máximo los puntos de encuentro constructivos entre patronal y personas asalariadas .**

A fin de que se pueda entender en qué nos basamos para mantener una visión crítica de algunos de los aspectos de la negociación que nos han trasladado los sindicatos y las razones que han mantenido para no tener en consideración las peticiones que les hicimos expondremos a continuación los argumentos esgrimidos por áreas de interés, que son los mismos que trasladamos a los sindicatos en su día y que mantenemos por convicción y que definen nuestra postura.

D.1) ÁREA DE SALUD Y BIENESTAR DEL PERSONAL LABORAL

Consideramos a continuación dentro de esta área los factores que más influyen en la calidad de vida y salud de las personas contratadas dentro del sector veterinario.

D.1.1) HORAS COMPLEMENTARIAS

Rechazamos desde el principio aceptar el concepto de horas complementarias aplicado a contratos a tiempo completo. Sólo reconocemos dicha denominación en los contratos a tiempo parcial, en cuyo caso solicitaríamos medidas de regulación y control para evitar fraude de contrato.

Nos sorprende el argumento esgrimido por CCOO para la inclusión de las horas complementarias y lo rechazamos por improcedente.

El argumento con el que la representante de CCOO defendía la inclusión de las horas complementarias en el convenio veterinario para cubrir horario adicional por encima del horario ordinario de atención a pacientes fue el de equipararnos a los sanitarios del **Sistema Nacional de Salud** y , por tanto , se debería aplicar **el Estatuto Marco de Sanidad** en el que , efectivamente ,

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

está contemplada esa cobertura de horario adicional de guardias a través del establecimiento de un calendario de horas complementarias. Esto mismo sucede en las farmacias, las cuales, como oficinas de dispensación de medicamentos integradas en el Sistema Nacional de Salud, están sujetas a un calendario de guardias obligatorias elaborado por la autoridad sanitaria de cada CCAA y, por tanto, tienen la posibilidad de incluir el concepto de horas complementarias para dar cobertura a ese calendario de obligado cumplimiento.

Ante esto cabe recordar que **las/os veterinarias/os que prestan su servicio en atención sanitaria privada no forman parte del Sistema Nacional de Salud** y, por tanto, **no son personal regulado por el Estatuto Marco de Salud** que afecta al personal funcionario sanitario. Por otra parte, Los Centro Veterinarios, no forman parte tampoco de ese Sistema Nacional de Salud y la única vinculación al mismo viene recogida en la Ley 33/2011 General de Salud Pública, en su artículo 24 referente a la colaboración de otros centros y establecimientos sanitarios con la Salud Pública en la que las autoridades sanitarias se reservan la posibilidad de habilitar centros veterinarios en programas de prevención o emergencias sanitarias que pongan en riesgo la Salud Pública y esto siempre bajo la promoción y dirección de las autoridades sanitarias.

La actividad desempeñada, por tanto, en los Centros veterinarios es privada y no está sujeta a una obligatoriedad de calendario oficial establecido por autoridad sanitaria alguna que justifique prestar un servicio de atención 24 horas inexcusable. En este aspecto, **la actividad sanitaria realizada en estos establecimientos veterinarios tiene una mayor concordancia**, en caso de querer aplicar analogías, **con la actividad desempeñada en los establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorio de análisis, lo que se denomina comúnmente "clínicas privadas de humana"** de las que existen una buena cantidad de convenios de ámbito provincial negociados, precisamente, por los sindicatos más representativos. Sorprende ver los criterios defendidos en el caso de estos establecimientos y los derroteros que toman cuando de Veterinaria se trata.

De 10 convenios provinciales del sector de la clínica privada de humana tomados al azar, en concreto, los referentes a Almería, Aragón, Asturias, Granada, Islas Baleares, Málaga, Valladolid, Burgos, Madrid, Murcia, **invariablemente en el 100% de los casos desaparecen las horas complementarias del texto como fórmula para cubrir la asistencia sanitaria al margen del horario ordinario**, salvo en el referente al convenio de Valladolid, donde si se contemplan las horas complementarias ... **aplicadas a los contratos a tiempo parcial.**

En todos estos convenios, la necesidad de atención sanitaria continuada se solventa con la implementación de turnos y con la aplicación de las horas extraordinarias tal como se recogen en el Estatuto de los Trabajadores. De hecho, **la tendencia de los pactos alcanzados por los sindicatos es la de eliminar las horas extraordinarias habituales, limitando su utilización a casos puntuales de necesidades sanitarias**, tal es el caso de las Islas Baleares, llegando incluso a acordar, como en el caso de Málaga, **"... la reducción de las mismas al mínimo indispensable como medida para fomentar la contratación dada la situación de paro existente"**.

Recordamos aquí que las horas complementarias vienen reguladas por el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores y por la orden TAS770/2003 de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla dentro de la cual viene especificados los datos de la comunicación que se debe realizar sobre las horas complementarias que se han pactado con la

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

persona contratada dentro del contrato a tiempo parcial . Dichas horas complementarias se realizarán como adición a las horas ordinarias pactadas **sólo en contratos a tiempo parcial.**

Es por todo ello, que **no podemos aceptar de ninguna de las maneras los argumentos esgrimidos para justificar la incorporación inexcusable de las horas complementarias dentro del convenio laboral veterinario haciendo una interpretación tan peregrina de las leyes de ordenación sanitaria.** Si han de tener en cuenta nuestra condición de profesionales sanitarios que se haga con el entero convencimiento de que lo somos , al mismo nivel que el resto de las profesiones así consideradas , y que por ello apliquen para nosotras/os los mismos criterios que aplican cuando de solicitar condiciones laborales más favorables en el sector sanitario se refiere, donde diferencian perfectamente al sector privado del público o que se nos incluya dentro de sus propuestas ante las autoridades legislativas de protección socio laboral .

Además, no le vemos otra explicación al hecho de legitimar esas horas complementarias a través de un convenio colectivo que la de dar la posibilidad a los centros de trabajo de ofrecer un servicio 24 horas sin la necesidad de contratación de más personal. Este tipo de medidas promueven la acumulación de horas de disponibilidad del personal lo que afecta a su descanso real, su conciliación familiar y la propia salud. **Resulta, además, contradictorio , que un convenio que se promueve con la declarada intención de regular la profesión para mitigar la precariedad y mejorar las condiciones en las que se ejerce la profesión , sostenga como condición inexcusable la implementación del sistema que ,precisamente, más negativamente incide sobre la calidad de vida de las personas contratadas ,** facilitando que el tiempo de descanso real se vea reducido de manera drástica , incrementando el estrés que supone la falta de desconexión efectiva del trabajo a las personas que están sujetas de forma continuada a un móvil . El hecho de que existan centros especializados en ofrecer dichos servicios de urgencias con una organización de turnos remunerados evidencia aún más ese sinsentido. No podemos comprender que los sindicatos acepten empeorar nuestra única salvaguarda legal que tenemos contra el exceso de horas laborales y que nos ofrece el Estatuto de los Trabajadores validando esta fórmula a través de un convenio que, supuestamente, mejorará nuestras condiciones laborales.

Nuestra postura al respecto es que todas las horas que excedan del horario anual ordinario sean consideradas como horas extraordinarias voluntarias y con el límite que establece el Estatuto de los Trabajadores de 80 horas anuales. Consideramos que el primer convenio nacional de clínicas veterinarias no debe caer en el error de incluir dentro de sus acuerdos medidas basadas en interpretaciones erróneas de la ley que mantendrán viva una de las causas que generan más estrés , agotamiento , insatisfacción laboral y abandono .

Sugerimos a las partes implicadas en la negociación tomen medidas para la organización del trabajo que vayan encaminadas a poner en el centro de la cuestión la responsabilidad de las empresas sobre la protección de la salud de sus empleadas/os y, como tal, fomenten ambientes laborales acordes a ese propósito. En ese sentido, dentro del ámbito de la negociación, se pueden explorar la posibilidad de horas extraordinarias voluntarias y compensadas con periodos de descanso de igual duración o superior (si estas son nocturnas) disfrutadas en bloque, tal como se ha pactado por CCOO y UGT en el convenio de clínicas privadas de humana de Murcia. Ya fuera del ámbito propio de una negociación, puesto que para ello tan solo es necesario tener voluntad sin necesidad de regulación, las empresas de una misma área geográfica pueden establecer un calendario de rotación de guardias organizándose entre ellas, tal como ya se ha

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

llevado a la práctica de forma espontánea en distintas localidades o cerrar convenios de colaboración con centros especializados en ofrecer servicios de urgencias. **Se trata, en definitiva, de la voluntad de cambiar las cosas con fórmulas colaborativas y es en ese sentido donde consideramos que las organizaciones y las personas debemos redoblar esfuerzos.**

D.1.2) HORAS TRANSCURRIDAS ENTRE JORNADAS

Junto a las horas de disponibilidad este es otro de los factores que incide más negativamente sobre la salud integral del personal veterinario. El hecho de tener que estar disponible a la hora de apertura del centro de trabajo a pesar de haber pasado la noche anterior de guardia atendiendo urgencias incide de forma muy negativa tanto en el rendimiento como en la salud de la persona afectada. Esta situación se repite de forma cotidiana en muchos centros veterinarios y equipos de servicio veterinario a pesar de que **el Estatuto de los Trabajadores establece que deben transcurrir 12 horas de descanso entre jornada y jornada.**

A pesar de que los sindicatos no han sido claros de cómo tratar este tema, han dejado vislumbrar que **no serán 12 las horas transcurridas entre la atención de una guardia nocturna y la incorporación al trabajo al día siguiente.** Se apuntó de nuevo hacia las costumbres del Sistema Nacional de Salud adelantando, sin concretar nada, que podría considerarse incorporarse sobre las 12 de la mañana o primera hora de la tarde.

Este grupo reclama que se respeten las horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores entre jornadas, 12 horas, también en los casos en los que se haya tenido que atender urgencias nocturnas. Creemos que no es necesario explicar a nadie que se dedique a la atención sanitaria de animales el estrés que se genera en la atención de una urgencia nocturna, ya no digamos si ésta implica una cirugía. No es de recibo, ni tan siquiera razonable para el buen funcionamiento de un equipo sanitario, acortar tiempo de descanso entre jornadas en las circunstancias descritas. **La productividad continuada en el área sanitaria pasa por ofrecer los mejores servicios sanitarios ligados a la atención más satisfactoria posible con el menor margen de error asumible y para ello se debe retener capital humano cualificado y rentabilizar su valía procurando las mejores condiciones de operatividad.**

D.1.3) RIESGOS LABORALES

Evidentemente, éste es un factor que incide muy directamente en la salud laboral y, precisamente por ello, se haya muy regulado y los sindicatos mantienen un interés general por el cumplimiento de las normas y el establecimiento de delegados de riesgos laborales en las empresas. En lo que atañe a esta negociación de convenio colectivo parece mantenerse el mismo interés, UGT ha declarado estar realizando un informe con un especialista médico y ambos sindicatos han declarado la necesidad de evitar al máximo los riesgos laborales derivados del ejercicio de nuestra profesión.

Este grupo había propuesto en el capítulo de complementos salariales un plus de peligrosidad por las condiciones de riesgo a las que nos sometemos diariamente por agentes infecciosos, químicos radiológicos o derivados del comportamiento de nuestros pacientes.

CCOO rechazo de plano dicho complemento aduciendo que las empresas deben evitar los riesgos y no pagar para que te sometas a ellos. Curiosamente, en todos los convenios de clínicas privadas de humana mencionados anteriormente, negociados por los mismos sindicatos, **se recoge un**

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

complemento salarial denominado plus de especialidad en la que suele retribuirse un 15% más sobre el salario base en concepto de una mayor especialización o estar sometidos a condiciones de mayor toxicidad , peligrosidad o penosidad por trabajar en los servicios: Quirófano, radioterapia ,radioelectrología , , laboratorio de análisis, U.V.I. infecciosas ... Una vez más comprobamos que hay una distancia grande entre las realidades que los sindicatos contemplan para las/os sanitarias/os de humana y las que se idean para el futuro de las/os veterinarias/os. Compartimos, desde luego, el principio de observancia y cumplimiento de la prevención de riesgos laborales, pero sabemos que, por el mero hecho de la naturaleza de nuestro trabajo hay riesgos que van inevitablemente unidos al mismo (medicamentos, radiación, infecciones...)

Nuestra posición al respecto es mantener la petición del plus de peligrosidad , la realización periódica de las inspecciones médicas de empresa , la disminución al máximo de los riesgos derivados del desempeño de nuestra labor solicitando que la empresa implemente todas las medidas necesarias y la petición de que en el documento que firmen patronal y sindicatos quede reflejado un artículo donde se contemple el compromiso ético de adaptarse a la reciente actualización de la legislación europea en materia de protección frente a los medicamentos peligrosos , como carcinógenos , mutágenos y los citotóxicos sin esperar al desarrollo legislativo nacional que han impulsado PSOE , UGT y SATSE en forma de PNL olvidándose , una vez más , de incluir dentro de la propuesta al sector veterinario como personal sanitario interesado . Paralelamente, se está ya trabajando para que sea subsanada la falta en la redacción de la posible futura ley.

D.2) ÁREA DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN

En cualquier momento y desde todos los lados siempre se declara que para que sean posibles las transformaciones debe haber una implicación del mayor número de personas posible, que debemos actuar, que es necesario acabar con el inmovilismo, etc. Y posiblemente no les falte razón. Es necesario que tomemos parte de una vez por todas en todos aquellos aspectos que durante todo este tiempo han quedado fuera del radio de influencia de nuestras preferencias y que, poco a poco, han ido posibilitando una sensación de "tierra de nadie" donde cada cual campeaba según sus habilidades o en función del tamaño de sus escrúpulos.

Es cierto lo que antes se comentaba, para construir una transformación permanente, con un equilibrio de intereses basado en el ánimo de mejorar realmente la profesión para todas las personas, es necesario la participación de todas ellas pero, además, **es imprescindible que se habiliten todos los canales de comunicación y participación posibles entre las distintas posturas que componen las relaciones socio laborales del sector. Y para que eso suceda debe estar muy presente la voluntad de ambas partes.**

En referencia a la forma en que se deben transponer las palabras a los hechos hemos considerado **3 acciones fundamentales para fomentar y facilitar la participación de todas las partes implicadas** y que se deberían tener en cuenta dentro del convenio colectivo que se está negociando.

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

D.2.1) ELECCIONES DE REPRESENTANTES EN CENTROS DE 4 O MÁS TRABAJADORES/AS

La respuesta por parte de los sindicatos ante esta petición fue la negativa con respuestas vagas sobre la dificultad del proceso o la imposibilidad de llevarse a cabo. En la última reunión, UGT modificó ligeramente su postura declarando que lo trasladarían a la mesa de negociación pero que sería casi imposible que se aceptara.

El sector veterinario en España está estructurado de tal manera que la gran mayoría de los centros de trabajo cuentan con un número de personal inferior al estipulado por ley para poder celebrar elecciones de representantes (6 personas asalariadas) y que, por tanto, estas personas elegidas tengan la representatividad oficial que permita ser tenida en cuenta de forma legítima en negociaciones, convenios, etc. **De esta manera, en ausencia de posibilidad de elecciones sindicales, los sindicatos más representativos en el ámbito laboral tendrán siempre la potestad de representar a las personas que trabajen en el sector sin necesidad alguna de someterse a un proceso electoral para salir elegidos ni de mantenerse actualizados en la problemática específica que afecte a las condiciones de trabajo, como se ha constatado. Dicho de otra forma, las personas que trabajan en el sector veterinario no tendrán posibilidad de decidir libremente de qué forma quieren organizarse y quienes deben ser sus representantes ante la patronal. Habilitar el proceso electoral puede fomentar la participación en organización colectiva.**

El modelo propuesto es legítimo y establece que los centros de trabajo que tengan un mínimo de 4 trabajadoras/es pueden promover elección de representante si así lo recoge el convenio colectivo que regule su actividad. Es, por tanto, una cuestión de voluntad de la mesa negociadora de mantener una actitud progresista y proactiva para que sea posible la inclusión de un artículo donde se recoja la posibilidad de elecciones a representantes de centros de trabajo con un mínimo de 4 trabajadoras/es. **Las personas asalariadas deben tener la oportunidad de decidir sobre cómo quieren ser representadas o de acceder a ejercer esa representación en la toma de decisiones sobre las cuestiones que les afecta laboralmente.**

D.2.2) INCLUSIÓN EN LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO O EN UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO PARALELA.

La ley obliga a las partes implicadas en la negociación de un convenio a crear un órgano para la administración, gestión y aplicación del convenio. Normalmente las funciones de las comisiones paritarias se limitan a realizar un seguimiento para saber si se están aplicando los acuerdos pactados o actuar como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación de los acuerdos en caso de conflictos de interpretación.

Esta Comisión se compone por miembros representantes de la patronal y miembros designados de los sindicatos negociadores por la parte asalariada.

La petición que se les ha trasladado desde nuestro grupo de trabajo ha sido la inclusión de representantes de los sindicatos veterinarios dentro de dicha comisión en calidad de consultores, mediadores o transmisores de información de primera mano desde la parte asalariada hacia esos sindicatos para contrarrestar las/os escasas/os afiliadas/os con los que cuentan dentro del sector lo que se traduce en un alejamiento y desconocimiento de dichos sindicatos hacia la realidad cotidiana de nuestros centros de trabajo . Se trata, pues, de acercar la voz de las personas asalariadas a esa comisión para mejorar la posibilidad de que quienes les representan

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

legalmente (sindicatos negociadores) tengan un mayor conocimiento y mejores herramientas que ayuden a tomar decisiones mejor fundamentadas. Por otra parte, siendo éste el primer convenio que se va a firmar a nivel nacional, dada la trascendencia del mismo, consideramos que sería una buena medida mantener entre todas las partes implicadas un canal de comunicación formal que pudiera evaluar periódicamente cómo está afectando el convenio, qué aspectos deberían mejorarse, qué grado de cumplimiento está teniendo, etc. Dicha comunicación formal podría realizarse ampliando las funciones de la Comisión paritaria o creando una Comisión específica.

La respuesta de los sindicatos a la propuesta ha sido la negativa aduciendo que no es posible legalmente y que la comisión paritaria sólo se conforma con la gente que negocia.

De nuevo, estamos ante una cuestión de voluntad integradora. **La ley no limita en ningún momento la posibilidad de que agentes externos a la negociación puedan formar parte de una Comisión paritaria en funciones informativas, consultoras o cualquier otra que favorezca el entendimiento y la participación de todas las partes en procesos de organización laboral.** Lo que limita la ley es la capacidad de sindicatos no firmantes de convenio a sentarse a negociar nuevos acuerdos dentro de esa Comisión paritaria, siendo esta potestad reservada para los sindicatos firmantes y la patronal. **De todas formas, lo que se propone no es negociar ningún acuerdo adicional al texto que finalmente firmen, sino que, una vez que firmen el convenio, permitan y fomenten abrir la comunicación entre patronal y asalariadas/os, dentro del respeto a la libertad sindical, para que el convenio se pueda ir enriqueciendo desde el consenso.**

D.2.3) INCLUSIÓN DENTRO DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUADA.

La formación continuada es otra de las demandas, en la que hemos coincidido por unanimidad, es necesario que se atienda con seriedad y cumplimentando medidas concretas y ajustadas a la realidad del elevado coste que supone la formación continuada en materia de salud animal. Actualmente el mayor peso económico de la formación recae sobre el personal asalariado, siendo el aporte de la empresa a esa formación escaso o, incluso, ficticio.

La propuesta por parte del grupo de trabajo es de que se desarrolle profundamente un capítulo específico sobre la formación continuada en la que se regule de qué forma se va a ofrecer la formación, los criterios para seleccionar la formación ofertada, los organismos que van a participar en la elaboración del programa docente, los organismos que van a participar en la ejecución de la formación, tanto privados como públicos, la financiación para dicha formación, tanto privada como pública y las medidas encaminadas a realizar un seguimiento de cómo se implementa esta formación. Creemos que si de verdad hay una propuesta de "occidentalizar" al sector veterinario en España a través de un convenio colectivo, este no puede dejar sin desarrollar una propuesta formativa acorde a los tiempos y a las necesidades, la capacitación del personal es un pilar fundamental dentro del capital de la empresa, y esa capacitación, no puede dejarse al azar, en medidas generalistas y vagas, y mucho menos en sectores como este, en el que la economía del conocimiento marca cada vez más la diferencia entre ser o no viable.

Este grupo de trabajo solicitó que fuesen incluidos los sindicatos veterinarios formados o que se formasen en un futuro dentro de una comisión de seguimiento de formación continuada para

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

poder tomar parte en el proceso de elaboración de propuestas de mejora, estudios sobre implementación de las medidas acordadas, seguimiento de las acciones desarrolladas en materia docente o recogida de incidencias o quejas.

No hubo respuesta al respecto.

E) CONCLUSIONES

Una vez analizada toda la información que hemos ido recabando a lo largo de los meses y viendo los resultados de las entrevistas mantenidas, entendemos que deberíamos extraer algunas conclusiones que nos permitan intuir en qué momento nos encontramos, qué acciones deberíamos tomar y cuáles creemos que son las necesidades que deberíamos cubrir ahora mismo si de planificar un futuro como colectivo unido y participativo se tratase.

Sería ingenuo pensar que, al margen de las consideraciones éticas de las responsabilidades que debería asumir cada organización, los intereses de los sindicatos mayoritarios sentados en la mesa de negociación concordasen con los de unas personas que plantean un modelo de organización colectiva al margen de los mismos. Teniendo esto presente, nuestro discurso con ellos nunca ha pretendido la exclusión ni el desplazamiento de los mismos para ejercer la función negociadora para la que están perfectamente legitimados según el Estatuto de los Trabajadores. El planteamiento de nuestras acciones ha tenido como eje central el fomento de la participación real de todo el colectivo y la colaboración como herramienta de trabajo para obtener una mayor y más diversa información que permitiese mejorar la toma de decisiones respecto a las condiciones laborales que se deberían modificar y el orden de prioridades sobre los factores más negativos.

En general, el resultado de las reuniones no ha sido tan satisfactorio como cabría esperar, pero con luces y sombras dependiendo del sindicato al que nos refiramos. No solo por no mostrar interés en la información del sector que les trasladábamos, ni por no estudiar en profundidad las propuestas que se les hacía, sino, también, por no entender en toda su extensión lo que significaba la propuesta de comunicación activa, entre todas las personas implicadas en la Veterinaria, que manteníamos como factor necesario para una organización eficaz, justa y realmente transformadora del sector veterinario. Quizás no supimos explicar bien el papel que desempeñábamos dentro de este proceso de negociación colectiva, al margen de los grandes sindicatos negociadores pero con intención de trabajar y colaborar si ello redundaba en un pacto mejor para todas las partes. Se perdió mucho tiempo en explicarnos las reglas de juego legales, el por qué nosotras y nosotros no contábamos en el proceso y en señalarnos con el dedo la dirección correcta para estar en la pista de juego: la afiliación, "o conmigo o no juegas". Era tiempo perdido, todas esas cuestiones ya las conocíamos antes de que estuvieran en una mesa. Seguían sin entender lo que les estábamos ofreciendo, las peticiones del colectivo veterinario pasadas a papel, la información de lo que la gente pedía. Nuestro grupo no entendía en qué influía que nosotras/os estuviésemos o no afiliados a un determinado sindicato, bien sea UGT, CCOO o la propia CIG, para que ellos mostrasen un mínimo interés por los datos aportados. Seguían hablándonos sobre el

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

colectivo veterinario y su problemática en tercera persona sin comprender que **el colectivo veterinario también somos nosotras/os**.

Por lo que se deduce de sus palabras en general tienen una visión de un sector atomizado, poco organizado, individualista, con escasa preparación en cuestiones de derecho laboral, muy bajo interés por la defensa colectiva y la afiliación, desconocimiento absoluto del proceso de negociación colectiva y que todo esto determina, en gran medida, la situación de precariedad laboral en la que nos encontramos.

En bastantes puntos de esas aseveraciones podemos estar de acuerdo, el grado de afiliación a sindicatos es casi anecdótico, y hay grandes lagunas en las cuestiones de derecho laboral, tanto por parte de empresarias/os como por la parte asalariada. Pero también somos conscientes de que algunos clichés son fruto de una mirada estática, inmovilista que no se sostiene a poco que la gente decide hacer algo.

El lado más positivo de todos estos meses de trabajo han sido, precisamente, constatar que, aunque significa un esfuerzo, como todas las cosas a las que te enfrentas por primera vez, hay más gente dispuesta a trabajar en conjunto por el único sentimiento de que es necesario, que es de justicia. Personas trabajando en red, elaborando documentos compartidos, cubriendo encuestas y animando, Skype como salón de reuniones, formando sindicatos propios, sacando horas para reunirse con los otros sindicatos. Personas estudiando textos, consultando abogados, resolviendo dudas, personas que no se conocen, o apenas se han hablado pero todas con ese sentimiento común de "hay que hacer algo". No, ahora ya no podemos aceptar tan a la ligera que seamos individualistas.

Por otra parte, todo este tiempo estudiando el sector, acumulando información, hablando con las personas nos ha permitido tener una visión más clara, más contrastada de cuál es el panorama actual del sector en su conjunto, nos hemos podido alejar algo más de los sesgos, incluidos los económicos, y eso debemos mantenerlo como oportunidad de mejora.

Es, por tanto, una tarea pendiente refinar nuestro modo de comunicar, para que pueda entenderse de forma sencilla las cuestiones en las que se constata la falta de conocimiento de nuestras compañeras/os de profesión. Explicar bien todas las cuestiones referentes a los derechos laborales que deben mantenerse en la firma del convenio laboral así como trasladar una información simplificada de los puntos que nos parecen esenciales que deberían respetarse en un convenio colectivo.

Precisamente, al ser testigos desde el principio de cómo se han venido sucediendo las cosas en torno al convenio colectivo con respecto a nuestra actuación de cara al mismo. Cómo han reaccionado las personas a título personal, las organizaciones, tanto colegiales como sindicales y patronales. La desconfianza hacia nuestras acciones que hemos tenido que vencer y explicar. El lenguaje prepotente, condescendiente y excluyente con el que se han dirigido a nosotras/os en bastantes ocasiones. La pobre argumentación con la que nos han querido convencer, las excusas tan mal planteadas para justificarse... Todo este tipo de experiencias no han hecho otra cosa que aclararnos, aún más, el camino que ya habíamos escogido con anterioridad para defender nuestro modo de vida de forma colectiva. Ahora, más que nunca, tenemos el convencimiento de que necesitamos estar juntas y juntos, necesitamos implicarnos y armar nuestras organizaciones, nuestras plataformas, nuestros sindicatos. No podemos confiar en que nos representen otros, no de esta manera, **necesitamos representarnos**. A lo largo de este documento hemos ido desvelando cuál es nuestra postura hacia determinados aspectos de la negociación colectiva que,

INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR VETERINARIO.

Conclusiones extraídas de las conversaciones con los sindicatos UGT, CCOO y CIG

de momento, se mantienen encima de la mesa. En todos estos meses nuestra postura no ha variado al respecto y se resume en varios puntos concretos:

- Rechazamos la inclusión de las horas complementarias dentro del convenio colectivo como fórmula para aumentar la disponibilidad de las/os asalariadas/os hacia las empresas a menor coste.
- Solicitamos que se respeten las 12 horas de descanso entre jornadas siempre, y que eso sea extensible a las situaciones en las que se haya tenido que cubrir una urgencia nocturna.
- Solicitamos que se incluya un complemento salarial por riesgos laborales y que se implementen de forma real todas las medidas necesarias para minimizar el impacto de los mismos sobre nuestra salud.
- Solicitamos que se incluya un artículo en el convenio para que los centros veterinarios se acojan a la futura ley sobre medicamentos peligrosos.
- Solicitamos un desarrollo exhaustivo del articulado referente al sistema de formación continuada que garantice una formación acorde a nuestro desempeño profesional y que no suponga una carga económica más para el personal contratado.
- Solicitamos desarrollar un método objetivo y externo de clasificación profesional en función a criterios de preparación/competencia, limitando lo más posible los criterios subjetivos.
- Queremos y solicitamos tener la oportunidad de mantener elecciones sindicales en los centros de trabajo con cuatro o más trabajadores/as. Solicitamos, un artículo dentro del convenio que recoja la posibilidad de elecciones sindicales en ese tipo de centros de trabajo.
- Queremos y solicitamos tener la posibilidad de comunicarnos con la patronal y con los sindicatos firmantes en la comisión paritaria. Solicitamos que los sindicatos veterinarios puedan comunicarse de forma bidireccional con patronal y sindicatos dentro de esa comisión.
- Solicitamos poder opinar sobre el sistema de formación continuada. Solicitamos formar parte de una comisión de seguimiento de la formación continuada.
- Solicitamos un sueldo digno, justo, equiparado a nuestras responsabilidades, obligaciones y categoría profesional.

Hemos mantenido estos argumentos y los seguiremos manteniendo siempre con educación, manteniendo el respeto en todo momento. Siempre hemos estado dispuestas/os a escuchar con atención cuáles eran las razones que podrían ofrecernos los sindicatos negociadores para rechazar nuestras peticiones y esas razones nos han generado más preguntas que respuestas y cada pregunta que nos genera nos aleja un poco más de lo que es un acuerdo equitativo.

Es por eso que vamos a seguir adelante. Seguiremos organizándonos como sindicatos o plataformas pero teniendo claro qué queremos para nuestro trabajo y qué cosas de este convenio no deben ser aprobadas y cuáles denunciadas.

Seguiremos también informando a nuestras compañeras/os de trabajo, a todas las personas sin excepción, porque ese tendría que haber sido siempre el primer paso que deberían haber cubierto el resto de las organizaciones implicadas en esta negociación de todas y todos .