

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**508 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, IDCQ hospitales y sanidad, S.L.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0106/2019; denominado IDCQ hospitales y Sanidad, S.L.; código de convenio n.º 30103671012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/10/2019 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 5 de diciembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

## **Convenio IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.**

### **Capítulo I**

#### **Ámbito de aplicación y efectos**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional y Territorial**

El Presente Convenio Colectivo afecta y obliga a los trabajadores del Hospital Quirón Salud Murcia de la ciudad de Murcia de su centro de trabajo en Av. Miguel Hernández 12 – 30011 Murcia y de su centro de trabajo en Avda. Abenarabi (Esq. Juan de Borbón, Bajo – 30008 Murcia), y regula las relaciones laborales entre la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L., y el personal que presta sus servicios en dichos centros de trabajo con vinculación laboral al mismo.

##### **Artículo 2. Ámbito personal**

Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L. en Murcia, definidos en el artículo 1.

##### **Artículo 3. Ámbito temporal**

La duración del presente Convenio será de cuatro años, es decir del 1 de Enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022, y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín de la Región de Murcia, si bien los efectos económicos del mismo, cualquiera sea la fecha de su publicación se retrotraerán al 1.º de enero de 2019.

Prórroga: en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, se entenderá que el presente prorrogará su vigencia por períodos sucesivos de un año de forma automática hasta la firma del que lo sustituya.

Denuncia: Con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas anuales, ambas partes, indistintamente, podrán comunicar a la otra, por escrito, la denuncia del presente convenio, a su término legal.

##### **Artículo 4. Efectos**

Las condiciones de toda índole pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Si por la autoridad laboral se estimase que algunos de los acuerdos establecidos en el presente convenio no se ajustase a derecho o se derivase perjuicio a terceros, se considerará el contenido del mismo por la Comisión Negociadora, que deberá reunirse para estudiar si cabe su supresión o modificación, manteniéndose la vigencia del resto de lo estipulado o si por el contrario la modificación o supresión de alguna cláusula obliga a revisar todas las condiciones pactadas en el convenio.

Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

### **Capítulo II**

#### **Organización del Trabajo, derechos y obligaciones**

##### **Artículo 5.- Organización del trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de

organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa respetando en todo caso los procedimientos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en caso de ser necesarios y preceptivos.

1. Dirigir la actividad operativa de la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de las trabajadoras y los trabajadores.

2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con la plantilla de trabajadores y su representación legal.

3. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios del centro, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, notificándose al comité de empresa.

#### **Artículo 6. – Obligaciones de la dirección de la empresa**

1. Establecer un sistema de trabajo cómodo que pueda ser realizado por los trabajadores y trabajadoras en la jornada ordinaria con un rendimiento normal.

2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia en el presente convenio

#### **Artículo 7. – Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.**

1. Derechos de los trabajadores y trabajadoras:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

2. Obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

El personal está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien delegue

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

### **Capítulo III**

#### **Ingresos, periodos de pruebas, garantías y modalidades contractuales, ceses y despidos**

##### **Artículo 8.- Ingresos**

La admisión de trabajadores en la empresa se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación. Pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas en función del puesto a cubrir.

##### **Artículo 9.- Periodo de Prueba**

Todo el personal que ingrese en la empresa quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

- a. Personal directivo o con un puesto de trabajo que implique función de mando (Director Médico, Director Administrativo, entre otros): 3 meses.
- b. Personal técnico con titulación de grado superior o de grado medio (letrado o asesor, químico, economista, graduado social, técnico de prevención, médico, farmacéutico, DUE, fisioterapeuta, etc.): 2 meses.
- c. Resto de personal: 1 mes.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

##### **Artículo 10. – Modalidades contractuales**

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

Deberá definirse en todo caso la categoría laboral, de acuerdo a las establecidas en el presente Convenio, el carácter de la contratación, y la identificación concreta, exacta y suficiente del objeto del contrato. En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.

### **Capítulo IV**

#### **Clasificación del personal, movilidad funcional**

##### **Artículo 11.- Clasificación funcional.**

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

Asistencial	Licenciados	Director/a Médico/a
	A1	Subdirector/a Médico/a
		Jefe/a de Servicio
		Jefe/a Clínico o de Sección
		Jefe/a de Investigación
		Médico/a Especialista
		Médico/a
		Psicólogo/a
		Investigador/a
		Biólogo/a
		Farmacéutico/a
		Químico/a
		Físico/a
Administración	Licenciados	Director/a
	A1	Jefe/a de Área/Responsable de departamento
		Ingeniero/a Superior
		Abogado/a
		Técnico/a Superior de Prevención
		Economista
		Biblioteconomía Grado Superior
		Arquitecto/a
		Analista de Sistemas Informáticos
Asistencial		Director/a de enfermería
	A2	Subdirector/a de enfermería
		Supervisor/a de enfermería
		Nutricionista, Dietista
		Matrón/a
		Enfermero/a
		Fisioterapeuta
		Terapeuta Ocupacional
		Optómetra
		Podólogo/a
	Logopeda	
Administración	Grado	Relaciones Laborales
	A2	Jefe/a de Negociado
		Programador/a de Informática
		Trabajador/a Social

		Documentalista
		Ingeniero/a Técnico/a
Asistencial	Técnicos	T.E.R., T.E.L, T.A.P., T.S.D.S.
	Superiores B	Ayudante/a de Investigación
Servicios	Técnicos	Oficial/a Administrativo/a
Generales	Superiores B	Operador/a de Informática
		Jefe/a de mantenimiento
		Jefe/a de taller
		Cocinero/a
		Controlador/a de suministros
		Encargado/a de limpieza y lavandería.
Asistencial	Técnicos	Técnico/a Cuidados Auxiliar de enfermería.
	Medios C	Técnico/a en Farmacia
Administración	Técnicos	Oficial Administrativo/a 2 <sup>a</sup>
	Técnicos	Auxiliar Administrativo/a
	Medios C	Personal de Admisión
Servicios Generales	Técnicos Medios C	Oficial/a de Mantenimiento
Asistencial	Auxiliares D	Auxiliar Sanitario/a
Servicios Generales	Auxiliares D	Técnico/a Básico en Operador de Cocina
		Portero/a, Vigilante Nocturno
		Celador/a
Servicios Generales	Básicos E	Personal Auxiliar de Servicios/ Limpieza

Las "Categorías Profesionales", no implican la obligación de tener provistas todas las categorías, si las necesidades y volumen del Centro Asistencial no lo requieren.

Los cargos de libre designación tendrán naturaleza de cargos de confianza, y las retribuciones que los trabajadores reciban por puesto de trabajo, se extinguirán con el cese en las funciones para las que fue designado.

A efectos enunciativos y no limitativos se considerarán cargos de libre designación los Directores/as, Coordinadores/as, Responsables, Supervisores/as y Jefes de sección.

#### **Artículo 12.- Clasificación del personal.**

El personal se clasificará de la forma siguiente:

a. Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.

b. Personal interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

c. Personal temporal o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter "temporal o eventual", considerándose de tal condición los trabajos, de carácter temporal, extraordinarios que se producen en las empresas por circunstancias especiales.

A tenor de lo previsto en el apartado 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el "Contrato de duración determinada", por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se establece por un periodo máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### **Artículo 13.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

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

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

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

## Capítulo V

### Jornada laboral, licencias y excedencias., horarios, turnos, y vacaciones

#### Artículo 14.- Jornada laboral.

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1.791 horas durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 15.- Festivos

Las horas trabajadas en los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero se computarán dobles.

Se abonará un complemento por día efectivamente trabajado, según la siguiente tabla:

Festivos:	
Titulados Superiores y Graduados en Enfermería	20,7 € brutos
Resto personal	13,8 € bruto
Festivos especiales, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero	
Titulados Superiores y Graduados en Enfermería	25 € brutos
Resto personal	20 € brutos

#### Artículo 16.- Plus Domingos

Se percibirá un "Plus de Domingo", a partir del 01/01/2020 el cual quedará establecido en la cantidad indicada en la tabla del Anexo III para las categorías indicadas, por domingo efectivamente trabajado.

#### Artículo 17.- Horarios.

El horario de trabajo, dadas las especiales características de las empresas sujetas a este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

El primer mes de cada año se elaborará por la empresa un calendario laboral con los turnos y horarios, que pondrá a disposición del trabajador a través de las herramientas puestas a disposición por la empresa.

A los efectos de la facultad otorgada por el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores (ET), la empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada a lo largo del año hasta un máximo del 10% de las horas anuales.

Se acuerda que, en caso de realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial no inferiores a 10 horas semanales, las mismas no podrán ser inferiores al 30%, ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Para los puestos administrativos que no requieren de atención al público, se establece una flexibilidad horaria de entrada y salida que se determinara en cada caso.

**Artículo 18.- Vacaciones.**

El calendario de vacaciones anuales se publicará en el tablón de anuncios de la empresa antes del primero de abril del cada año.

Se establece un periodo de vacaciones anuales retribuidas, de treinta días naturales de duración, o los días, que en proporción al tiempo trabajado correspondan, si el mismo fuera inferior a un año. Se disfrutarán dentro del año natural, excepto los supuestos de maternidad/paternidad o lactancia

El calendario vacacional se pactará, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, de junio a septiembre. Todo ello coincidiendo con las necesidades del servicio y que no haya merma en la calidad de asistencia a los pacientes.

Salvo acuerdo expreso de todos los trabajadores/as, en la elección del periodo vacacional anual, dicho calendario será de carácter rotatorio para cada categoría. El número de efectivos que pueden coincidir en cada periodo estará sujeto a las necesidades de cada servicio.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a 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.

**Artículo 19.- Licencias remuneradas.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Durante 15 días naturales en caso de contraer matrimonio o formalizar una unión de hecho.
2. Por enfermedad o accidente.

Se entiende por enfermedad o accidente GRAVE aquella según el punto I. Oncología del BOE del viernes 8 de febrero de 2019 (Anexo IV) e ingreso en UCI, sólo se genera mientras dura dicha hospitalización.

a) Enfermedad o accidente grave de madre, padre, cónyuge (o pareja de Hecho) e hijo/a: 5 días

b) Enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditado mediante justificante médico de hermanos/as, cuñados/as, yerno, nuera, suegros/as, abuelos/as, y nietos: 2 días.

c) Hospitalización leve o intervención sin ingreso que precise reposo domiciliario o hospitalización domiciliar debidamente acreditada de cónyuge, madre, padre o hijo/a: los días de la hospitalización o intervención, con un máximo de 2 días.

3. En caso de fallecimiento se concederán 6 días para hijos y cónyuge, 5 días padres y 2 días para el resto de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

4. Disposición de dos jornadas de trabajo ordinario para asuntos propios.

5. Durante 1 día natural, por traslado de domicilio.

6. Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público, personal o profesional.

7. Banco de Horas de dos turnos, para los trabajadores que por necesidad del servicio se les solicite hacer algún turno, no reflejado en su planilla, para la compensación de dichos turnos, el trabajador podrá solicitarlos con una antelación de 15 días.

8. Durante los 9 meses, posteriores al parto, las mujeres trabajadoras dispondrán de una hora diaria de permiso, para la lactancia de su hijo. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos cónyuges trabajen. Este permiso se puede sustituir por 15 días naturales acumulados después del descanso por maternidad/paternidad.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente en el Estatuto de los trabajadores

10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación

11. El trabajador dispondrá del día de permiso retribuido para asistencia propia a pruebas de especialistas de colonoscopia, gastroscopia e Histeroscopias.

12. Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores o personas dependientes, de las que fuera tutores legales a pediatra o médicos especialistas.

13. Se respetarán en todo caso los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos tendrán efecto no desde el hecho causante sino desde el primer día laborable y serán consecutivos.

#### Licencias sin remuneración

Se establece un tipo de licencia sin remuneración a las que el personal tendrá derecho, para las que será necesario notificar a la empresa con la antelación establecida para cada caso, con el fin de prevenir las necesidades del servicio y poder proceder a su sustitución si se requiere. Esta licencia se concederá habiendo sido notificada a la empresa con un mínimo de 15 días naturales de antelación.

Inclusión de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo causando baja en seguridad social, no inferiores a 1 mes ni superior a 3 meses, una vez al año con el siguiente requisito:

- Se debe aportar la vida laboral para acreditar que no hayan prestado servicios en otro centro sanitario o sociosanitario público o privado. En caso de haberlo prestado perderá el derecho a la reincorporación siendo automáticamente baja en la empresa considerada la misma como baja voluntaria.

- Que no coincida con el periodo estival, es decir, no se concederán en los meses de junio a septiembre. Dentro de este periodo, se estudiarán por parte

de la Dirección, de manera excepcional las solicitudes de los trabajadores que tengan por objeto la conciliación familiar de menores de 12 años.

- Para trabajadores con contrato indefinido con al menos un año de antigüedad
  - Solicitud por escrito con 15 días de antelación.
  - No podrán disfrutar de esta excedencia simultáneamente más del 20% de trabajadores sobre el total por categoría y servicio.
  - En todo caso ha de quedar garantizado el servicio, pudiendo denegarse justificadamente en caso contrario.

Inclusión de excedencia especial con reserva de puesto de trabajo causando baja en seguridad social, no inferiores a 1 mes ni superior a 3 meses, para el caso de adopción internacional.

Reducción de jornada por guarda legal: El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción se podrá acumular a jornadas completas.

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

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

#### **Artículo 20.- Excedencia Voluntaria.**

Los trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, prorrogables hasta su duración máxima.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia y prórroga se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de quince días.

El trabajador/a acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Para la reincorporación, el trabajador\a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días, al vencimiento de la excedencia solicitada. En caso contrario se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un contrato de interinidad, este cesará en su cometido dando por finalizada la relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

## Capítulo VI

### Condiciones Económicas

#### Artículo 21.- Retribuciones.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales, así como las percepciones de carácter extrasalarial, debidas a indemnizaciones o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral. Asimismo, formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, bien a su cargo o las abonadas en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia.

Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario devengado.

#### Artículo 22.- Salario base.

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo II, del presente convenio, del que forma parte integrante y que supondrá para el año 2019, primer año de vigencia del convenio, un incremento sobre la Tabla Salarial del 2018, del 2%.

Para el año 2020, segundo año de vigencia del convenio, el incremento salarial será el equivalente a aplicar a la Tabla Salarial del 2019, el 2%.

Para el año 2021, tercer año de vigencia del convenio, el incremento salarial será el equivalente a aplicar a la Tabla Salarial del 2020, el 2,25%

Para el año 2022, cuarto año de vigencia del convenio, el incremento salarial será el equivalente a aplicar a la Tabla Salarial del 2021, el 2,25% y una subida salarial de 150€ brutos anuales para las categorías del grupo C que en 2018 tengan un salario bruto anual de 12.957,69€.

Los porcentajes de la subida también se aplicará a los gastos de locomoción y a la ayuda escolar.

#### Artículo 23.- Cambio categoría

El personal de admisión (repcionistas) y auxiliares administrativos, después de 10 años de antigüedad, automáticamente al mes siguiente pasarán a la categoría de Oficial administrativo/a de 2.<sup>a</sup>

#### Artículo 24.- Complementos de puesto de trabajo.

A)- Plus de Especialidad:

En razón de la mayor especialidad, que conlleva el desempeño de un determinado puesto de trabajo, se establece un complemento salarial, con el

nombre "Plus de Especialidad", para aquellos trabajadores que perteneciendo a los grupos profesionales de Personal Sanitario, Titulado y Auxiliar, ocupen puestos en alguno de los departamentos o secciones, debidamente delimitados, siguientes:

- Esterilización.
- Quirófano.
- Radioterapia
- Radio Electrografía.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis.
- Unidad de cuidados intensivo.
- Centro Psiquiátrico.
- Reanimación y Rehabilitación.
- Unidades de grandes quemados.
- Unidades de diálisis.
- Unidades de Infectocontagiosos.
- Cámaras Hiperbáricas.

Para tener derecho a percibir este "Plus", será preciso que la dedicación del trabajador, al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal, la dedicación al puesto de trabajo durante un periodo superior a media jornada laboral. En caso contrario se percibirá sólo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto.

Cuando la adscripción al puesto no tenga tal carácter, sólo se percibirá el Plus en razón de los días u horas en que se desempeñen trabajos en dicho puesto.

La cuantía del "Plus de Especialidad" será, mensualmente, del "16%" del salario base diario para el 2019, incrementándose al 17% del salario base diario a partir del 01 de enero de 2020.

Dado el carácter "funcional" de estos complementos salariales, los mismos sólo se percibirán mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo en las circunstancias que den origen a tal devengo. En consecuencia, su percepción, no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones.

#### b) Plus de nocturnidad

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 de la noche y 6 de la mañana, percibirá un complemento salarial, con el nombre de "Plus de Nocturnidad", consistente mensualmente en un "30%" sobre el salario base diario.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a 4 horas el citado plus de nocturnidad se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este plus no afectará al personal que haya sido contratado para el desempeño de un puesto de trabajo a desarrollar en horario nocturno fijo.

#### C) Complemento de Fidelidad

Todo trabajador del centro con una antigüedad de cinco años y contrato indefinido en la empresa, percibirá este complemento consistente en el 1%

sobre el salario base mensual de devengo mensual, siempre que no tenga relación laboral en otro centro sanitario o socio-sanitario, tanto público como privado, acreditando tal situación con la presentación del informe de vida laboral anualmente previo al abono correspondiente. Si hubiera trabajado para otro centro de los mencionados no tendrá derecho a este complemento hasta el fin de la prestación de servicios. Se exceptúa de este complemento a los médicos y salarios pactados por encima de lo que marque el convenio colectivo para su categoría, exceptuando enfermería.

#### **Artículo 25.- Gastos de locomoción.**

Se establece por este concepto, a que pudieran tener derecho los trabajadores, en la cuantía establecida en la Tabla de Salarios de "885" Euros Brutos anuales, para cada trabajador, durante 2019, actualizando en función del incremento salarial.

Si bien este importe se percibirá por meses, exceptuando el de vacaciones, al objeto de igualar la remuneración mensual, se prorrateará entre los meses naturales del año, a razón de 73,75 mensuales.

#### **Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán las siguientes Pagas Extraordinarias de devengo semestral.

a) Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de Junio y pagadera del 1 al 15 de Julio.

b) Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera el 15 de diciembre.

c) Paga Extra de Beneficios, con vencimiento al 31 de diciembre y pagadera el 15 de Marzo siguiente al ejercicio de que se trate; Si bien las empresas y trabajadores, quedan facultados para, de común acuerdo prorratear su pago mensualmente.

El importe de las citadas Pagas Extraordinarias, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año, percibirá las citadas Gratificaciones Extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

### **Capítulo VII**

#### **Condiciones sociales**

#### **Artículo 27.- Complemento económico por incapacidad temporal.**

La empresa complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador (a excepción del plus transporte), en los supuestos de contingencias comunes por hospitalización del trabajador (no incluye la asistencia al Servicio de Urgencias) o por intervención quirúrgica con anestesia general y en las cirugías a partir del grupo 5 en adelante por la Organización Médica Colegial durante el primer mes. Excluyendo de estos casos, las intervenciones por cirugía estética.

Por lo que el trabajador, percibirá el importe íntegro de su salario mensual (a excepción del plus transporte), siendo a cargo de la empresa, la diferencia entre el importe de las prestaciones de la seguridad social, por estas contingencias y su salario, mientras dure la situación de incapacidad temporal durante el primer mes. Una vez finalice dicho período, el trabajador sólo recibirá las percepciones que le correspondan de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

La Empresa complementará también hasta el 100% del salario mensual del trabajador (a excepción del plus transporte), para supuestos de contingencias comunes por enfermedad oncológica (o de gravedad similar) que requieran tratamientos de quimioterapia o radioterapia o cualquier otro tratamiento por el tipo de gravedad, durante el tiempo que dure la Incapacidad Temporal por enfermedad común por esta patología. Para ello, será necesario aportar informe médico acreditando dicha situación.

La Empresa complementará también hasta el 100% del salario mensual del trabajador (a excepción del plus transporte), para supuestos de contingencias profesionales.

#### **Artículo 28.- Ayuda escolar.**

Los trabajadores, afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de "56,64" Euros Brutos, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Y a las personas que tengan a su cargo un mayor de esta edad, del que sean tutores legales.

Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad solo la percibirá uno de ellos.

#### **Artículo 29.- Ticket de comida**

Los trabajadores de Hospital Quirónsalud Murcia, tendrán acceso a ticket de comida cuando, por motivos del servicio y por decisión de su mando directo alarguen su jornada de forma excepcional. También tendrán derecho al ticket de comida cuando se realice formación continua en el centro de trabajo.

#### **Artículo 30.- Premio al no absentismo:**

En el mes de marzo de cada año se ofrecerá un cheque regalo de 100 € a aquellos trabajadores que no se hubieran ausentado de su puesto de trabajo en el año natural anterior por haber disfrutado de permisos, periodos de IT, ni por cualquier otra causa.

El periodo de devengo será desde 01 de enero hasta el 31 de diciembre del año natural y se hará entrega del cheque en el mes de marzo del año siguiente para aquellos trabajadores que, en la fecha de abono del mismo, continúen formando parte de la plantilla del centro.

#### **Artículo 31.-Artículo Jubilación.**

Desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece para el personal afectado por este convenio la jubilación forzosa a la edad exigida para causar derecho a la pensión, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de la jubilación en su modalidad contributiva, y además la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato de trabajo extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato de trabajo extinguido por esta causa.

### **Capítulo VIII**

#### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 32.- Faltas.**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta

y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1. Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

2. Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de discreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

3. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

l) las establecidas en el art 54 ET

### **Artículo 33.- Sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1. Faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

c. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

b. Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3. Faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b. Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- c. Despido.

Prescripción de las faltas:

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.

## Capítulo IX

### Varios

#### **Artículo 34.- Seguridad y salud laboral.**

Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 35.- Reconocimiento médico.**

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores organizarán un reconocimiento médico anual, que se realizará dentro de la jornada laboral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la empresa, cuando existan en ellos las condiciones adecuadas y así lo acuerden entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores.

En caso en el que el trabajador se vea obligado a realizar el reconocimiento médico fuera de su turno, dicho tiempo se computarán como horas efectivas de trabajo.

#### **Artículo 36.- Derechos sindicales.**

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula la materia.

#### **Artículo 37.- Comisión paritaria.**

Órgano de vigilancia e interpretación del Convenio. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje y conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Convenio, en caso de conflicto en la aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección del Centro (representada por tres personas) y el Comité de Empresa (representado por otras tres personas). A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que a tales efectos serán citados.

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria acuerda que para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las mismas se resolverán conforme se establezca en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, en este caso al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, al dictamen de la Comisión paritaria.

#### **Artículo 38.-Derecho supletorio.**

Con carácter supletorio para lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

#### **Artículo 39.- Igualdad de oportunidades/No discriminación**

La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los distintos puestos de trabajo incluidos los de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminándolas por razón de sexo. Por ello, y en cumplimiento de la legislación vigente, tanto la Empresa como los representantes de los trabajadores coinciden en que, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, trabajarán conjuntamente con la finalidad de la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades en la Empresa, si las hubiere.

#### **Artículo 40.- Inaplicación del convenio**

En caso de concurrir las circunstancias indicadas en el 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociarán la revisión del convenio colectivo según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para someterse a las discrepancias que pudieran surgir en el caso anterior, ambas partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación de la Provincia de Murcia (II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia – ASECMUR II). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento del mismo por ambas partes.

ANEXO II  
MURCIA

TABLAS SALARIALES			2019 (tabla salarial 2018 + 2%)		
ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	CATEGORÍAS	S.BASE	MES	ANUAL
Asistencial	Licenciados A1	Director/a Médico/a	1.651,06	1.651,06	24.765,88
		Subdirector/a Médico/a	1.511,75	1.511,75	22.676,27
		Jefe/a de Servicio	1.511,75	1.511,75	22.676,27
		Jefe/a de Clínico o de Sección	1.511,75	1.511,75	22.676,27
		Jefe/a de Investigación	1.511,75	1.511,75	22.676,27
		Médico/a Especialista	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Médico/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Psicólogo/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Investigador/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Biólogo/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Farmacéutico/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Químico/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
Físico/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21		
Administración	Licenciados A1	Director/a	1.651,06	1.651,06	24.765,88
		Administrador	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Jefe/a de Área/ Responsable de Departamento	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Ingeniero/a Superior	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Abogado/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Técnico/a Superior de Prevención	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Economista	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Biblioteconomía Grado Superior	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Arquitecto/a	1.374,41	1.374,41	20.616,21
		Analista de Sistemas Informáticos	1.011,75	1.011,75	15.176,22
Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.192,51	1.192,51	17.887,72
		Subdirector/a de enfermería	1.192,51	1.192,51	17.887,72
		Supervisor/a Enfermería	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Nutricionista, Dietista	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Matrón/a	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Enfermero/a	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Fisioterapeuta	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Terapeuta Ocupacional	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Optómetra	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Podólogo	1.011,75	1.011,75	15.176,22
Logopeda	1.011,75	1.011,75	15.176,22		
Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Jefe/a de Negociado	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Programador/a de Informática	920,79	920,79	13.811,90
		Trabajador/a Social	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		Documentalista	920,79	920,79	13.811,90
Asistencial	Técnicos Superiores B	Ingeniero/a Técnico/a	1.011,75	1.011,75	15.176,22
		T.E.R., T.E.L., T.A.P., T.S.D.S.	920,79	920,79	13.811,90
Servicios Generales	Técnicos Superiores B	Ayudante/a de Investigación	920,79	920,79	13.811,90
		Oficial/a Administrativo/a	920,79	920,79	13.811,90
		Operador/a de Informática	920,79	920,79	13.811,90
		Jefe/a de mantenimiento	920,79	920,79	13.811,90
		Jefe/a de taller	920,79	920,79	13.811,90
		Cocinero/a	881,12	881,12	13.216,84
		Controlador/a de suministros	881,12	881,12	13.216,84
Asistencial	Técnicos Medios C	Encargado/a de limpieza y lavand.	920,79	920,79	13.811,90
		Técnico/a Cuidados Aux. de enferm.	881,12	881,12	13.216,84
Administración	Técnicos Medios C	Técnico/a en Farmacia	881,12	881,12	13.216,84
		Oficial Administrativo/a de 2º	900,96	900,96	13.514,40
		Auxiliar Administrativo/a	881,12	881,12	13.216,84
Servicios Generales	Técnicos Medios C	Personal de Admisión	881,12	881,12	13.216,84
		Oficial/a de Mantenimiento	881,12	881,12	13.216,84
Asistencial	Auxiliares D	Auxiliar Sanitario/a	881,12	881,12	13.216,84
Servicios Generales	Auxiliares D	Técnico/a Básico en Op. de Cocina	881,12	881,12	13.216,84
		Portero/a, Vigilante Nocturno	881,12	881,12	13.216,84
Servicios Generales	Básicos E	Personal Auxiliar de Servicios /Limpieza	881,12	881,12	13.216,84
PLUS TRANSPORTE			73,75	por mes trabajado en 12 mensualidades	
AYUDA ESCOLAR			56,64	En el mes de Octubre a los hijos menores de 17 años	

ANEXO II  
MURCIA

TABLAS SALARIALES			2020 (tabla salarial 2019 + 2%)		
ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	CATEGORÍAS	S.BASE	MES	ANUAL
Asistencial	Licenciados  A1	Director/a Médico/a	1.684,08	1.684,08	25.261,19
		Subdirector/a Médico/a	1.541,99	1.541,99	23.129,80
		Jefe/a de Servicio	1.541,99	1.541,99	23.129,80
		Jefe/a de Clínico o de Sección	1.541,99	1.541,99	23.129,80
		Jefe/a de Investigación	1.541,99	1.541,99	23.129,80
		Médico/a Especialista	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Médico/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Psicólogo/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Investigador/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Biólogo/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Farmacéutico/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Químico/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Físico/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
Administración	Licenciados  A1	Director/a	1.684,08	1.684,08	25.261,19
		Administrador	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Jefe/a de Área/ Responsable de Departam	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Ingeniero/a Superior	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Abogado/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Técnico/a Superior de Prevención	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Economista	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Biblioteconomía Grado Superior	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Arquitecto/a	1.401,90	1.401,90	21.028,53
		Analista de Sistemas Informáticos	1.031,98	1.031,98	15.479,75
Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.216,36	1.216,36	18.245,47
		Subdirector/a de enfermería	1.216,36	1.216,36	18.245,47
		Supervisor/a Enfermería	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Nutricionista, Dietista	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Matrón/a	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Enfermero/a	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Fisioterapeuta	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Terapeuta Ocupacional	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Óptómetra	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Podólogo	1.031,98	1.031,98	15.479,75
Logopeda	1.031,98	1.031,98	15.479,75		
Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Jefe/a de Negociado	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Programador/a de Informática	939,21	939,21	14.088,14
		Trabajador/a Social	1.031,98	1.031,98	15.479,75
		Documentalista	939,21	939,21	14.088,14
		Ingeniero/a Técnico/a	1.031,98	1.031,98	15.479,75
Asistencial	Técnicos Superiores B	T.E.R., T.E.L., T.A.P., T.S.D.S.	939,21	939,21	14.088,14
		Ayudante/a de Investigación	939,21	939,21	14.088,14
Servicios Generales	Técnicos Superiores B	Oficial/a Administrativo/a	939,21	939,21	14.088,14
		Operador/a de Informática	939,21	939,21	14.088,14
		Jefe/a de mantenimiento	939,21	939,21	14.088,14
		Jefe/a de taller	939,21	939,21	14.088,14
		Cocinero/a	898,75	898,75	13.481,18
		Controlador/a de suministros	898,75	898,75	13.481,18
		Encargado/a de limpieza y lavand.	939,21	939,21	14.088,14
Asistencial	Técnicos Medios C	Técnico/a Cuidados Aux. de enferm.	898,75	898,75	13.481,18
		Técnico/a en Farmacia	898,75	898,75	13.481,18
Administración	Técnicos Medios C	Oficial Administrativo/a de 2ª	918,98	918,98	13.784,70
		Auxiliar Administrativo/a	898,75	898,75	13.481,18
		Personal de Admisión	898,75	898,75	13.481,18
Servicios Generales	Técnicos Medios C	Oficial/a de Mantenimiento	898,75	898,75	13.481,18
Asistencial	Auxiliares D	Auxiliar Sanitario/a	898,75	898,75	13.481,18
		Técnico/a Básico en Op. de Cocina	898,75	898,75	13.481,18
Servicios Generales	Auxiliares D	Portero/a, Vigilante Nocturno	898,75	898,75	13.481,18
Servicios Generales	Básicos E	Personal Auxiliar de Servicios /Limpieza	898,75	898,75	13.481,18
PLUS TRANSPORTE			75,23	por mes trabajado en 12 mensualidades	
AYUDA ESCOLAR			57,77	En el mes de Octubre a los hijos menores de 17 años	

ANEXO II  
MURCIA

TABLAS SALARIALES			2021 (tabla salarial 2020 + 2,25%)		
ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	CATEGORÍAS	S.BASE	MES	ANUAL
Asistencial	Licenciados A1	Director/a Médico/a	1.721,97	1.721,97	25.829,57
		Subdirector/a Médico/a	1.576,68	1.576,68	23.650,22
		Jefe/a de Servicio	1.576,68	1.576,68	23.650,22
		Jefe/a de Clínico o de Sección	1.576,68	1.576,68	23.650,22
		Jefe/a de Investigación	1.576,68	1.576,68	23.650,22
		Médico/a Especialista	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Médico/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Psicólogo/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Investigador/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Biólogo/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Farmacéutico/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Químico/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Físico/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
Administración	Licenciados A1	Director/a	1.721,97	1.721,97	25.829,57
		Administrador	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Jefe/a de Área/ Responsable de Departam	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Ingeniero/a Superior	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Abogado/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Técnico/a Superior de Prevención	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Economista	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Biblioteconomía Grado Superior	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Arquitecto/a	1.433,44	1.433,44	21.501,67
		Analista de Sistemas Informáticos	1.055,20	1.055,20	15.828,04
Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.243,73	1.243,73	18.656,00
		Subdirector/a de enfermería	1.243,73	1.243,73	18.656,00
		Supervisor/a Enfermería	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Nutricionista, Dietista	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Matrón/a	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Enfermero/a	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Fisioterapeuta	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Terapeuta Ocupacional	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Óptométrá	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Podólogo	1.055,20	1.055,20	15.828,04
Logopeda	1.055,20	1.055,20	15.828,04		
Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Jefe/a de Negociado	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Programador/a de Informática	960,34	960,34	14.405,12
		Trabajador/a Social	1.055,20	1.055,20	15.828,04
		Documentalista	960,34	960,34	14.405,12
		Ingeniero/a Técnico/a	1.055,20	1.055,20	15.828,04
Asistencial	Técnicos Superiores B	T.E.R.,T.E.L.,T.A.P.,T.S.D.S.	960,34	960,34	14.405,12
		Ayudante/a de Investigación	960,34	960,34	14.405,12
Servicios Generales	Técnicos Superiores B	Oficial/a Administrativo/a	960,34	960,34	14.405,12
		Operador/a de Informática	960,34	960,34	14.405,12
		Jefe/a de mantenimiento	960,34	960,34	14.405,12
		Jefe/a de taller	960,34	960,34	14.405,12
		Cocinero/a	918,97	918,97	13.784,50
		Controlador/a de suministros	918,97	918,97	13.784,50
Asistencial	Técnicos Medios C	Técnico/a Cuidados Aux. de enferm.	918,97	918,97	13.784,50
		Técnico/a en Farmacia	918,97	918,97	13.784,50
Administración	Técnicos Medios C	Oficial Administrativo/a de 2º	939,66	939,66	14.094,90
		Auxiliar Administrativo/a	918,97	918,97	13.784,50
Servicios Generales	Técnicos Medios C	Personal de Admisión	918,97	918,97	13.784,50
		Oficial/a de Mantenimiento	918,97	918,97	13.784,50
Asistencial	Auxiliares D	Auxiliar Sanitario/a	918,97	918,97	13.784,50
Servicios Generales	Auxiliares D	Técnico/a Básico en Op. de Cocina	918,97	918,97	13.784,50
		Portero/a, Vigilante Nocturno	918,97	918,97	13.784,50
Servicios Generales	Básicos E	Personal Auxiliar de Servicios /Limpieza	918,97	918,97	13.784,50
PLUS TRANSPORTE			76,92	por mes trabajado en 12 mensualidades	
AYUDA ESCOLAR			59,07	En el mes de Octubre a los hijos menores de 17 años	

ANEXO II  
MURCIA

TABLAS SALARIALES			2022 (tabla salarial 2021 + 2,25%)		
ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	CATEGORÍAS	S.BASE	MES	ANUAL
Asistencial	Licenciados	Director/a Médico/a	1.760,72	1.760,72	26.410,74
		Subdirector/a Médico/a	1.612,16	1.612,16	24.182,35
	A1	Jefe/a de Servicio	1.612,16	1.612,16	24.182,35
		Jefe/a de Clínico o de Sección	1.612,16	1.612,16	24.182,35
		Jefe/a de Investigación	1.612,16	1.612,16	24.182,35
		Médico/a Especialista	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Médico/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Psicólogo/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Investigador/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Biólogo/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Farmacéutico/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Químico/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
Físico/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46		
Administración	Licenciados	Director/a	1.760,72	1.760,72	26.410,74
		Administrador	1.078,94	1.078,94	16.184,17
	A1	Jefe/a de Área/ Responsable de Departamento	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Ingeniero/a Superior	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Abogado/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Técnico/a Superior de Prevención	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Economista	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Biblioteconomía Grado Superior	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Arquitecto/a	1.465,70	1.465,70	21.985,46
		Analista de Sistemas Informáticos	1.078,94	1.078,94	16.184,17
Asistencial	A2	Director/a de enfermería	1.271,72	1.271,72	19.075,76
		Subdirector/a de enfermería	1.271,72	1.271,72	19.075,76
		Supervisor/a Enfermería	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Nutricionista, Dietista	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Matrón/a	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Enfermero/a	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Fisioterapeuta	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Terapeuta Ocupacional	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Optómetra	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Podólogo	1.078,94	1.078,94	16.184,17
Logopeda	1.078,94	1.078,94	16.184,17		
Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Jefe/a de Negociado	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Programador/a de Informática	981,95	981,95	14.729,23
		Trabajador/a Social	1.078,94	1.078,94	16.184,17
		Documentalista	981,95	981,95	14.729,23
		Ingeniero/a Técnico/a	1.078,94	1.078,94	16.184,17
Asistencial	Técnicos Superiores B	T.E.R., T.E.L., T.A.P., T.S.D.S.	981,95	981,95	14.729,23
		Ayudante/a de Investigación	981,95	981,95	14.729,23
Servicios Generales	Técnicos Superiores B	Oficial/a Administrativo/a	981,95	981,95	14.729,23
		Operador/a de Informática	981,95	981,95	14.729,23
		Jefe/a de mantenimiento	981,95	981,95	14.729,23
		Jefe/a de taller	981,95	981,95	14.729,23
		Cocinero/a	949,64	949,64	14.244,60
		Controlador/a de suministros	949,64	949,64	14.244,60
		Encargado/a de limpieza y lavand.	981,95	981,95	14.729,23
		Técnico/a Cuidados Aux. de enferm.	949,64	949,64	14.244,60
Técnico/a en Farmacia	949,64	949,64	14.244,60		
Administración	Técnicos Medios C	Oficial Administrativo/a de 2º	960,80	960,80	14.412,00
		Auxiliar Administrativo/a	949,64	949,64	14.244,60
		Personal de Admisión	949,64	949,64	14.244,60
Servicios Generales	Técnicos Medios C	Oficial/a de Mantenimiento	949,64	949,64	14.244,60
Asistencial	Auxiliares D	Auxiliar Sanitario/a	939,64	939,64	14.094,66
		Técnico/a Básico en Op. de Cocina	939,64	939,64	14.094,66
Servicios Generales	Auxiliares D	Portero/a, Vigilante Nocturno	939,64	939,64	14.094,66
		Personal Auxiliar de Servicios /Limpieza	939,64	939,64	14.094,66
PLUS TRANSPORTE			78,65	por mes trabajado en 12 mensualidades	
AYUDA ESCOLAR			60,40	En el mes de Octubre a los hijos menores de 17 años	



### ANEXO III

#### MURCIA

<b>Plus Domingos</b>			
CATEGORIA	2020	2021	2022
Enfermero/a	4,13	4,22	4,32
T.E.R.,T.E.L,T.A.P.,T.S.D.S.	3,73	3,84	3,93
Oficial/a Administrativo/a	3,76	3,84	3,93
Técnico/a Cuidados Aux. de enferm.	3,60	3,68	3,76
Técnico/a en Farmacia	3,60	3,68	3,76
Oficial Administrativo/a de 2ª	3,68	3,76	3,84
Auxiliar Administrativo/a	3,60	3,68	3,76
Personal de Admisión	3,60	3,68	3,76
Oficial/a de Mantenimiento	3,60	3,68	3,76
Auxiliar Sanitario/a	3,60	3,68	3,76
Personal Auxiliar de Servicios /Limpieza	3,60	3,68	3,76

## ANEXO IV

ANEXO I (BOE, viernes 8 de febrero de 2019)
Listado de enfermedades graves
I. Oncología
1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgking.
4. Enfermedad de Hodgking.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas
7. Tumores renales
8. Tumores Hepáticos
9. Tumores Óseos
10. Sarcomas de tejidos blandos
11. Tumores de células germinales
12. Cualquier otra enfermedad oncológica grave que, por indicación expresa facultativo, como en las anteriores precise cuidados permanentes en el régimen de ingreso hospitalario u Hospitalización a domicilio