

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 6** *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Especialidades Médicas Libreros, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28101302012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Especialidades Médicas Libreros, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 30 de julio de 2015; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO 2015-2017 ESPECIALIDADES MEDICAS LIBREROS, S. L. U.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio, que ha sido negociado por las representaciones sindicales y la empresa Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., habiéndose reconocido las partes la representación suficiente, será de aplicación en la Comunidad de Madrid, establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de los distintos centros de trabajo de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., así como del personal dependiente de los mismos.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El presente convenio autonómico regula las relaciones de trabajo de los trabajadores de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de ámbito autonómico, extendiéndose a toda la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la empresa Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., afectada por el mismo y regulada por la legislación laboral vigente de conformidad con el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Vigencia.*—La duración de este convenio se establece por un período de tres años, desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente en que aparezca publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a excepción de las tablas salariales que retrotraerán sus efectos al día 1 de enero de 2015.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

Art. 8. *Neutralización de mejoras legales.*—Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes por este convenio superan el nivel total de estos.

Art. 9. *Mejoras pactadas.*—Las condiciones pactadas serán compensables con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por Especialidades Médicas Libreros, S. L. U. (mejora de salarios, pluses de puntualidad, asistencia, etcétera).

Art. 10. *Nulidad parcial del texto acordado.*—Si la autoridad laboral estimase que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades, adoptara medidas (citadas anteriormente), la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por lo contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

Capítulo II

Dirección y control de la actividad laboral

Art. 11. El trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en éste quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas,

todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional recogida en los anexos II y III del presente convenio.

Podrá el empresario/a, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales; guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a. En todo caso, ambas partes se someterán a lo que en esta materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe de los Delegados Sindicales en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

Capítulo III

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Art. 12. *Jornada.*—Jornada continuada. A partir del 1 de enero de 2015 será de 1.786 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas, ni superior a diez, salvo en servicios especiales como guardias realizadas por sanitarios que podrán llegar a doce.

Los trabajadores/as a la firma del presente convenio colectivo, con antigüedad anterior al 1 de enero de 2015, y que su jornada completa es de 1.692 horas anuales, inferior a la establecida en el párrafo anterior, se regularizará mediante una bolsa de horas de distribución diaria que permita respetar esta condición más beneficiosa. Las jornadas parciales que su jornada completa sea inferior de 1.692 seguirán el mismo criterio que las completas.

Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Art. 13. *Movilidad de turnos.*—Se establece mediante este convenio colectivo que en Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., no se llevará a cabo movilidad de turnos, por lo que un trabajador/a que esté en el turno de mañana no podrá ser asignado al turno de tarde y viceversa.

Art. 14. *Jornada nocturna.*—La jornada nocturna será de 1.786 horas en cómputo anual. La jornada nocturna será de 8 horas y deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente; quienes realicen esta jornada percibirán un incremento del 25 por 100 del salario base correspondiente a cada Grupo Profesional.

Art. 15. *Flexibilidad.*—Se establece la posibilidad de que todo trabajador/a pueda, de manera individual, llegar a un acuerdo de flexibilidad, sin que existan otros condicionantes en el contexto de este convenio.

Art. 16. *Permisos.*—La Empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medien las siguientes causas por el tiempo que se indica:

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a seis si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento/hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a. Podrá ampliarse a cinco días cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador/a.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o asimilados.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Un día por razón de boda de padres, hijos/as, hermanos/as, ampliable a tres si la celebración de la misma se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador/a.
- Un día por razón de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as y nietos/as.
- El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.
- El tiempo indispensable para acudir a consultas de Medicina General y a consultas de médicos especialistas, tanto del Sistema Público de Salud como de sanidad privada, o a la realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos. En ambos casos será necesario que se justifique la realización de las pruebas médicas

dentro de la jornada laboral. Igualmente en ambos supuestos deberá justificarse por el trabajador/a el tiempo y la asistencia al médico de que se trate. Esta medida se amplía para los casos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de PRL).
- El personal con antigüedad anterior al 1 de enero de 2014 previo aviso de diez días laborables y siempre que no coincidan varios trabajadores del mismo servicio, disfrutara de tres días libres al año con derecho a remuneración. Estos tres días serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de su localidad.

Para llevar una perfecta organización del trabajo, se deberá preavisar cualquiera que sea el permiso, con 5 días de antelación como mínimo, salvo en los casos de fuerza mayor.

En todos los casos incluidos en el presente artículo el trabajador/a justificará su ausencia con posterioridad, aportando el correspondiente documento. En caso de enfermedad siempre se salvaguardará la intimidad del paciente.

- Lactancia: Los/las trabajadores/as con hijos menores de nueve meses podrán disfrutar el período de lactancia acumulando el tiempo estipulado en un único período de quince días naturales. Este disfrute tendrá validez hasta que el hijo/a cumpla los mencionados nueve meses. Por otro lado, podrán disfrutar este permiso ausentándose una hora diaria del trabajo, que será negociado con el trabajador/a para que su disfrute sea al principio o al final de la jornada.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 17. Vacaciones.—Todos los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutará obligatoriamente de treinta días naturales de descanso retribuido al año, según calendario de disfrute establecido por la empresa y siempre en función de las necesidades del servicio.

Los trabajadores/as que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos.

En caso de conflicto en la elaboración del calendario de vacaciones, el primer año se resolverá teniendo preferencia a elegir turno de disfrute el personal más antiguo. En años sucesivos se llevará a cabo un sistema de rotación de turnos de disfrute.

En caso de que cualquier servicio cerrara en cualquier período del año se computará como vacaciones.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 18. Excedencias.

- a) Excedencia voluntaria. El trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en exce-

dencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días, entendiéndose concedida si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

- b) Excedencia por cuidado de hijos/as: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de una misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tanto en las excedencias por cuidados de menores como en la de cuidado de familiares, 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 de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, 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/la trabajador/a 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en los apartados b) y c) de este artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres.

Art. 19. *Reducción de jornada por motivos familiares.*—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 20. *Retribución según tablas.*—Las tablas económicas serán las que se expresan en el anexo II del presente convenio.

Las actualizaciones de las tablas salariales para los años 2016 y 2017 se harán conforme al IPC real del año anterior que corresponda.

Art. 21. *Complemento de puesto de trabajo de responsabilidad.*—Los puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación, denominados habitualmente de confianza, tendrán asignada una retribución específica.

En todos los supuestos de acceso a puestos de responsabilidad, la retribución mínima que percibirá el trabajador/a será la de su grupo profesional más un 10 por 100.

No obstante cuando el trabajador/a que sea adscrito a un puesto de responsabilidad tenga consolidada una retribución superior al citado mínimo, se entenderá incluido el mismo en el complemento funcional y no será, por tanto, obligatorio incrementarlo adicionalmente.

La percepción del complemento de puesto de responsabilidad, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas, es decir se mantendrá solo cuando exista la responsabilidad funcional.

Art. 22. *Plus plena disponibilidad.*—El/a trabajador/a percibirá un mínimo de 50 euros y un máximo de 150 euros en este concepto en función de la mayor o menor disposición horaria en horas distintas a su jornada laboral prevista. Esta disposición significa permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las veinticuatro horas del día, dentro o fuera de su turno. Este plus será pagadero en 11 pagas.

Art. 23. *Plus responsable de equipo.*—Se abonará al trabajador/a que, además de realizar sus tareas propias, realice también tareas de coordinación, distribución del trabajo, indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunique a su superior cuantas anomalías e incidentes se produzcan. Este plus será de 35 euros brutos mensuales, pagaderos en once pagas.

En el supuesto de concurrir en un mismo trabajador/a el plus de plena disponibilidad y el plus de responsable de equipo, la cantidad a percibir por el trabajador asciende a 50 euros brutos mensuales, pagaderos igualmente en once pagas.

Art. 24. *Suplidos plus vestuario.*—La empresa establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador/a por limpieza, conservación y mantenimiento de vestuario y prendas de trabajo. Su cuantía será de 5 euros en cómputo anual por once meses. La entrega de vestuario será en depósito y se hará dos veces al año.

Art. 25. *Complemento personal consolidado.*—El personal que viniera prestando sus servicios para la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2015, verá ajustadas sus retribuciones a la nueva estructura salarial prevista en el presente convenio, de modo que se regule las diferencias individuales desde las tablas salariales aprobadas hasta el importe que resulte de la reducción de la cantidad equivalente a las dos pagas extras de 2014.

Asimismo, este complemento también contemplará otros conceptos que por su naturaleza de carácter individual o colectiva venían percibiéndose, dejando así de formar parte de la estructura salarial de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U.

Por todo lo anteriormente expuesto, en este complemento estarán incluidos los siguientes conceptos:

- Diferencia tablas entre el convenio actual y las tablas del acuerdo de 2014.
- Plus de antigüedad.
- Plus transporte.
- Complemento funcional.
- Plus de productividad.

Este concepto se incrementará durante su vigencia en el mismo porcentaje que el salario base y no podrá ser ni compensado ni absorbido.

Art. 26. *Pagas extraordinarias.*—Por mutuo acuerdo entre trabajadores/as y empresa, las pagas extraordinarias de julio y Navidad se prorratearán en las mensualidades ordinarias.

Para evitar falsas interpretaciones, en el recibo de salarios mensual deberá hacerse mención expresa de la circunstancia anterior, en el que se pondrá “P.P. Pagas extras”.

El devengo de las dos pagas extraordinarias arriba establecidas será de carácter anual.

Capítulo V

Art. 27. *Contrato de trabajo.*—Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional y área funcional, así como el período de prueba. La copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo, deberá ser entregada al trabajador/a.

- a) Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.
- b) Contrato para obra o servicio determinado: A los efectos previstos en la vigente legislación, en relación con la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las clínicas que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinados, se pactan expresamente como tales los servicios prestados, a través de conciertos o contratos administrativos para la gestión de centros de la administración sanitaria pública, siempre que no venga en aplicación preferente el contrato de acumulación de tareas.
- c) Contratos de relevo: Se podrán celebrar contratos de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente, según lo establecido en cada momento dentro de la legislación vigente.
- d) Contratos a tiempo parcial: Los contratos a tiempo parciales no podrán realizar horas extraordinarias.
- e) Contratos en prácticas y formativos: Los contratos formativos (regulados en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en prácticas y para formación).
 - Contratos prácticas: tendrán una duración máxima de dos años y tres años respectivamente, siendo su salario para los contratos en Prácticas no inferior al 75 por 100 durante el primer año y del 90 por 100 durante el segundo año, según lo establecido en el presente convenio colectivo para los distintos niveles profesionales.
 - Contratos formativos: se regirán conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

De acuerdo con la Ley sobre los derechos de información a los representantes legales de los trabajadores/as en materia de contratación, artículo 8.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores/as.

A efectos de lo dispuesto en la disposición adicional primera, número 2, apartado b), de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se pacta expresamente la posibilidad de convertir en contratos para el fomento de la contratación indefinida, los contratos formativos cualquiera que sea la fecha de su celebración, a partir del momento en que hayan agotado su período inicial mínimo de duración y los contratos eventuales cualquiera que sea la fecha de formalización del contrato.

Art. 28. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

- Niveles: I-II (Dirección General/Titulados/as superior): seis meses.
- Niveles: III (Titulados/as grado medio): dos meses.
- Niveles: IV-VII (resto de personal): un mes.

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

Capítulo VI

Políticas de conciliación e igualdad

Art. 31. *Acumulación de lactancia.*—Los trabajadores/as podrán sustituir el derecho del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que se cumpla nueve meses por la acumulación correspondiente de jornada en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres pero solo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen juntos.

Art. 32. *Política de igualdad.*—La empresa y la Representación Sindical de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., están interesados en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Art. 33. *Violencia y acoso sexual.*—Igualmente, los firmantes de este convenio llevarán a cabo iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Capítulo VII

Faltas y Sanciones

Art. 34. *Principios de ordenación.*—1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

Art. 35. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos dentro del período de 30 días. Si como consecuencia de este retraso se causara a la empresa o al cliente un perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave.

2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta diez minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etcétera.

3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la ausencia al trabajo.

4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo, sino fueran pequeños o aun siéndolos ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave según las circunstancias del caso.

5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave. Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a Especialidades Médicas Libreros, S. L. U. Y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etcétera), sean adoptadas sin cono-

- cimiento de los mandos intermedios de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.
6. La falta de respeto y consideración en materia leve a subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier tercero estando de servicio, así como el empleo durante este de palabras indecorosas o malsonantes y la participación en discusiones. Si lo anterior revistiera gravedad, o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.
 7. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar el uniforme o parte de él.
 8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral.
2. Se considerarán como faltas graves:
1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de noventa días siempre que hubiera mediado sanción.
 2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos de los que al menos 8 de dichos retrasos estén dentro del período de ciento ochenta días. Si como consecuencia de este retraso se causara a la empresa o al cliente un perjuicio de carácter muy grave la falta será asimismo muy grave.
 3. No comunicar a Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las veinticuatro horas siguientes a esta.
 4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de treinta días. Será muy grave si la ausencia causara muy grave perjuicio.
 5. Abandono del servicio por más de diez minutos y hasta treinta minutos en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.
 6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.
 7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etcétera, en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
 8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.
 9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.
 10. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.
 11. No atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de nueve meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.
 2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos. Al menos nueve de ellas en el período de ciento ochenta días. Abandono del servicio por más de 30 minutos en una misma jornada.
 3. La falta injustificada al trabajo de más de dos días en el período de ciento ochenta días.
 4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etcétera.
 5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.
 6. La embriaguez o intoxicación por drogas estando de servicio.
 7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de docu-

- mentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra de naturaleza muy grave.
 9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.
 10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Se incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de sesenta días hábiles o del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.
 11. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación sindical, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de quince días.
 12. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.
 13. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
 14. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.
 15. La negligencia o desidia en el suministro o mantenimiento de medicamentos. No comunicar el mal estado o caducidad de los medicamentos.
 16. La simulación de enfermedad o accidente.
 17. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.
 18. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
 19. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 20. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.
 21. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.
 22. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.
 23. El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.
 24. La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.

Art. 36. *Sanciones*.—1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 37. *Tramitación y prescripción.*—Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en plazo de tres días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador/a, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá por la empresa a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 38. *Infracciones de la empresa.*—Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo, y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo VIII

Comisión paritaria de vigilancia

Art. 39. *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá una vez cada tres meses salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con tres días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por un representante de la parte empresarial y un representante del sindicato firmantes del presente convenio.

Art. 40. *Funciones de la comisión paritaria.*—Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Mediación de conflictos.*—Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1, párrafo tercero, del citado reglamento y 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Segunda. *Solución de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y a Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.



Tercera. *Normativa supletoria.*—En lo no regulado en el presente convenio, y salvo remisión expresa a una determinada norma, será de aplicación la legislación general y el convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Madrid del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos.

En todo caso, la supletoriedad solo regirá teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los trabajadores/as de Especialidades Médicas Libreros, S. L. U., dentro de ámbito de aplicación.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A los efectos del presente convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/as en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo se acordará entre el trabajador/a y empresario el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

La clasificación profesional se incluye en documento adjunto (Anexo II), así como el mapa de conversión de categorías a grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL	FAMILIAS		
	SANITARIOS	CENTROS DE ATENCIÓN (PRODUCCIÓN)	SOPORTE
	Puestos que desempeñan sus actividades en áreas de desarrollo de los procesos y de los productos.	Puestos cuyas funciones están directamente relacionadas con los procesos de producción.	Puestos que desempeñan sus actividades en áreas que prestan un servicio de soporte al resto de la organización: Financiero, RRHH, Logística, Ventas, Compras, Almacén
1	Planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de su área de influencia. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.		
2	Funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, con un amplio grado de autonomía. Responsabilidad de supervisión, según las especificaciones recibidas. Requieren amplios conocimientos técnicos en su función.		
3	Realización de tareas complejas que suponen integración y supervisión de tareas diversas, que aún sin implicar mando exigen un alto conocimiento técnico.		
4	Trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa y razonamiento con responsabilidad sobre los mismos, aún cuando están sujetos a supervisión, requieren conocimiento técnico o experiencia dilatada en el puesto de trabajo		
5	Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, que pueden ser adquiridos en el desempeño de su puesto de trabajo, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.		
6	Operaciones sencillas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.		
7	Operaciones sencillas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica		

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2015

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASOCIADAS	SALARIO BRUTO/MES
1	Director General	1.118,72.- €
2	Licenciados/as - Médicos- Psicólogos/as - Responsables Área	1.118,72.- €
3	Diplomados/as, Fisioterapeutas, DUE	995,72.- €
4	Técnicos/as -Oficiales 1ª - Coordinadores/as	921,72.- €
5	Auxiliar Administrativo - Auxiliar de Clínica -Socorrista- Monitor/a- Cocinero/a	853,45.- €
6	Operario/a Limpieza - Conserje	790,23.- €
7	Pinche Cocina - Ayudantes Varios- Repartidor/a Publicidad- Azafata/o	731,69.- €

(03/35.871/15)

