

Mataderos

Enero 2025

Sr. Secretario General

Desde hace 35 años que se llevó a cabo la reestructuración de los Servicios Veterinarios Oficiales de mataderos (en adelante SVO), no se ha visto ningún detalle tendente a mejorar la situación laboral de los SVO, son cada día más los agravios comparativos que reciben estos respecto a otros EE.PP.. Somos conscientes que usted no es responsable de lo acontecido hasta su toma de posesión como Secretario General, pero sí que es cierto que varias medidas llevadas a cabo desde su incorporación al puesto sí le incumben de manera directa y han afectado con una sobrecarga en la labor diaria de los SVO.

Reiteradamente venimos denunciando la falta de consideración para con los veterinarios destinados en los mataderos, que vienen a sumarse al total y absoluto abandono y falta de valoración con el trabajo de estos profesionales. Profesionales mal pagados, con horarios interminables, y a los cuales se les trata como sanitarios de segunda si los comparamos con otros colectivos sanitarios del mismo grupo.

Además, y como prueba de lo antedicho y lo que vendrá por decirse en este documento las Cortes de Castilla y León en el año 2021 aprobaron por unanimidad una PNL que dice textualmente:

"Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a realizar un estudio de la situación actual de los mataderos de la Comunidad para elaborar un mapa que determine las necesidades de personal y horarios para cubrir los horarios ordinarios especiales y extraordinarios que en cada caso se requieran y trasladarlo a la Dirección General de Función Pública para que se lleven a cabo las modificaciones precisas en la relación de puestos de trabajo teniendo en cuenta que es una cuestión que afecta tanto a cuestiones de personal como presupuestarias".

A dicha PNL el ejecutivo ha hecho caso omiso desde la aprobación de la misma, aun teniendo la posibilidad de haber cumplido con ella en la última modificación de la RPT de la Consejería. Se nos va a permitir poner en duda que dicho estudio se haya realizado, pues tenemos constancia de que en varias ocasiones se ha solicitado el mismo a la Dirección General de Salud Pública, obteniendo hasta la fecha la negativa absoluta a entregarlo.

Esto no queda ahí, pues los agravios comparativos existentes con los EE.PP. del Subgrupo A1 que trabaja en el SACyL son flagrantes, ente del que no podemos obviar que usted es el Director Económico Presupuestario y Financiero (Decreto 42/2016, de 10 de noviembre, art. 8) y que dentro de sus competencias están todas las relativas a

- a) La planificación, programación y evaluación económico presupuestaria.
- b) La elaboración y propuesta, para su aprobación por el Presidente, del anteproyecto del presupuesto anual de ingresos y gastos de la Gerencia Regional de Salud.
- c) La gestión económica, presupuestaria y financiera.

...

Pero es que estas competencias son similares en muchos de los apartados a las que le corresponden como Secretario General de la Consejería (art 39 de la Ley 3/2001, de 3

de julio y art. 4 del Decreto 36/2011, de 7 de julio) y es por ello que está claramente en su mano el equiparar y dar un trato similar a ambos colectivos, esto es, los sanitarios asistenciales y los sanitarios no asistenciales que trabajan en Salud Pública. Entendemos que su posición dentro de ambos organigramas le confiere la posibilidad de tomar las medidas pertinentes para que no existan esas flagrantes diferencias, sobre todo en los emolumentos.

Perdida la oportunidad de iniciar un camino de equiparación con la última modificación de la RPT, esa institución castigó a los Veterinarios Directores con el ostracismo, muy a pesar de que todos ellos firmaron una petición reivindicativa, entre otras cosas, de incremento salarial.

Entendemos que usted conoce la situación laboral excepcional de los EE.PP. que desarrollan su labor diaria en los mataderos, pero no podemos dejar pasar esta oportunidad para volver a recordársela.

El trabajo que se desarrolla en el sector cárnico tiene una especificidad y acarrea unos efectos adversos en la salud de los SVO, tal como está reconocido y avalado por diferentes estudios y expertos en la materia

Como muestra podemos asegurar que son probablemente los únicos funcionarios a los que se les exige reglamentariamente una experiencia previa para desarrollar sus funciones (Reglamento Delegado (UE) 2019/624 de la Comisión de 8 de febrero de 2019).

Queremos traer aquí las declaraciones en sede parlamentaria del expresidente del Consejo General de Colegios Veterinarios de España (Badiola Díez) y que figura en el Diario de Sesiones de las Cortes de España de fecha 4 de mayo de 2011. Núm. 772:

“No sé si ustedes han estado alguna vez en un matadero, que no es precisamente un lugar muy agradable, como saben bien. En ese ambiente, vamos a decirlo así, hostil, es el único profesional que está defendiendo al ciudadano. Es así de claro. A veces han llegado incluso a padecer situaciones muy lamentables, muy tristes, con agresiones, atentados, etc., por defender a los ciudadanos”.

Los SVO de los mataderos son uno de los colectivos más afectados por todo tipo de riesgos laborales: además de los psicosociales (no podemos obviar que son los únicos funcionarios que realizan toda su jornada laboral en una empresa particular), que se deben en buena parte a las características de la profesión, hay otros como los ergonómicos o los físicos y en especial los motivados por el contacto casi continuado con posibles zoonosis que son especialmente importantes. Esta es la realidad y es un hecho que la mayoría de los veterinarios que realizan sus funciones en ese tipo de dependencias acaban su carrera profesional con largas bajas motivadas por todos esos factores, cuando no jubilados anticipadamente por incapacidades laborales.

En la actualidad, trabajan en Castilla y León a tiempo completo y según los datos de la última RPT 125 veterinarios en los mataderos a los que hay que sumar los veterinarios de zona (VZ en adelante) con o sin ATF a tiempo completo o a tiempo parcial. En total

son 73 mataderos con plazas en RPT, como ya hemos dicho 125 plazas singularizadas y 38 los mataderos con un sólo veterinario.

VETERINARI@S MATADEROS CyL RPT 2024							
provincia	ALTAS		MODIFICACIONES		total RPT		total prov
	VI	VD	VI	VD	VI	VD	
AV	2	1	1	3	3	4	7
BU	0	0	10	9	10	9	19
LE	5	1	7	9	12	10	22
P	2	1	2	2	4	3	7
SA	10	0	9	10	19	10	29
SG	3	3	1	3	4	6	10
SO	1	0	3	5	4	5	9
VA	4	0	5	6	9	6	15
ZA	3	0	1	3	4	3	7
total CyL	30	6	39	50	69	56	125
total CyL VI+VD	36		89		125		

En Soria un VI pendiente de amortización

El estrés, las patologías musculo-esqueléticas, las consecuencias derivadas de zoonosis y las motivadas por un continuo entorno laboral con alta humedad, frío, ruidos, etc., ocupan los primeros puestos en la lista de enfermedades que causan baja laboral entre los veterinarios.

Y, efectivamente, entre los principales riesgos de salud que se relacionan con la práctica veterinaria en mataderos e industrias cárnicas, se destacan los siguientes:

❖ RIESGOS PSICOSOCIALES

El colectivo de los SVO es uno de los sectores profesionales con más tendencia a sufrir patologías relacionadas con los factores psicosociales: estrés laboral/burnout, violencia laboral, hostigamiento psicológico (mobbing), pues como ya hemos descrito su trabajo se realiza continuamente en “campo contrario” y sus actuaciones tendentes a salvaguardar la salud pública, suponen en la mayoría de los casos, cuando no en todos, mermas en los ingresos de las empresas, con el consiguiente problema.

Siempre, el ritmo acelerado de trabajo empieza incluso antes de que comience la jornada laboral de la empresa donde desarrolla sus funciones. Este colectivo comienza su jornada antes que la de la propia empresa con el fin de garantizar que las instalaciones se encuentran en perfecto estado de uso.

La sensación de quedarse atrás constantemente se ve agravada por el hecho de que la mayoría de los mataderos e industrias cárnicas no tienen suficiente personal funcionario veterinario y las funciones de estos son múltiples y con un incremento continuo.

Junto al intenso ritmo de la jornada normal de trabajo está la carga mental elevada causada en gran medida por la toma de decisiones inmediatas que deben asegurar la salud pública por encima de criterios económicos.

Los empresarios proyectan sus problemas sobre estos veterinarios en un intento de modificar sus decisiones de una forma constante. Y cuando las limitaciones económico-financieras se ven afectadas el hostigamiento llega a extremos absolutamente insostenibles.

La alta intensidad y el ritmo extenuante de su trabajo ponen a los SVO en especial riesgo.

Diversos procesos psicológicos están en la base de la relación entre la organización del trabajo y la salud. Se trata de mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), comportamentales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y tienen su base en la interacción entre las oportunidades y demandas ambientales y las necesidades, habilidades y expectativas individuales.

Según un reciente estudio de AVMA, la prevalencia del síndrome de burnout entre los veterinarios españoles alcanza el 21%.

❖ Estrés laboral.

Cuando se perciben las demandas como excesivas o amenazantes para el bienestar, aparece el estrés como respuesta del organismo.

La gran cantidad de estresores en el lugar de trabajo de los SVO implica una alta probabilidad de sufrir estrés, depresión, fatiga emocional y, en etapas más avanzadas, síndrome de burnout. De hecho, según un estudio este trabajo veterinario es percibido como estresante por el 80% de los veterinarios del Reino Unido. Podemos señalar muchos y diferentes estresores en el lugar de trabajo del veterinario, incluyendo el exceso de trabajo y largas jornadas laborales, empresarios exigentes y la aparición de conflictos económicos con ellos, transmisión de malas noticias, estrés ético y moral, balance negativo entre su vida social y laboral, y la exposición continua al sacrificio animal. A esta larga lista, pueden añadirse algunos estresores indirectos, como lidiar con el maltrato animal; la necesidad diaria de reciclarse y ponerse al día con los conocimientos y normativa más novedosos y las nuevas técnicas de detección de patologías; los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo; el miedo a cometer errores con el diagnóstico *post mortem*; y los salarios bajos comparativamente con otros EE.PP., si tenemos en cuenta la especial dedicación en horarios y carga laboral. Otra causa importante es el escaso reconocimiento social que existe hacia la profesión veterinaria y en especial hacia los SVO. Por poner un ejemplo durante la pandemia ellos fueron algunos de los que no dejaron de trabajar ni un solo día para que el suministro

de carne no faltase y nadie habló de los SVO, salvo para hacer mención que en esas industrias fue donde se produjeron los mayores focos de contagio.

También hay que decir que la práctica veterinaria se ve obligada a ocupar una posición moral difícil y compleja porque sirve tanto a intereses humanos como a intereses sociales (salud pública), dos elementos que no siempre pueden estar libres de conflictos. En la delgada línea que demarca ambos intereses, los conflictos éticos son comunes. Esto se debe principalmente a que los SVO siempre buscan un equilibrio entre sus obligaciones de garantizar la salud pública y, al mismo tiempo, satisfacer las expectativas económicas de los propietarios de las industrias, lo que puede depender de cuestiones específicas.

Además, en el caso de las mujeres veterinarias que trabajan en este sector, en el que la inmensa mayoría de los trabajadores son hombres, se ve agravado por un claro machismo.

Entre los principales factores de riesgo que provocan este elevado nivel de estrés en el veterinario de matadero e industria cárnica, están:

- Inseguridad laboral, que afecta al veterinario interino (el 60 % de la plantilla).
- Escaso reconocimiento social del trabajo realizado por el veterinario (la población desconoce la labor de estos profesionales).
- Mantenimiento de un elevado nivel de atención de forma continuada durante la mayor parte de la jornada laboral.
- Trabajo que exige un alto nivel de implicación personal.
- Contacto continuo con personal demandante de su servicio.
- Exceso de horario con falta de tiempo para atender las cada día mayores tareas administrativas.
- Exceso de carga burocrática.
- Conflictos derivados de las relaciones con los diferentes sectores (empresa, ganadero, entradores, transportistas, y trabajadores).
- Elevados ritmos de trabajo marcado por las necesidades de producción que buscan la mayor rentabilidad posible de la empresa.
- Obligación de estar al día en todo lo relativo a normativa, patologías, nuevos procesos patológicos, etc.
- En el veterinario de edad avanzada, problemas de movilidad, de patologías por movimientos repetitivos, cargas de pesos, adaptación al horario de trabajo de cada matadero, etc.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el 10% de las bajas actuales están relacionadas con el estrés laboral. El estrés provoca una fuga de energía, que cuando se mantiene en el tiempo, acaba desembocando irremediabilmente en una cronificación del estrés que se denomina “burnout”.

Los síntomas físicos del “burnout” son el agotamiento, malestar general, insomnio, pérdida de apetito, depresión, ansiedad y trastornos digestivos, respiratorios, cardiovasculares y músculo-esqueléticos.

❖ **Violencia laboral**

Uno de los principales problemas para las y los SVO es la creciente violencia (tanto física como verbal) que, si bien es cierto se trata de un reflejo de la violencia existente en la sociedad actual, representa un problema cada vez más preocupante. La disminución de la rentabilidad en la producción animal, hace que todas las partes implicadas (industria, entradores, transportistas y ganaderos) tengan una actitud agresiva hacia el veterinario.

Otro aspecto preocupante a tener en cuenta es el hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing). En esta parte de la profesión veterinaria, el mobbing se manifiesta a través de determinadas medidas: malos horarios de manera sistemática; sobrecarga de trabajo; condiciones ambientales muy adversas, zoonosis, etc.

❖ **Insatisfacción laboral**

Definiendo la insatisfacción laboral como el grado de malestar que experimenta el trabajador o la trabajadora con motivo de su trabajo, se podrían destacar entre sus múltiples causas:

- Escasa o nulas posibilidades de promoción (los SVO desde que comienza a trabajar prácticamente tocan techo en sus metas profesionales).
- Conflictos de relación con empresario, entrador, transportista y ganadero, relaciones que generan mal ambiente de trabajo.
- Conflictos con los trabajadores de la empresa que ven al veterinario como la persona que con sus medidas rebajan los ingresos de las empresas y por tanto peligra su puesto (de esto se encarga especialmente el empresario hostigando a los trabajadores)
- Inestabilidad laboral en el caso del veterinario interino.
- Problemas de conciliación laboral, personal y familiar. En el sector veterinario, los destinos en ocasiones están muy alejados de los núcleos de población.
- Fatiga motivada por el alto requerimiento mental en el trabajo.
- Cambio permanente de las condiciones laborales, supeditado a las necesidades y producción de las empresas.

❖ **RIESGOS DERIVADOS DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD**

Además, los SVO se someten a otro tipo de riesgos relacionados con las condiciones de seguridad: caídas, choques, golpes, sobreesfuerzos, accidentes *in itinere*, etc. Riesgos

por estar expuestos a agentes biológicos, químicos y físicos. Contaminación acústica, deficiente iluminación, malas condiciones termo higrométricas, radiaciones. Riesgos ergonómicos: postura de trabajo, realización de movimientos repetitivos, falta de mobiliario ergonómico, esfuerzos y carga de pesos, etc. Riesgos físicos: esfuerzo físico que provoca lesiones musculares y en articulaciones, etc.

Todas estas dificultades expuestas previamente tienen unas consecuencias:

En el aspecto laboral: absentismo y bajas por IT, bajo rendimiento cuantitativo y cualitativo, incremento del número de accidentes, conflictos interpersonales, comportamientos inseguros.

En el aspecto físico: alteraciones orgánicas musculares; gástricas e intestinales, como indigestión, vómitos, acidez, estreñimiento, úlceras, colon irritable; cardíacos y vasculares, como palpitaciones, arritmias y dolor en el pecho, enfermedades coronarias (infarto de miocardio), e hipertensivas; alteraciones pulmonares y respiratorias, como dificultad para respirar o respiración anormalmente rápida o profunda, asma; del sistema nervioso central, como trastornos del sueño, debilidad, desfallecimientos o dolores de cabeza; problemas auditivos que dificultan la tarea; cutáneos: eczemas, sarnas y otras enfermedades de la piel; inmunitarias: baja resistencia a la enfermedad, infecciones frecuentes, agravamiento de enfermedades de base inmunológica.

En resumen, estos trabajadores sufren:

a) **Penosidad**: pues realizan actividades en condiciones extremas que implican un esfuerzo constante o de gran dificultad caracterizado, entre otras circunstancias, por la edad, la exposición al frío extremo (la temperatura regulada para las salas de despiece es inferior a 12º C y las cámaras de mantenimiento de los productos están en refrigeración por debajo de 5º C y en congelación por debajo de -18º C), ruido (toda la maquinaria es neumática para evitar riesgos de descargas eléctricas, exposición al ruido superior a 80 decibelios), vibraciones (la gran mayoría de las máquinas producen vibraciones), atención permanente requerida (la constante utilización de cuchillos y otras herramientas cortantes implican atención permanente), uso permanente de fuerza física (la inspección *post mortem* conlleva el movimiento de piezas de todo tipo de peso elevado como intestinos, pulmones, estómagos, hígados, etc.) uso permanente de equipos de protección personal portados (los EPIs se utilizan de forma constante, calzado especial, guantes de malla, guantes de vinilo y anticorte, pantallas o gafas protectoras, ropa de abrigo, etc.).

b) **Turnicidad**: en todos los mataderos e industrias cárnicas los SVO se acomodan a los turnos de las empresas variando los mismos de tal forma que éstos trabajan en los distintos turnos de las mismas.

c) **Nocturnidad**: la mayoría de los mataderos comienzan su jornada laboral en horario nocturno cuando no desarrolla todo él en esas condiciones.

d) **Peligrosidad**: al realizar actividades en las que se produce exposición a factores de riesgo con potencial o capacidad de daño grave (atrapamiento, coces, cornadas etc. en la inspección *ante mortem*), contacto con vectores (pulgas, garrapatas, moscas y otros insectos)

- e) **Insalubridad**: al exponerse a un ambiente susceptible de ser perjudicial para la salud (estancia en cuadras, zonas de mondonguería, etc.).
- f) **Toxicidad**: al realizar actividades en las que se produce exposición a contaminantes químicos por inhalación, vía dérmica, digestiva u ocular (utilización de ácido clorhídrico y otros compuestos químicos), fugas de amoníaco de refrigeración de las cámaras, etc.

Entendemos que todo esto sería suficiente para instar a la administración a que se nos valorasen dichas circunstancias, que sin lugar a dudas son diferenciadoras del resto de EE.PP., y ostensiblemente gravosas para la salud de los SVO.

Pero es que la administración autonómica además de no valorar esas circunstancias, incumple de manera continuada con la normativa en vigor en especial en lo relativo al Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

Queremos traer aquí la resolución del Procurador del Común de 18 de enero de 2018 dirigida a la Consejería de Presidencia, en la que entre otros términos dice:

“Cuarto. Las previsiones contenidas en el art. 2.5 de la Ley de Función Pública de Castilla y León y en el art. 2.3 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León no resulta de aplicación al personal funcionario sanitario de Servicios Veterinarios Oficiales de Salud Pública de la Consejería de Sanidad, en tanto en cuanto que no prestan sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud y se rigen, por tanto, por la misma normativa que el resto de los funcionarios que prestan servicios en la Administración de la Comunidad”.

Ello viene a ratificar lo que figura en el referido Decreto, y más concretamente en el art. 2.3:

“El resto del personal funcionario sanitario no referido en el párrafo precedente se regirá por lo dispuesto en este decreto, sin perjuicio de las adaptaciones que resulten necesarias”.

Los SVO carecen de un calendario laboral y de una compensación de jornada regulada de forma legal.

Además, se incumple con ellos en lo regulado al horario general, que en cambio sí disfrutaban el resto de EE.PP..

Los SVO no se pueden acoger a otras ventajas que si tienen el resto de EE.PP., un ejemplo es la adaptación del horario por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Los SVO no disponen de la posibilidad de programar su vida personal, dado que la administración autoriza los cambios de los horarios de funcionamiento de los establecimientos con tan sólo 48 h de antelación e incluso menos.

Pero como venimos poniendo de manifiesto tampoco se han regulado los horarios especiales conforme al art. 16 del Decreto 59/2013, por tanto, si la administración no lo considera necesario está claro y viene a demostrar que no existen condiciones especiales

de prestación de este servicio por lo que estos SVO pueden acogerse al horario y condiciones laborales del resto de EE.PP.. Prueba de que cuando la Administración lo estima oportuno lo regula son los ejemplos reflejados en la Orden FAM/772/2017, de 29 de agosto, y en la Orden MAV/996/2023, de 4 de agosto.

Sólo una negociación y una publicación de lo acordado puede dar pie a que estos EE.PP. se puedan acoger a horarios especiales con las preceptivas compensaciones, ya sean estas horarias, económicas o ambas.

A mayor abundamiento la jornada de trabajo actual de los SVO que desarrollan su actividad en esos establecimientos es ordinaria con el horario general de dependencias administrativas y exactamente igual a la del resto de veterinarios, la comunicación de equivalencia del puesto de trabajo enviada a través del programa persigo así lo indica:

2. DATOS DEL PUESTO ACTUAL

Dependencia Orgánica: 00004889 - CONSEJERIA DE SANIDAD 00005464 - SECRETARIA GENERAL 00006351 - SERVICIO TERRITORIAL DE SANIDAD DE PALENCIA 00006509 - DEMARCACION.- PALENCIA			
Provincia: 24	Localidad: PALENCIA		
Puesto de Trabajo: 21401 - Veteri Direc Matadero/Indus Aliment	Estado Puesto: REAL		
Puesto Tipo: C.A111 - Veteri Direc Matadero/Indus Aliment			
Grupos/Subgrupos: A1	Nivel: 24	Tipo Admin: A1	Tipo Jornada: ORD
Complementos: E13		Forma Provisión: CO	
Cuerpo/Escala/Especialidad/Agrp. Especialidad: C. F. S. Sanitario (Veterinarios)	Requisitos:	Funciones: Función FCA111	

2. DATOS DEL PUESTO ACTUAL

Dependencia Orgánica: 00004889 - CONSEJERIA DE SANIDAD 00005464 - SECRETARIA GENERAL 00006351 - SERVICIO TERRITORIAL DE SANIDAD DE PALENCIA 00006509 - DEMARCACION.- PALENCIA			
Provincia: 24	Localidad: PALENCIA		
Puesto de Trabajo: - Veterinario	Estado Puesto: REAL		
Puesto Tipo: C.A104 - Veterinario			
Grupos/Subgrupos: A1	Nivel: 23	Tipo Admin: A1	Tipo Jornada: ORD
Complementos: E10		Forma Provisión: CO	
Cuerpo/Escala/Especialidad/Agrp. Especialidad: C. F. S. Sanitario (Veterinarios)	Requisitos:	Funciones: Función FCA104	

Siguiendo con el agravio comparativo con respecto al resto de EE.PP. del subgrupo A1, aquellos que trabajan en Instituciones sanitarias disponen de unos complementos ostensiblemente superiores a los de los sanitarios no asistenciales (SVO). Recientemente se ha publicado un **incremento del complemento de atención continuada** (Decreto

26/2024, de 28 de noviembre) tal y como figura en el siguiente cuadro, para el caso de presencia física:

	<i>IMPORTE</i>
a) Cuantía del valor hora por la prestación de servicios de atención continuada bajo la modalidad de guardias ordinarias de presencia física	30,12 €
b) Cuantía del valor hora por la prestación de servicios de atención continuada bajo la modalidad de guardias de presencia física en sábados, domingos y festivos	33,58 €
c) Cuantía del valor hora por la prestación de servicios de atención continuada bajo la modalidad de guardias de presencia física los días 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre	43,21 €

Pero lo llamativo del caso es que ese complemento de atención continuada existe en el caso de los veterinarios de salud pública y así figura en la Ley de presupuestos de todos los años desde hace varias décadas, sin que se desarrolle y por tanto sin que se abone. Citamos textualmente lo que figura en la que está en vigor (Ley 5/2024, de 9 de mayo, art. 13.i):

“Los veterinarios de salud pública de los servicios veterinarios oficiales destinados en mataderos e industrias alimentarias que realicen funciones en horarios nocturnos, así como sábados, domingos y festivos podrán recibir un complemento de atención continuada de turno de noche y turno de sábados, domingos y festivos, respectivamente, por el desempeño de sus funciones. Por la Junta de Castilla y León se establecerán las cuantías y requisitos que deben concurrir para su devengo”.

Es cierto que existe una regulación parcial de tal retribución en el caso de la nocturnidad, pero claramente desfavorable para los A1 no asistenciales, incluso inferior a la percibida por el subgrupo A2 (modalidad A que son 489,10 € a la que hay que sumar la modalidad B).

COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA DE TURNO DE NOCHE DE LOS SERVICIOS VETERINARIOS OFICIALES DE SALUD PÚBLICA

<i>Mensual</i>
337,57

<i>Hora</i>
2,45

Dicha cantidad es más de 12,3 veces inferior a la que perciben los asistenciales del mismo subgrupo A1 en las jornadas ordinarias, casi 13.7 veces menor en los sábados, domingos y festivos y 17,6 veces en el caso de fiestas señaladas (los SVO también trabajan los días 24 y 31 de diciembre). No olvidemos que en el caso de los SVO el carácter es de presencia física igual que en los asistenciales. El resto de turnos (sábados, domingos y festivos) no se abonan de ninguna manera a los no asistenciales. Además, en los casos del subgrupo A1 asistencial se les concede descanso post guardia, cosa que no ocurre en los no asistenciales.

Hay que tener en cuenta, como añadido, que el horario laboral ordinario de los EE.PP. es de 35 h semanales, mientras que los SVO tienen, en muchos casos, ese horario como extraordinario llegando a alcanzar horarios de hasta 48 h, sin los preceptivos descansos de 12 h entre jornadas y además en la mayoría de los casos con la plantilla incompleta. Este horario hace que reiteradamente se incumpla el estatuto de los trabajadores (de aplicación al no existir norma específica al respecto, ni convenio, ni acuerdo entre las partes). Este incumplimiento se sustancia en especial en lo referente a los artículos:

34. En determinadas épocas del año (campañas de Navidad, de Semana Santa, etc.) los que trabajan a turnos no pueden disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 h.

36.3. Definición de trabajo a turnos. No podrán estar más de dos semanas consecutivas en nocturnidad (salvo voluntarios). En el caso de que se incluyan en los turnos domingos y festivos se podrá hacer por equipos por semana o contratar personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días de la semana.

36.5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Por otro lado, la Directiva 2003/88/CE, se incumple manifiestamente por la administración, en lo referente a:

Capítulo 2, art. 3 Descanso diario. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.

A este respecto el estatuto de los trabajadores habla de 12 h.

Capítulo 2, art. 5. Descanso semanal. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3. Cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un período mínimo de descanso de 24 horas.

Capítulo 2, art. 6. Duración máxima del tiempo de trabajo semanal. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;

b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

No acaba aquí el tema de horarios, pues añadidos a esos turnos interminables, constantemente de noche, sin descanso reglamentario, tenemos que sumar que en varios mataderos de la Comunidad se tiene instaurada la semana catalana (de domingo a jueves), lo que hace que a los SVO se les impide que exista un equilibrio entre dos facetas: su labor profesional y su vida personal y familiar. La conciliación se convierte en una «misión imposible», no lográndose el reto de lograr el ansiado equilibrio entre vida laboral y vida personal. Es obvio que todas las partes deben poner algo y que se trata de un desafío diario y cambiante, pues hay momentos en los que conciliar resulta más difícil, principalmente porque surgen nuevas demandas desde el punto de vista familiar, o porque hay períodos en los que se requiere un mayor esfuerzo en el trabajo. Pero es que en el caso de los SVO esto no es un reto, es una quimera y como ya hemos dicho una «misión imposible».

Pero sigamos con los agravios comparativos. Los SVO tienen su dependencia orgánica en la Demarcación correspondiente (véase las comunicaciones de equivalencia insertadas a continuación) pero es que esa dependencia orgánica es la misma que figura en cualquier otro VZ, tal y como se puede ver en estos adjuntos:

2. DATOS DEL PUESTO ACTUAL

Dependencia Orgánica: 00004889 - CONSEJERIA DE SANIDAD 00005162 - SECRETARIA GENERAL 00006351 - SERVICIO TERRITORIAL DE SANIDAD DE PALENCIA 00006509 - DEMARCACION.- PALENCIA			
Provincia: PA	Localidad: PALENCIA	Estado Puesto: REAL	
Puesto de Trabajo: 21401 - Veteri Direc Matadero/Indas Aliment		Nivel: 24	Tipo Admin: A1
Puesto Tipo: CA111 - Veteri Direc Matadero/Indas Aliment		Forma Provisión: CO	Tipo Jornada: ORD
Grupos/Subgrupos: A1		Funciones: Función FCA111	
Complementos: E13	Requisitos:		
Cuerpo/Escala/Especialidad/Agrp. Especialidad: C. F. S. Sanitario (Veterinarios)			

2. DATOS DEL PUESTO ACTUAL

Dependencia Orgánica: 00004889 - CONSEJERIA DE SANIDAD 00005162 - SECRETARIA GENERAL 00006351 - SERVICIO TERRITORIAL DE SANIDAD DE PALENCIA 00006509 - DEMARCACION.- PALENCIA			
Provincia: PA	Localidad: PALENCIA	Estado Puesto: REAL	
Puesto de Trabajo: - Veterinario		Nivel: 23	Tipo Admin: A1
Puesto Tipo: CA104 - Veterinario		Forma Provisión: CO	Tipo Jornada: ORD
Grupos/Subgrupos: A1		Funciones: Función FCA104	
Complementos: E10	Requisitos:		
Cuerpo/Escala/Especialidad/Agrp. Especialidad: C. F. S. Sanitario (Veterinarios)			

Cómo puede ser que si un VZ realiza una inspección, por corresponderle, a un bar/cafetería sito en el matadero, a una sala de despiece sito en el matadero pero con ASF distinta a la del matadero, a un operador cárnico que tenga sus oficinas en las dependencias del matadero, etc., la realiza en un vehículo oficial y si no lo hubiese se le bonifica el kilometraje (art. 2.b del Decreto 252/1993, de 21 de octubre), mientras que los SVO tiene que ir a su trabajo en vehículo particular sin ningún tipo de compensación, exponiendo su patrimonio (vehículo particular) sin que, al menos que conozcamos,

exista un fondo de compensación de daños que permita la compensación de los sufridos por accidente en los vehículos particulares utilizados para efectuar los desplazamientos hasta los mataderos.

Otro caso similar es el de los empleados de la Consejería de los subgrupos A1 y A2, los médicos y DUEs, a los que se les paga el desplazamiento desde el Centro de Salud hasta el consultorio local en el que desarrollen su labor. Esto se viene haciendo desde el Acuerdo 103/2004, de 29 de julio. No queda ahí el agravio pues a estos se les abona la manutención conforme a dicho acuerdo, mientras que a los SVO cuando tienen que desarrollar su jornada en horario de mañana y de tarde de forma continua (en muchas ocasiones) o cuando salen del trabajo con posterioridad a las 16 h y el matadero no está en la localidad de residencia habitual, no se les abona nada (cosa que sí ocurre con el resto de EE.PP.). Somos conscientes que ese trabajo realizado, en la mayoría de los casos, no se trata de una comisión de servicios al uso, pero consideramos que se debería tener en cuenta a la hora de buscar una solución de indemnización a los compañeros que sufren tales circunstancias.

Hemos calculado las cantidades, de una forma no exhaustiva, que se deberían abonar a estos EE.PP. y los números son los siguientes:

Provincia	Nº km totales	Km a abonar	0,26 €/km
AVILA	110.536	66.052	17.173,52
BURGOS	60.959	35.011	9.102,86
LEON	74.472	74.472	19.362,72
PALENCIA	24.943	24.943	6.485,18
SALAMANCA	112.814	79.185	20.588,10
SEGOVIA	59.666	7.162	1.862,12
SORIA	27.385	12.264	3.188,64
VALLADOLID	51.013	33.695	8.760,70
ZAMORA	36.175	6.105	1.587,30
Total	567.963	338.889	88.111,14
	Total sin Ávila y Zamora		67.763,02

Téngase en cuenta que de esa cantidad total (88.111,14 €) se deben descontar las correspondientes a las provincias de Ávila y Zamora donde ya se abonan los kilómetros generados, situación que supone una demostración de que tal abono puede extenderse al resto de veterinarios de la Comunidad. En definitiva, los costes totales supondrían **67.763,02 €**; esta petición ya se realizó el 28/02/2023 a esa S.G. sin recibir respuesta alguna hasta la fecha.

Y ya que hablamos de indemnizaciones es tremendamente injusto y una prueba más del maltrato de la administración hacia los SVO, el que se dio tras la pandemia. En aquella ocasión los sanitarios asistenciales y parte de los no asistenciales (epidemiólogos) recibieron una gratificación por el trabajo realizado durante la misma, mientras aquellos trabajaban a turnos para no sufrir sobrecarga o incluso desde su casa, los SVO trabajaron presencialmente todos los días sin recibir ni gratificación ni consideración alguna por parte de la administración, es más podemos asegurar que con una elevada sobrecarga laboral puesto que en esos días del confinamiento,....., se consumió más carne que en

otras épocas del año, además de que no debemos de olvidar que los mataderos fueron los mayores focos de brotes en todo el mundo. Sólo la gran profesionalidad de los SVO impidió que estos sufriesen las consecuencias de la patología y además en la mayoría de los casos sin que se les suministrase los EPIs necesarios para evitar el contagio.

A mayor abundamiento y como una nueva prueba del ninguneo de la administración a los SVO ha sido la implementación de un sistema de doble autenticación para el acceso al correo institucional, el cual se debe realizar con los móviles particulares de los SVO y todo ello sin contar con la previa anuencia de estos EE.PP.. No existe un caso similar entre el resto de EE.PP. sanitarios de esta autonomía.

No podemos dejar de referir lo ocurrido con la formación, los SVO forman constantemente a los veterinarios sustitutos sin percibir ningún tipo de compensación, cosa que sí ocurre con el colectivo sanitario asistencial. No es comprensible que exista esa sobrecarga laboral para los SVO más cuando a la DGSP, se le ha ofrecido la realización de cursos de formación para parados en los mataderos de CyL. Debemos de recordar que la exigencia legal de tener formación para trabajar en un matadero viene regulada en la normativa europea.

Es ineludible lo exigido por la normativa en vigor, que exige entre otras cosas:

“Para poder trabajar de manera independiente, cada veterinario oficial deberá recibir formación práctica durante un período de prácticas de al menos doscientas horas. La formación pertinente recibida durante los estudios de veterinaria podrá ser tenida en cuenta en el período de prueba. Durante este período, el veterinario en prácticas deberá trabajar bajo la supervisión de veterinarios oficiales ya existentes en mataderos, salas de despiece y explotaciones. La formación deberá versar en particular sobre la auditoría de las buenas prácticas de higiene y los procedimientos basados en los principios del sistema APPCC”.

La auditoría realizada al respecto de España del 18 de enero de 2021 al 29 de enero de 2021 con *“objeto de evaluar los sistemas de control de la seguridad alimentaria que regulan la producción e introducción en el mercado de carne de bovino, incluida su trazabilidad (DG (SANTE) 2021-7191) realizada por la Unidad de Auditorías y Análisis de Salud y Alimentarios de la DG de Salud y Seguridad Alimentaria de la Comisión Europea”* se indicó como RECOMENDACIÓN número 2: *“Velar por que las Autoridades de Control dispongan de un sistema adecuado para formar y apoyar a los veterinarios que realizan controles oficiales solo de forma ocasional, como se requiere en el artículo 5, apartado 4, del Reglamento (UE) 2017/625.”* En dicha auditoría se visitaron Mataderos de C y L.

Por tanto, es incomprensible que la Junta de CyL haga caso omiso a tal recomendación y la normativa en vigor y continúe nombrando sustitutos e incluso interinos en plazas de los SVO sin la preceptiva formación. Téngase en cuenta que tales circunstancias suponen una sobrecarga en formación para los que ocupan esos puestos habitualmente, además de unas disfunciones en la inspección muy importantes además de problemas para superar auditorías para exportación a terceros países, entre otras cosas.

Tampoco podemos obviar la carga, cada día mayor, que ha conllevado la implementación de programas como el DOCO, PVyC, aplicaciones como TRACES, etc, etc. Lo cual no se ha

tenido en cuenta a la hora de valorar las necesidades de plantilla. Está claro que la administración tiene en gran consideración a los SVO pues entiende que tienen el don de la ubicuidad, en especial en aquellos mataderos en los que la plantilla es de un solo técnico.

No podemos olvidar la falta de consideración tenida por la Administración en la última edición de las credenciales de inspección, en la que se ha serigrafiado en lugar de “autoridad sanitaria” (Decreto-Ley 10/2020, de 22 de octubre) “agente de la autoridad sanitaria”.

Pero pasemos ahora a las retribuciones ordinarias. El art. 76.3 letra b de la Ley 7/2005, de 14 de mayo, establece que el complemento específico retribuirá las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Los SVO cumplen todos y cada uno de esas condiciones singulares.

Si hace 35 años, la Junta de Castilla y León consideraba que debía existir una diferencia de 2 niveles entre el Veterinario Director y el Veterinario Inspector, ¿por qué ahora no se mantiene el mismo criterio? No hay una argumentación objetiva por la Junta de Castilla y León para el cambio de criterio y para el agravio comparativo ocasionado.

Pero de la misma forma que no entendemos que la diferencia entre un VI y un VD se haya reducido, tampoco entendemos que el nivel y el complemento de un VD se mantenga en el 24-13 pues las condiciones singulares de esos puestos nada tiene que ver con las del resto de EE.PP. que reciben como emolumentos un 24-13.

Es por esto que consideramos necesaria una revisión inmediata de las retribuciones de los SVO, de tal manera que no cejaremos hasta que estas sean como mínimo las siguientes:

VD: nivel 26 y CE 15

VI: nivel 24 y CE 15

VZ en ATF: nivel 24 y CE 15

Estas remuneraciones supondrían un incremento de coste para el erario público de:

23-10 50.963,20 € frente a 24-15 60.541,86€

23-13 54.551,28 € frente a 24-15 60.541,86€

24-13 55.792,32 € frente a 26-15 64.123,84 €

Este coste incluye las partes de seguridad social, ... aportadas por la empresa y no se incluye ni trienios ni carrera profesional pues esas cantidades no varían respecto a la situación actual.

Las plazas en RPT ocupadas por SVO (salvo error), son:

VD 56

VI 69

VZ 38

Coste de los Veterinarios de matadero con nivel actual y con propuesta

	Nivel	Coste según nivel actual y propuesto	Coste total por niveles	Diferencia coste entre niveles actuales y propuestos
VD	26-15	56*64.123,84	3.590.935,04	466.565,12
	24-13	56*55.792,32	3.124.369,92	
VI	24-15	69*60.541,86	4.177.388,34	413.350,02
	23-13	69*54.551,28	3.764.038,32	
VZ	24-15	38*60.541,86	2.300.590,68	227.642,04
	23-13	38*54.551,28	2.072.948,64	
Diferencia total modificados los niveles y complementos				1.107.557,18

Esa cantidad realmente es menor, pues ahora mismo muchos de esos VZ ya cobran la ATF con el consiguiente complemento 13, por lo que esa cantidad de gasto total se ve reducida en esa proporción.

Este 12% de incremento del gasto es mucho menor del sobrecoste que ha generado el incremento producido a raíz de la creación del complemento específico con código 33 aprobado por Resolución de 26 de julio de 2024, de la DG de trabajo y prevención de riesgos laborales, para los Agentes Medio ambientales. Este incremento ha supuesto para el erario público una cantidad de:

$$269 \text{ €} \times 14 \times \text{pagas} \times 850 \text{ AA.MM.AA.} = 3.210.000 \text{ €}$$

Son casi 3 veces la cantidad necesaria para el incremento solicitado para los SVO. Creemos que los argumentos esgrimidos hasta ahora son suficientes para justificar ese incremento, argumentos que su predecesor en el cargo de SG y actual SG de la Consejería que autoriza el gasto, conoce perfectamente.

No podemos dejar de mencionar las declaraciones del portavoz de la Junta de Castilla y León (Sr. Carriedo) que en relación al reciente Decreto 27/2024, de 26 de diciembre, cuantificó las medidas reguladas en el mismo tendentes a abonar el complemento de atención continuada a DUEs y TCAEs (otra vez el complemento que no se abona a los SVO) en 15,5 millones para 2024 y 2025, 14 veces lo demandado por los SVO.

Desconocemos la cantidad que ha supuesto el incremento del precio/hora de las guardias al que hemos hecho referencia con anterioridad, pero estamos completamente seguros que suponen un gasto muchísimo mayor que el incremento propuesto de subida de los emolumentos de los SVO.

Estas cifras planteadas como incremento para los SVO, son en un horizonte ideal en el que todas las plazas estén cubiertas, cosa que no ocurre en estos momentos y además suponiendo que el 100% fuesen funcionarios, cosa que tampoco ocurre en estos momentos (el 60 % son interinos).

No se puede entender que exista dinero para todas esas subidas salariales (en especial las de su Consejería y de las cuales es usted responsable directo) y que no lo haya para los SVO que sin lugar a dudas están en una situación de reclamar ese incremento salarial, más teniendo en

cuenta que la reclamación tiene una base legal para ello. Esta base legislativa se encuentra reflejada entre otras en:

- art. 2.b del Decreto 252/1993, de 21 de octubre
- art. 76.3 letra b de la Ley 7/2005, de 14 de mayo
- Ley 5/2024, de 9 de mayo, art. 13.i

Pero si hasta ahora hemos cuantificado el debe, pasemos a cuantificar el haber.

Solo en Castilla y León, el sector cárnico genera más de 11.000 puestos de trabajo y factura 2.700 millones de euros en sus más de 800 industrias. El volumen de producción cárnica de la CCAA supone más del 12% del total del país y es el motor del sector agroalimentario de Castilla y León. Sin lugar a dudas en esas cifras interviene de una manera muy proactiva los SVO.

El número de animales sacrificados en CyL en el año 2022 (último año del que hay estadísticas completas desglosadas por especie, peso...) fue de 83.159.883 cabezas, sin tener en cuenta los animales procedentes de espectáculos taurinos. Las tasas generadas por la inspección de los animales sacrificados en CyL, sin contar las correspondientes a sacrificios extraordinarios y fuera del horario regular diurno, certificaciones, etc.

Clase de animal	Tipo de gravamen – (Euros/animal)	Sacrificios 2022	Tasas
1. BOVINO.			
1.1 Bovino igual o mayor de 24 meses.	5	215.404	1.077.020,00 €
1.2 Bovino menor de 24 meses.	2	214.451	428.902,00 €
2. SOLÍPEDOS/ÉQUIDOS.			
2. Solípedos/équidos.	3	2.814	8.442,00 €
3. PORCINO Y JABALÍES.			
3.1 Con peso superior a 25 kg.	1	5.828.274	5.828.274,00 €
3.2 Peso inferior o igual a 25 kg y mayores de 5 semanas.	0,5		- €
3.3 Menores de 5 semanas.	0,1626	1.125.409	182.991,50 €
4. OVINO, CAPRINO Y OTROS RUMIANTES.			
4.1 Con peso superior o igual a 12 kg.	0,25	1.460.087	365.021,75 €
4.2 Con peso menor de 12 kg.	0,15	2.013.444	302.016,60 €
5. AVES Y CONEJOS.			
5.1 Aves de género Gallus y pintadas.	0,005	65.186.000	325.930,00 €
5.2 Patos y ocas.	0,01		- €
5.3 Pavos.	0,025		- €
5.4 Conejos de granja.	0,005	7.114.000	35.570,00 €
5.5 Ratites (avestruz, emú, ñandú).	0,545		- €
5.6 Otras aves (caza de cría).	0,005404		- €
LIDIA:			
Toros y novillos	21,65		- €
Becerras	16,20		- €
TOTAL		83.159.883	8.554.167,85 €

Se han aplicado las tasas correspondientes a lo publicado en la (EYH/870/2024, de 6 de septiembre – BOCyL 16-09-2024). El número de sacrificios en el año 2024 es mayor al reflejado en esta tabla.

Somos conscientes que las tasas aplicadas a las inspecciones y controles sanitarios de carnes frescas y carnes de aves, conejo y caza no son finalistas.

Si tenemos en cuenta que la exención de tasas en el artículo 119 de la Ley 12/2001 de 20 de diciembre, y más concretamente en el punto. 1.5, permite aplicar una deducción del 20% por apoyo instrumental, y a la vista de que la misma es excesiva y que tan sólo rebajando esa

deducción al 10% existirían unos ingresos suficientes para sufragar con creces nuestro planteamiento de subida salarial, entendemos que una rebaja en ese 10% supondría que la administración no tendría que incrementar el gasto público. Basamos nuestra manifestación en la experiencia que nos da que, por poner un ejemplo, todo lo relativo a informática supone un desembolso inicial de no más allá de 600 € de un ordenador y una línea ADSL o similar, que es extensión de la que el propio matadero tiene para su funcionamiento, lo que hace que esa exención sea excesiva a todas luces.

Hasta aquí lo cuantificable, pero a esto hay que sumar lo incuantificable que corresponde a aquellas cantidades que la administración se ahorra en tratamientos asistenciales gracias a la detección por parte de los SVO de patologías animales que no acaban en los humanos y las relativas a las detectadas en los animales de transmisión no sólo a humanos sino también al resto de animales.

Las reivindicaciones que aquí solicitamos, las conoce esa Consejería desde hace años ya que se vienen reclamando de forma reiterada, creemos que es el momento de dar un paso adelante y atender las mismas con el fin de evitar conflictos que ninguna de las partes desean. Estamos seguros de que esa Secretaria General las atenderá en su justa medida.

Sr. Secretario General antes de enumerar nuestras reivindicaciones, terminamos este documento tal y como empezamos el mismo y es recordándole que en su mano está resolver nuestras demandas tendentes a minorar la situación insostenible en la que se encuentran los SVO.

Dicho esto, pasamos a exponer las reivindicaciones de los SVO:

1º.- Que se abone un complemento por nocturnidad consecuente a la penosidad, no la irrisoria cantidad actual de 2.45 €/hora.

2º.- Que se abone un complemento específico en consonancia con las condiciones singulares de estos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

3º.- Que se adecúe o en su defecto se abone mediante la minoración de las jornadas (mediante compensaciones horarias y/o económicas) por la turnicidad, la penosidad y la obligatoriedad de realizar horarios fuera de lo regulado por el Decreto 59/2013, reconociendo el derecho de una jornada especial con los horarios especiales correspondientes específica para el servicio veterinario oficial con destino en matadero.

3º.- Que se adecúe un sistema que permita a los veterinarios de los mataderos disfrutar de la flexibilidad del resto de los funcionarios no asistenciales. En su defecto que se adecúe el sistema para regular los horarios conforme a la normativa legal actual, con la consiguiente indemnización del tipo que se acuerde (compensación económica, horaria y/o mixta).

4º.- Que se adecúe un sistema que impida el incumplimiento continuado del número de horas trabajadas, superior a las 9 legales durante muchas épocas del año.

5º.- Que se adecúe un sistema que haga que la jornada de trabajo no exceda las 48 horas semanales.

6º.- Que se adecúe un sistema que permita el descanso regulado por norma de 12 horas entre turnos.

7º.- Que se adecúe un sistema que haga que en las jornadas especiales el número de veterinarios de servicio sea igual a una jornada normal, y que en su defecto se nombren sustitutos.

8º.- Que se abone el complemento de atención continuada que está regulado por la Ley 5/2024, de 9 de mayo, art. 13.i.

9º.- Que se abone el kilometraje desde la ubicación física de la Demarcación o Centro de Salud hasta el puesto de trabajo.

10º.- Que se abone una dieta por manutención a aquellos SVO que por razones organizativas tuvieran que desarrollar su jornada en horario de mañana y de tarde de forma continua.

11º.- Que todos los VZ que dediquen la jornada completa en mataderos se les reconozca la figura de ATF y se les abone los emolumentos correspondientes a VI.

12º. Que a todos los veterinarios sustitutos con un contrato de VZ que dediquen la jornada completa en mataderos se les abonen los emolumentos correspondientes a VI.

13º.- Que ningún matadero de Castilla y León disponga en su plantilla de un solo veterinario.

14º.- Que en ningún matadero se obligue a realizar más de dos semanas seguidas en el mismo turno de trabajo, salvo anuencia de los interesados.

15º.- Que en los mataderos con horario nocturno completo este no se extienda más allá de las 7 horas de trabajo efectivo.

16º. Que se reconozca la labor de formación práctica que realizan los veterinarios de mataderos con todos los veterinarios sustitutos que realizan sustituciones por primera vez y con los interinos y funcionarios de carrera que se incorporan a su nuevo puesto sin haber trabajado antes en un matadero o que no tienen la experiencia mínima exigida legalmente.

17º. Que se reconozca el derecho a percibir el importe de los complementos de las actividades realizadas: complemento de actividad continuada y complemento de productividad por control permanente.

18º. Que se reconozca el derecho a un permiso de 10 minutos para el aseo personal antes del descanso diario y antes de abandonar el puesto de trabajo debido al desarrollo de una actividad donde existe un riesgo para la salud o la seguridad por la exposición a agentes biológicos (Real Decreto 664/1997).