

I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL HOSPITAL CLÍNICO VETERINARIO DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA, S. L.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, con independencia de donde estén situados.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedarán afectadas y vinculadas por el presente Convenio todas las personas que presten servicios, mediante relación jurídica laboral, para la empresa, excepto el personal de alta dirección. Quedan excluidos del presente convenio aquellos que presten sus servicios con cargo a subvenciones y/o presupuestos específicos dependientes de convenios o conciertos de colaboración establecidos por esta Empresa con organismos Públicos u otras entidades públicas y/o privadas que se regirá por las condiciones establecidas en los respectivos contratos laborales o de prestación de servicios y en función de la financiación prevista en dichos convenios de colaboración o subvenciones.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la empresa y el personal de la misma en el ámbito de las actividades y servicios de la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011, con independencia de su fecha de publicación.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba» y sus efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas global y conjuntamente. Las condiciones pactadas sustituyen, compensan y absorben, en su totalidad, a las que existían con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

A causa de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se aprueben en el futuro que impliquen una variación económica en todas o en alguno de los conceptos retributivos o condiciones laborales sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan las del presente convenio.

Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam» y con carácter de no absorbible, las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de menor jornada o de salario superior se les respetarán como derecho «ad personam».

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

Este Convenio Colectivo se podrá denunciar por cualquiera de las partes firmantes, mediante notificación por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 4 o, en su caso, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Para que la denuncia tenga efecto deberá registrarse ante la Autoridad Laboral competente.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales.

Si una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, o en caso de haber expirado el plazo máximo previsto, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de sus prórrogas, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Artículo 8. Cláusula de revisión salarial.

A 1 de enero de 2009, los salarios y demás conceptos económicos se incrementarán en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos u otra norma que fije el IPC previsto para el citado ejercicio.

A 31 de diciembre de 2009, se efectuará una nueva revisión si el I.P.C. real de dicho año si fuera superior al I.P.C. aplicado a 1 de enero, las retribuciones de

este Convenio, serán revisadas en el exceso de dicha cifra aplicando el porcentaje de exceso a la tabla salarial adjunta y demás conceptos económicos, con efectos de 1 de enero de 2009. Dichas revisiones se abonarán en una sola paga y dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación de las tablas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

A tal efecto, una vez se conozca el I.P.C. del periodo indicado se reunirá la Comisión Paritaria para confeccionar la Tabla correspondiente.

Procediéndose de igual forma para el resto de anualidades de vigencia del Convenio.

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 9. Definición y composición.

La Comisión Paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesta por los representantes del Personal y/o Comité de Empresa firmantes, en representación de los trabajadores, y por igual número de personas en representación de la Empresa.

La sesión constitutiva, deberá celebrarse en un plazo máximo de dos meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) del presente Convenio, en la que se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de la Comisión y la Secretaría de la misma.

Artículo 10. Competencias.

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio, siendo su resolución, previa publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba, vinculante para las partes.
- c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que sean planteadas por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.
- d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.
- e) Resolución de cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

Capítulo III. Organización del trabajo.



Artículo 11. Organización y Tiempo de Trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente.

Artículo 12. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 13. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales. Se excluyen de este ámbito de clasificación el personal de alta dirección y personal directivo y mandos. Dado que estos puestos de trabajo integran funciones clave de la organización y que requieren para su desarrollo un grado amplio de autonomía profesional y se valoran sobre la base de objetivos estratégicos y consecución de resultados

La inclusión del personal en los grupos profesionales vendrá determinada por los procedimientos establecidos en el presente Convenio, en ningún caso por la posesión del título per se.

El personal de la empresa se clasificará conforme a alguno de los siguientes Grupos:

Grupo I:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería, expedido por la Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como Grupo I en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo II:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/a que, estando en posesión, como mínimo, del correspondiente título de Ingeniería Técnica, Formación profesional de tercer grado, Diplomatura universitaria, Arquitectura Técnica o título equivalente reconocido por el Ministerio correspondiente, han sido o son contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como Grupo II en la descripción de puestos de trabajo.



Grupo III:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión, como mínimo, del correspondiente título de BUP, Bachiller Superior, Formación profesional de segundo grado, formación laboral equivalente o categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o convenio colectivo o hayan superado las pruebas de acceso para mayores de 25 años, han sido contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo III en la descripción de puestos de trabajo.

Grupo IV:

Forman este Grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión, como mínimo, del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente, Formación Profesional de Primer Grado o experiencia laboral equiparable, con categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo, han sido contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo IV en la descripción de los puestos de trabajo.

Grupo V:

Forman este grupo y se integrarán en él los/as trabajadores/as que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o formación laboral equivalente o experiencia laboral con categoría reconocida en Ordenanza laboral o convenio colectivo, han sido contratados/as para ejercer o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral que estén definidos como Grupo V en la descripción de los puestos de trabajo.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Artículo 14. Definición de las categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, así como la integración de las mismas en los respectivos grupos profesionales son las que a continuación se detallan (tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas si la empresa no las precisa):

Grupo I



JEFE DE ÁREA DE ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y NEGOCIO: Es el/la trabajador/a 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 funciones de administración, gestión, negocio y organización de la actividad propia del Hospital, así como de organización, supervisión, coordinación y control de todo el personal de la empresa.

VETERINARIO JEFE: Es el/la trabajador/a 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 funciones de organización, dirección, coordinación y supervisión del trabajo a desarrollar por los veterinarios y personal técnico y auxiliar de la empresa en la actividad clínica propia del Hospital, además de las propias como veterinario/a.

VETERINARIO: Es el/la trabajador/a 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 funciones de organización y realización de las labores clínicas que tengan lugar en el Hospital, derivadas de la prestación de servicios clínicos.

Grupo II:

ADJUNTO JEFE ÁREA DE ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y NEGOCIO: Es el/la trabajador/a 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 de las funciones administrativas de gestión y negocio y todas aquellas tareas análogas y complementarias que les sean encomendadas por el Jefe de Área de Administración, Gestión y Negocio.

INFORMÁTICO: Es el/la trabajador/a 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 funciones de diseño, puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización tanto componentes físicos («hardware») como lógicos («software»), aplicaciones y organización. Diseño y mantenimiento de página Web desde los aspectos estéticos, de imagen, comercial y de mercadotecnia.

Grupo III:

TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y NEGOCIO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de contabilidad, facturación y apoyo a las labores del jefe de



administración, gestión y negocio.

TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de contabilidad, facturación y atención al cliente, así como la organización, supervisión, coordinación y control de las tareas de los auxiliares de administración.

TÉCNICO DE RECEPCIÓN: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de facturación, atención al público, organización de la recepción, realización del arqueo de caja y control, supervisión y mantenimiento y archivo de la documentación necesaria, así como la organización, supervisión, coordinación y control de las tareas de los auxiliares de recepción.

TÉCNICO INFORMÁTICO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de diseño, puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización, aplicaciones y organización, así como funciones relacionadas con el diseño y mantenimiento de página Web. Organización, supervisión, coordinación y control de las tareas de los auxiliares informáticos.

TÉCNICO DE LABORATORIO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación 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 hospital; de apoyo a las labores del resto de técnicos; y de organización, supervisión, coordinación y control de las tareas de los auxiliares de laboratorio.

TÉCNICO DE FARMACIA: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de control y mantenimiento (en fecha de vigencia, buen estado de conservación y cantidad de stock considerado como necesario) de los medicamentos utilizados en el desarrollo de la actividad veterinaria, así como los depositados en la farmacia; control, limpieza, reposición y esterilización del instrumental y medicación durante las intervenciones y consultas; de apoyo a las labores del resto de técnicos; y de organización, supervisión, coordinación y control de las tareas de los auxiliares de farmacia.

TÉCNICO DE CLÍNICA VETERINARIA: Es el/la trabajador/a que reuniendo las

condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones de apoyo al veterinario durante la actividad clínica; control, limpieza, reposición y esterilización del instrumental y medicación durante las intervenciones y consultas; de apoyo a las labores del resto de técnicos; y de organización, supervisión, coordinación y control de las tareas de los auxiliares de clínica veterinaria.

Grupo IV

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de trámites administrativos de documentación de la empresa y su archivo, apoyo en tareas de contabilidad y facturación, así como de apoyo a los técnicos de administración, gestión y negocio o técnicos de administración, en aquellas tareas que le sean encomendadas por éstos.

AUXILIAR RECEPCIÓN: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de archivo de toda la documentación generada en la recepción, atención al cliente, así como de apoyo a los técnicos de recepción en aquellas tareas que le sean encomendadas por éstos.

AUXILIAR INFORMÁTICO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de apoyo en la puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización, aplicaciones y organización, así como funciones de apoyo al diseño y mantenimiento de página Web y a los técnicos informáticos en aquellas tareas que le sean encomendadas por éstos.

AUXILIAR LABORATORIO: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de limpieza y cuidado del material y equipos del laboratorio, así como de apoyo a los técnicos de laboratorio en aquellas tareas que le sean encomendadas por éstos.

AUXILIAR FARMACIA: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios tiene encomendadas las funciones propias de organización y cuidado de las instalaciones y material de farmacia, realización de las compras solicitadas por los técnicos de farmacia, así como de apoyo a los técnicos de farmacia en aquellas tareas que le sean encomendadas por éstos.

AUXILIAR CLÍNICA VETERINARIA: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias del mantenimiento y limpieza de las consultas y zonas utilizadas durante la actividad clínica, así como de apoyo a los técnicos de clínica veterinaria en aquellas tareas que le sean encomendadas por éstos.

ENCARGADO/CAPATAZ: Es el/la trabajador/a que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, y con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, tiene encomendadas las funciones propias de organización, coordinación y supervisión de las labores de los oficiales y mozos, y de apoyo a las labores de los auxiliares, en aquellas tareas en que sea requerido por ellos.

Grupo V

OFICIAL 1ª: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, con conocimientos prácticos elementales para el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas y bajo la supervisión del encargado o capataz.

OFICIAL 2ª: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, con conocimientos prácticos elementales para el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas y bajo la supervisión del oficial 1ª y del encargado o capataz.

MOZO: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, con conocimientos prácticos elementales para el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas y bajo la supervisión del oficial 1ª, oficial 2ª y del encargado o capataz.

LIMPIADOR/A: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, con conocimientos prácticos elementales para el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas y bajo la supervisión del oficial 1ª, oficial 2ª y del encargado o capataz.

Artículo 15. Categorías funcionales.

Pueden ser:

- 1.- Dirección
- 2.-Subdirección
- 3.- Jefe de Unidad
- 4.- Jefe de Servicio

Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría funcional mientras ejerzan dicha responsabilidad, y no consolidarán derecho adquirido alguno.

Artículo 16. Trabajos en diferente categoría.

La realización de trabajos de categoría de grupo superior o inferior, cuando no se pueda realizar la cobertura del puesto y siempre que se prevea que puedan producirse graves perjuicios para el servicio, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

Ningún puesto de trabajo podrá estar cubierto por tiempo superior a 6 meses en régimen de desempeño de funciones de categoría de grupo superior, sin que se proceda a la convocatoria del correspondiente proceso selectivo, salvo en los supuestos en que su titular tenga derecho a reserva del mismo.

El trabajador que sea adscrito a funciones de categoría de grupo superior, mientras desempeña ésta, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto temporalmente desempeñado, sin que en ningún caso pueda producirse merma retributiva alguna. No obstante, el mero desempeño de un grupo superior no consolidará estas retribuciones ni la categoría superior.

Los trabajos realizados en puestos de categoría de grupo superior podrán alegarse como mérito a efectos de promoción laboral. Dicha circunstancia deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a funciones correspondientes a categoría de inferior grupo profesional o retribución, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación y promoción profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

La empresa facilitará la formación necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas a los trabajadores a que hace referencia este artículo.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 17. Forma del contrato.

Todos los contratos deberán formalizarse por escrito, siempre que superen las cuatro semanas de duración. De no observarse tal exigencia, el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

Artículo 18. Modalidades de contratación.



La empresa se registrará por las diferentes modalidades de contratación existentes, según la legislación vigente, en cada momento.

a) 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, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el periodo de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Aplicable en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa y con una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación.

c) Contrato en prácticas.

La duración del contrato no podrá exceder de dos años, siendo la duración mínima de seis meses y pudiéndose prorrogar hasta su duración máxima en dos periodos hasta alcanzar el límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 75% del salario del convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad.

d) Contrato formativo.

La duración del contrato no podrá exceder de dos años, siendo la duración mínima de seis meses y pudiéndose prorrogar hasta su duración máxima en dos periodos hasta alcanzar el límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 75% del salario del Convenio para la categoría en que se contraten para esta modalidad para el primer año, y del 85% para el segundo.

No se podrán realizar a mayores de 21 años. Las citadas cuantías económicas para el contrato en prácticas y para los contratos celebrados para la formación (contrato formativo), no podrán ser en ningún caso inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

e) Contrato de obra o servicio determinado.

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto



la prestación, como la obra o servicio de que se trate.

f) Contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial es aquél por el que el personal se compromete a prestar sus servicios durante un número de horas inferior a la jornada anual establecida en este Convenio Colectivo, siendo la retribución del personal proporcional a la jornada realizada.

Artículo 19. Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba de:

Para los Grupos I, II y III: cuarenta y cinco días laborales.

Para el Grupo IV y V: veinte días laborales.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo resolver las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 20. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupos I, II y III: un mes.

Grupo IV y V: veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia al Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 15 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia al Grupo al que pertenezca, será de 20 días.

La falta del preaviso establecido facultará a la Empresa para deducir de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Capítulo V. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Artículo 21. Jornada.

La jornada laboral anual máxima de los trabajadores será de 1800 horas en cómputo anual, estableciendo como módulo semanal de referencia 40 horas



semanales. Los cómputos semanales o anuales horarios que para cada colectivo se establezcan para cumplir con la jornada efectiva anual fijada, no podrán generar de por sí horas extraordinarias, ya que solamente tendrán tal carácter aquellas horas que con su realización se sobrepase la jornada efectiva anual pactada, todo ello de conformidad con lo establecido sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada será preferentemente continuada, salvo que por razones de servicio tenga que ser partida. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una duración como mínimo de una hora, la jornada partida podrá fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso de quince minutos, tiempo que se considerará como de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y trabajadores o sus representantes, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido por contrato de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que se contabilizará la jornada desde que la persona está disponible en su puesto de trabajo hasta que lo abandona.

Las horas de mera presencia voluntaria de los trabajadores en el Centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectiva, ni se computarán a efectos de horas extraordinarias.

Anualmente se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral.

Artículo 22.Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Cuando la empresa recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores que realicen trabajo nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador



nocturno (trabajador que realice trabajo nocturno) a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo 23. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

2. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: por situaciones muy especiales y para realizar gestiones que no puedan resolverse fuera de su horario de trabajo y exclusivamente por el tiempo estrictamente necesario.

3. El trabajador, 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.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.





e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 24. Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, correspondiendo a cada uno de ellos la elección de la mitad del periodo. En caso de desacuerdo entre las partes la resolución quedará al arbitrio de la Comisión Paritaria creada en este Convenio.

3. El calendario de vacaciones se fijará por parte de la empresa y los representantes de los trabajadores. El trabajador y el empresario conocerán las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 25. Protección a la maternidad.

1. En el supuesto de que existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o en la salud del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

3. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

Artículo 26. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La 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 que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un

derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 27. Salario base.

1. El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo profesional en que se halle encuadrado.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas.

2. El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en el Anexo I.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base, se percibirán prorrateadas mensualmente.

Artículo 29. Plus de transporte.

Con independencia del salario, durante 11 meses, los trabajadores tendrán derecho a percibir un Plus extrasalarial de transporte que se establece en el Anexo I.

Artículo 30. Bolsa de vacaciones.

La Bolsa de vacaciones se abonará, en una sola paga, en el mes en el que se disfruten las vacaciones reglamentarias, a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su relación contractual, y su cuantía será la que figura en el Anexo I.

Artículo 31. Complemento especial (productividad).

1.- A partir del 1 de enero de 2008 se constituye un complemento especial dadas las características de la titularidad de la empresa que consistirá en un importe equivalente al 15% de la suma de los resultados obtenidos por la entidad (después de impuestos) en los tres ejercicios siguientes, siempre que se obtenga en esta operación un resultado final positivo. La cantidad resultante de aplicar el porcentaje sobre la indicada suma positiva se distribuirá entre todo el personal laboral en alta al final de cada periodo y con permanencia ininterrumpidamente, durante los tres ejercicios de referencia para su obtención.

2.- La distribución, de la cantidad total que se obtenga, se deberá realizar entre todo el personal que reúna las condiciones establecidas en el párrafo anterior en proporción a la retribución de cada uno de ellos del último año, considerado para el cálculo de este complemento, sobre el total de retribución de todos los trabajadores a quienes corresponda este complemento. No podrá un solo trabajador percibir por este concepto más del 20% del montante a repartir, en su caso.

3.- Abono: el pago se realizará mediante el abono de la cantidad que resulte una vez que se hayan formulado las cuentas anuales correspondientes al último ejercicio contemplado para el cálculo.

El importe de este complemento se incluirá en la nómina correspondiente al mes siguiente al que se produzca la formulación de cuentas y se abonará conjuntamente con el importe de dicha nómina en un solo pago.

Artículo 32. Complemento de Puesto de Trabajo.



Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional a la que se hallan adscritos.

Este complemento estaría constituido por los siguientes:

Complemento jefe de administración, gestión y negocio.

Complemento veterinario jefe.

Complemento técnico de administración, gestión y negocio.

Complemento técnico de administración.

Complemento técnico de recepción.

Complemento técnico de laboratorio.

Complemento técnico de farmacia.

Complemento técnico de clínica veterinaria.

Complemento auxiliar administrativo.

Complemento auxiliar recepción.

Complemento auxiliar laboratorio.

Complemento auxiliar farmacia.

Complemento auxiliar clínica veterinaria.

Complemento encargado/capataz.

Complemento oficial 1ª.

Complemento oficial 2ª.

Las cantidades asignadas a estos complementos, se recogen en el Anexo I.

Artículo 33. Complemento Localizaciones.

Para dar cobertura al funcionamiento continuado y permanente de los servicios sanitarios y/o de atención a las urgencias y emergencias, el personal veterinario permanecerá localizado, por turnos establecidos de cada uno de estos días (las 24 horas) por si hiciese falta desplazarse al hospital para la prestación de un servicio clínico.



No computará para la duración máxima de la jornada, los periodos en que el personal esté en situación de localización, a menos que su presencia física en el centro sea requerida, y por la exacta duración de ésta.

Artículo 34. Complemento Urgencias.

Las horas complementarias de guardia podrán ser compensadas, bien mediante su retribución dineraria equivalente al número de las efectivamente realizadas, según la tabla de retribuciones de este Convenio, bien en tiempo de descanso, de acuerdo con las necesidades organizativas del centro de trabajo debidamente justificadas y, en este último caso, a cada hora complementaria le corresponderá otra de inactividad.

Artículo 35. Plus de domingos y festivos.

Las horas trabajadas, en jornada ordinaria de trabajo, en día festivo ínter semanal o domingo que no tengan descanso compensatorio, se abonarán:

1. Domingos con un 50% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria según tablas.
2. Festivos con un 80% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria según tablas.

Artículo 36. Complemento Personal.

Se establece un único complemento Personal que retribuirá, de manera conjunta todos aquellos complementos personales no contemplados en el presente Convenio, que correspondan a derechos consolidados a su entrada en vigor. Este complemento tendrá el carácter de no absorbible.

Capítulo VII. Riesgos laborales.

Artículo 37. Salud Laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En este sentido, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y estará obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta



vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán, preferentemente, en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. 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 y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Faltas.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de las instalaciones, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

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

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, sin causa justificada.





4. La falta de aseo y limpieza personal.

B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

6. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

8. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves.

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

3. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días al mes o durante más de 20 días en el trimestre.

4. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad.

5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los propietarios de los usuarios del centro o servicio.

6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los propietarios, del



centro, del servicio o del personal.

7. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de hospital o clínica, así como la derivación de animales hospitalizados o usuarios del centro o servicio al propio domicilio del personal o de particulares o a profesionales de otros centros.

8. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

9. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

10. La reincidencia en falta grave, en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Artículo 40. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves:

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde un mes y un día hasta tres meses.
- Despido.



Artículo 41. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los treinta y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Título IX. Mejoras sociales.

Artículo 42.

La empresa completará las prestaciones económicas, a cargo de la Seguridad Social o de la Entidad Gestora que corresponda, que el trabajador perciba durante la situación de Incapacidad Temporal hasta el 100% de las retribuciones salariales mensuales, el complemento se abonará transcurridos los tres primeros días de la baja médica y mientras exista obligación de pago delegado de la prestación.

Disposiciones adicionales

Primera

Si por disposición legal de rango normativo superior, fuese necesario modificar alguna o algunas de las normas convencionalmente pactadas por resultar alteradas por dicha disposición, la CIVEA, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella disposición obligatoria, en los términos que la misma establezca, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dicha reforma.

Segunda

Los acuerdos, normas y derechos más beneficiosos del personal laboral, existentes a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, serán respetados, y se consolidarán como complemento Personal.

Anexo I. Tablas Salariales 2008

#*1*#

#*2*#

