

Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios**

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DE IDCQ HOSPITALES E SANIDADE DE PONTEVEDRA; "H. QUIRÓNSALUD MIGUEL DOMÍNGUEZ", "INST. DE NEURO-REHABILITACIÓN QUIRÓNSALUD PONTEVEDRA, "CENTRO MÉD. QUIRÓNSALUD PONTEVEDRA" E "C. DE REHAB."QUIRÓNSALUD"*

*CONVENIO O ACORDO: CONVENIO COLECTIVO DOS CENTROS DE TRABALLO HOSPITAL QUIRÓNSALUD MIGUEL DOMÍNGUEZ E INSTITUTO DE NEURO-REHABILITACIÓN QUIRÓNSALUD PONTEVEDRA DA EMPRESA IDCQ HOSPITALES*

*Expediente: 36/01/0043/2024*

*Data: 11/03/2024*

*Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN E PUBLICACIÓN*

*Código de Convenio número: 36105241012019.*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal da empresa IDCQ Hospitales e Sanidade da provincia de Pontevedra; "Hospital Quirónsalud Miguel Domínguez", "Instituto de Neuro-Rehabilitación Quirónsalud Pontevedra, "Centro Médico Quirónsalud Pontevedra" e "Centro de Rehabilitación Quirónsalud Pontevedra", para o período 2023 a 2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polos membros que conforman a maioría do comité de empresa elixido/a, e que pertencen ás candidaturas das organización sindicais CCOO e C.G.T, que foi asinado en data 28 de decembro do 2023.

*Primeiro.*— Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de febreiro do 2024.

*Segundo.*— Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

*Primeiro.*— Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*Segundo.*— Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*— Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*ACORDA:*

*Primeiro.*— Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*— Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*— Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

O xefe territorial

*CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE TRABAJO “HOSPITAL QUIRÓNSALUD MIGUEL DOMÍNGUEZ” E “INSTITUTO DE NEURO-REHABILITACIÓN QUIRÓNSALUD PONTEVEDRA” DE LA EMPRESA IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L.U.*

*ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y ÁMBITO FUNCIONAL*

1.1 El presente Convenio Colectivo tendrá por ámbito de aplicación todos los centros de trabajo de la Empresa IDCQ Hospitales y Sanidad de la provincia de Pontevedra; “Hospital Quirónsalud Miguel Domínguez”, “Instituto de Neuro-Rehabilitación Quirónsalud Pontevedra”, “Centro Médico Quirónsalud Pontevedra” y “Centro de Rehabilitación Quirónsalud Pontevedra”, afectando el mismo a todo el cuadro de personal que presta servicios en ellos.

1.2 Quedan expresamente excluidos del presente convenio colectivo:

- a) Personas que desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección o alto gobierno.
- b) Los profesionales liberales vinculados por contratos mercantiles de prestación de servicios, así como los gestores, asesores o auditores.
- c) Personal adscrito a empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato mercantil de prestación de servicios con IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U.

1.3 Para los efectos previstos en los puntos anteriores, el convenio regula las relaciones de trabajo entre los distintos centros de trabajo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad en la provincia de Pontevedra, centros sanitarios destinados a la hospitalización, asistencia y consulta médica.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 2º. DURACIÓN Y VIGENCIA.*

- 2.1 El presente Convenio entrará en vigor a los quince días de su firma. No obstante, el incremento de tablas salariales tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2023, procediéndose al abono de los correspondientes atrasos en la nómina del mes siguiente a su firma.
- 2.2 El presente Convenio tendrá una duración de tres años contados desde el 1 de enero de 2023, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2025, mediante denuncia formulada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses como mínimo respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte. Formulada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes.
- 2.3 En caso de no mediar denuncia, el convenio colectivo se prorrogará anualmente en las cuestiones normativas y no económicas hasta un máximo de dos años desde su fecha de finalización, pudiendo denunciarse con dos meses de antelación respecto a la fecha de expiración de cada prórroga anual.

*ARTÍCULO 3º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.*

- 3.1 Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las existentes en el momento de su entrada en vigor.

*ARTÍCULO 4º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.*

- 4.1 Serán respetadas estrictamente ad personam aquellas condiciones económicas más beneficiosas que tenga la persona trabajadora concedidas por la empresa, por pacto o costumbre.

*ARTÍCULO 5º. JORNADA.*

- 5.1 La jornada laboral para el año 2023 será de 1.770 horas de trabajo efectivo. Se establecerá una jornada anual de 1.760 horas de trabajo efectivo para el año 2024 y de 1.750 horas de trabajo efectivo para 2025.
- 5.2 Cuando la distribución suponga la superación de las 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual señalado.
- 5.3 Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración considerado como tiempo efectivo de trabajo.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

5.4 La empresa se obliga a poner a disposición del comité de empresa el calendario laboral de turnos y horarios fijos, rotatorios simples y rotatorios complejos, con anterioridad a que el mismo sea definitivo, a los efectos de que este órgano pueda emitir el informe no vinculante regulado en el convenio colectivo.

#### *ARTÍCULO 6º. HORAS EXTRAORDINARIAS.*

6.1 Se procurará efectuar las horas extraordinarias mínimas indispensables y, en todo caso, con los límites que determina el Estatuto de los Trabajadores. La forma de abono o compensación se pactará conforme a lo dispuesto en el RD 2001/1983.

#### *ARTÍCULO 7º. REMUNERACIONES.*

7.1 El personal afectado por este Convenio de empresa, según las categorías, habrá de regirse por las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las cuales atienden al incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo siguiente:

- a) Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en un 4% para el ejercicio 2023.
- b) Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en un 3% para el ejercicio 2024. En caso de que el IPC sufra una variación al alza superior a ese porcentaje, se revisará en paralelo el incremento salarial en un porcentaje igual, que en ningún caso puede resultar en que el incremento total para el año 2024 sea superior al 4 por 100. Esta revisión, de proceder, surtirá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.
- c) Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en un 3% para el ejercicio 2025. En caso de que el IPC sufra una variación al alza superior a ese porcentaje, se revisará en paralelo el incremento salarial en un porcentaje igual, que en ningún caso puede resultar en que el incremento total para el año 2025 sea superior al 4 por 100. Esta revisión, de proceder, surtirá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

7.2 Las personas trabajadoras, voluntariamente, podrán decidir dividir su salario en salario convenio y un complemento ad personam. Los incrementos salariales pactados serán aplicados, a todas aquellas que perciban un salario de hasta treinta mil (30.000) euros, en estos dos conceptos salariales. Esta división del salario no afectará a la cuantía de los pluses de convenio colectivo y pagas extraordinarias percibidos por las personas trabajadoras, de manera que seguirán devengándose teniendo en cuenta su salario bruto, de la misma forma que se venía haciendo hasta ahora.

La empresa, en aras del principio de transparencia, se compromete a facilitar los cálculos salariales pormenorizados a aquellas personas trabajadoras que quieran ejercer este derecho de opción.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 8º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.*

8.1 Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán, cada una, en una mensualidad del salario base, plus de polivalencia funcional, plus de vinculación e incrementado con la antigüedad reconocida a aquellos empleados que le fue consolidada en su momento.

8.2 El período de devengo de la paga de julio será del 1 de enero al 30 de junio y el periodo de devengo de la paga de Navidad será del 1 de julio al 31 de diciembre.

*ARTÍCULO 9º. COMPLEMENTO DE TOXICIDAD.*

9.1 En función de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo equivalente a un 20% sobre el salario base del Convenio, a favor del personal sanitario que:

- a) En exclusiva o preferentemente, desenvuelva su actividad en los siguientes servicios o departamentos: quirófanos, radioterapia, radio electrológica, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, psiquiatría, riñón artificial, bacteriología o enfermedades infectocontagiosas, urgencias, paritorio, anatomía patológica, oncología y endoscopia.
- b) Desarrollen sus funciones como celador/a en todas las áreas del hospital, incluidas las recogidas en el apartado anterior.

*ARTÍCULO 10º. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.*

10.1 Queda fijado para el período de vigencia del presente Convenio en la cuantía del 35% sobre el salario base de cada persona trabajadora, el cual se percibirá sobre las horas trabajadas de noche, entendiéndose al respecto como jornada nocturna la comprendida entre las 22:00 y las 08:00 horas.

*ARTÍCULO 11º. COMPLEMENTO DE TRANSPORTE.*

11.1 Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tanto los que presten servicios en jornada continua, como partida, tendrán derecho a un complemento de transporte:

AÑO	IMPORTE MENSUAL
2023	89,93€
2024	92,63€
2025	95,41€

11.2 Este complemento se abonará en 12 mensualidades.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 12º. PLUS ESPECIAL.*

12.1 La empresa abonará, en el mes de marzo de cada año, un Plus Especial en la cuantía del 100% de una paga extra.

12.2 El período de devengo de este plus será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a la fecha del pago.

*ARTÍCULO 13º. PLUS DÍAS ESPECIAL SIGNIFICADO Y PLUS FESTIVO.*

13.1 Plus días especial significado.

- a) Las personas trabajadoras que realicen la jornada nocturna del 24 de diciembre, 31 de diciembre o 5 de enero percibirán un plus por los siguientes importes. A estos efectos, se entenderá dicha jornada nocturna la de las personas trabajadoras que inicien su turno a partir de las 22 horas de la noche, realizando su jornada en turno de noche, de los festivos antedichos.

<i>Año</i>	<i>Jornada Nocturna</i>
2023	85€
2024	90€
2025	95€

- b) Las personas trabajadoras que realicen la jornada diurna (turno de mañana o tarde) del 25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero percibirán un plus por los siguientes importes.

<i>Año</i>	<i>Jornada Diurna</i>
2023	60€
2024	65€
2025	70€

13.2 Plus festivo.

- Se le abonarán las siguientes cantidades a cada persona trabajadora por cada uno de los días festivos anuales efectivamente trabajados:

<i>Año</i>	<i>Importe</i>
2023	15€
2024	20€
2025	25€

- El pago de plus de festivos se abonará con independencia del pago de los días de especial significado, cuando ambos coincidan en fecha.
- Los turnos que generan derecho a cobro del presente plus son:
  - Turno nocturno del día previo al festivo.
  - Turno diurno del día festivo.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 14º. COMPLEMENTO “POLIVALENCIA FUNCIONAL”.*

14.1 Este complemento lo percibirá todo el personal (excepto el personal de dirección, y personas trabajadoras con salarios pactados de manera individual) por importe equivalente al 0,50% del salario base mensual. Este concepto se devengará en 12 mensualidades, y será incluido en el cálculo de las dos pagas extraordinarias y del “Plus Especial”.

14.2 Este incentivo tiene como única finalidad premiar al personal por el perfil profesional polivalente a la hora de realizar tareas en diferentes servicios y de otras categorías profesionales puntualmente, en el ánimo de colaborar en la fluidez de la actividad diaria. La asignación de funciones respetará en todo caso el requisito de la formación requerida para su desarrollo

*ARTÍCULO 15º. COMPLEMENTO “VINCULACIÓN”.*

15.1 Con la finalidad de fidelizar a las personas trabajadoras del Hospital Quirónsalud Miguel Domínguez y centros asociados, se abonará un complemento salarial de vinculación a todo el personal (excepto personal de dirección y personas trabajadoras con salarios pactados de manera individual) que retribuya su vinculación permanente a la Empresa.

15.2 Su importe será el 0,25% del Salario Bruto Mensual, se devengará en 12 mensualidades y será incluido en el cálculo de las dos pagas extraordinarias y del “Plus Especial”.

15.3 Para su devengo el único requisito será la continuidad de alta en la empresa durante cada uno de los años de devengo, teniendo en cuenta que:

- a) No deberá suspender su relación laboral mediante una excedencia voluntaria o no retribuida durante cada ejercicio para prestar servicios en otra empresa pública o privada dedicada a la sanidad.
- b) En caso de disfrutar de una excedencia voluntaria o no retribuida, el empleado deberá presentar un informe de vida laboral actualizado a la fecha de reingreso que acredite que no ha estado trabajando durante el período de excedencia en el sector sanitario. De esta forma podrá continuar devengando este complemento salarial de vinculación tras su reincorporación.
- c) En el supuesto de no justificar con la vida laboral la no prestación de servicios, o de acreditarse que ha prestado servicios, durante la excedencia en las empresas indicadas anteriormente, el empleado no percibirá el citado complemento durante los 12 meses siguientes.





Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 16º. VACACIONES.*

16.1 Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período vacacional anual de un mes natural de vacaciones retribuidas:

- a) En el caso de que no disfrutasen dicho período de forma continuada, tendrán derecho a 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el período de mayo a septiembre (ambos inclusive). Si no fuera posible el disfrute dentro de esa horquilla temporal por necesidades organizativas de la empresa, se compensará a las personas afectadas con un día adicional de vacaciones. Se establecerá un orden rotatorio de preferencia, de tal manera que una persona trabajadora que un año fue el primero a la hora de escoger turno, pasa a ser el último al año siguiente.

La empresa se obliga a informar al comité de empresa de cuáles son las razones, de funcionamiento de la entidad sanitaria, de imposibilidad de cobertura de sustituciones o cualquiera otras, que implican que haya personas trabajadoras que tengan que disfrutar sus vacaciones fuera del periodo previsto, con carácter preferente, en el convenio colectivo.

La Empresa elaborará el calendario anual de vacaciones y remitirá copia del mismo a la RLP antes del 31 de marzo para que elabore un informe no vinculante en el plazo máximo de 7 días naturales. Una vez configurado el calendario definitivo por parte de la Empresa, lo remitirá a la RLP y se procederá a su publicación.

- b) El inicio de las vacaciones no coincidirá con día de descanso.
- c) Las personas trabajadoras podrán solicitar hacer coincidir el disfrute de las vacaciones de los matrimonios y compañeros que acrediten convivencia y que trabajen en el mismo centro, dando preferencia de elección al cónyuge o compañero con mayor antigüedad en la empresa.
- d) Si se fraccionan será por mutuo acuerdo y nunca periodos inferiores a 7 días.
- e) Se conocerán las fechas con 2 meses de antelación al inicio del disfrute.
- f) 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 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- g) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y





Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### ARTÍCULO 17º. LICENCIAS E PERMISOS.

17.1 Los permisos retribuidos a los que tiene derecho la persona trabajadora serán los siguientes:

- a) En el caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad, y parejas de hecho debidamente documentadas, se establece, en función del lugar en que acontezca el óbito: 3 días naturales si ocurre dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y 5 días naturales si ocurre fuera de la Comunidad. En el supuesto de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad y afinidad, se establece 1 día natural.

En caso de suceder el hecho causante una vez iniciado el turno de trabajo el permiso comenzará a contar a partir del día siguiente. El permiso podrá comenzar entre el primer día laborable y hasta un máximo de 3 días desde el hecho causante.

- b) En el caso de enfermedad grave, debidamente acreditada, de las personas del punto anterior, tanto parientes, como parejas de hecho debidamente documentadas, en función del lugar en que acontezca el hecho causante: 3 días naturales si ocurre dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y 5 días naturales si ocurre fuera.
- c) En el caso de intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad, y parejas de hecho debidamente documentadas, con la debida justificación: 2 días naturales si ocurre dentro de la Comunidad Autónoma de Galicia y 4 días naturales si ocurre fuera, que podrán tomarse desde el mismo día de la intervención o en los días siguientes a la misma, a elección de la persona trabajadora.
- d) Por matrimonio, 15 días naturales. El permiso podrá comenzar entre el primer día laborable y hasta un máximo de 3 días desde el hecho causante.
- e) Por cambio de domicilio, 2 días naturales.
- f) Las personas trabajadoras podrán solicitar así mismo 5 días naturales de libre disposición al año, que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Su solicitud deberá efectuarse con una semana de antelación a la fecha de disfrute, con el fin de que se puedan realizar los reajustes necesarios en los diferentes servicios. El 60% de los LD anuales (3 LD) deben estar disfrutados antes del 30 de noviembre de cada año porque, en caso contrario, se perderá el derecho a su disfrute.
- g) Tiempo indispensable para acudir al médico con los hijos menores y/o personas dependientes que estén a cargo de la persona trabajadora.
- h) Tiempo de trabajo indispensable para acudir al médico o para la realización de pruebas diagnósticas de la propia persona trabajadora.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

17.2 Estos permisos deberán ser justificados por la persona trabajadora, serán retribuidos y en ningún caso podrán ser descontados de las vacaciones correspondientes ni concedidas recientemente.

#### ARTÍCULO 18º. EXCEDENCIAS.

18.1 Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con la siguiente regulación:

- a) Excedencia Forzosa: La excedencia forzosa dará lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores/as designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- b) Excedencia maternal/paternal: Los trabajadores/as fijos en la Empresa tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o la de acogida y/o adopción, en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de hasta tres años que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. En caso de trabajar ambos cónyuges, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo y apartado será computable a efectos de antigüedad, siempre que soliciten el reingreso con una antelación de 30 días a la fecha de finalización de la excedencia. La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación organizados por la empresa.
- c) Excedencia familiar: La persona trabajadora tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica y que no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores/as tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma ciudad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

- d) Excedencia voluntaria: La persona trabajadora fijo/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años, previa petición formulada con un mes de antelación. Este derecho sólo podrá ser solicitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La reserva de puesto de trabajo para esta modalidad de excedencia tendrá una duración máxima de trece meses. Solicitado el reingreso, de no tener puesto



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

vacante, la empresa se compromete a contratar al trabajador/a en excedencia cada vez que necesite contratar algún trabajador/a.

18.2 El personal situado en excedencia con anterioridad a la vigencia de este Convenio se registrará por el Convenio vigente en el momento de la solicitud.

#### *ARTÍCULO 19º. PERMISO NO RETRIBUIDO.*

19.1 Todo el personal que lo solicite con 15 días naturales de antelación, salvo en caso de urgencia que podrá ser rebajado este plazo, tendrá derecho a un permiso no retribuido de entre 7 días y 1 mes.

19.2 El permiso no retribuido de 7 días podrá ser solicitado por el trabajador todos los años.

19.3 El trabajador o trabajadora que solicitase un permiso superior a 7 días no podrá volver a ejercer ese derecho hasta transcurrido como mínimo un año. No obstante, no aplicará dicha limitación temporal de un año cuando tengan lugar situaciones excepcionalmente graves de carácter personal, debidamente justificadas y acreditadas ante la empresa, y siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes.

19.4 Quedará prohibido utilizar el derecho para trabajar en instituciones sanitarias públicas o privadas, excluyéndose al personal que realiza una jornada igual o inferior al 50% en la empresa.

#### *ARTÍCULO 20º. INCAPACIDAD TEMPORAL.*

20.1 En el supuesto de Incapacidad Temporal, los 3 primeros días serán a cargo de la empresa. En el caso de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario las prestaciones económicas derivadas de tal contingencia.

#### *ARTÍCULO 21º. PERMISO DE LACTANCIA.*

21.1 Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad y previo acuerdo de empresa y persona trabajadora.

21.2 Siempre a opción de la persona trabajadora, ésta podrá sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por Ley, por la acumulación de 28 días naturales al permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 22º. REVISIONES MÉDICAS.*

22.1 A todo el personal afectado por este Convenio se le efectuará un reconocimiento médico anual obligatoriamente y, voluntariamente, una revisión anual ginecológica al personal femenino y urológica al personal masculino. En ambos casos, Comité de Empresa o delegados de Personal y la Dirección establecerán de mutuo acuerdo el lugar en el que se vaya a realizar la citada revisión. El personal del servicio de Diagnóstico por la Imagen será sometido a las pruebas específicas legalmente establecidas.

*ARTÍCULO 23º. JUBILACIÓN.*

23.1 De común acuerdo entre las partes, se podrán pactar jubilaciones anticipadas, de conformidad con lo dispuesto en la normativa legal vigente.

23.2 La empresa se compromete a estudiar las solicitudes de jubilación parcial presentadas por las personas trabajadoras, emitiendo respuesta escrita sobre la concesión o no de la solicitud. Asimismo, informará al Comité de Empresa sobre las solicitudes recibidas y la decisión adoptada sobre cada una de ellas.

*ARTÍCULO 24º. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.*

## 24.1 Formación.

- a) La empresa vendrá obligada a poner en marcha un plan de formación que, estando directamente relacionado con las actividades productivas de la misma, facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad.
- b) La Empresa solicitará a la RLT sus propuestas de acciones formativas antes de proceder a la elaboración del Plan Anual de Formación y se compromete a trasladar los motivos de no inclusión de las excluidas. Una vez redactado el Plan Anual, se remitirá al CE, a los efectos de que este emita un informe no vinculante en el plazo máximo de 7 días naturales. La Empresa remitirá copia del Plan Anual de Formación definitivo a la RLT.
- c) Con el objetivo de fomentar una mayor capacitación profesional en relación con el puesto de trabajo, se adaptarán, en la medida de lo posible, los turnos de trabajo del personal que realice cursos de formación, al objeto facilitar su participación.
- d) Los trabajadores/as de la empresa con al menos un año de antigüedad, atendiendo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 23.3, tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa acumulables de hasta cinco años.
- e) La formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales se desarrollará según lo establecido en el artículo 19 apartados 1 y 2 de la ley 31/1995 del 8 de noviembre.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

## 24.2 Promoción profesional.

- a) Se establece un sistema de carrera profesional en el marco de la promoción interna de los trabajadores/as fijos de la empresa, con cuatro Grados de carrera y un Grado inicial denominado “De Acceso”.
- b) Principios Generales:
- **Voluntariedad:** La participación en el sistema es voluntaria y sólo procede por solicitud del interesado.
  - **Gradualidad:** El progreso en la carrera profesional se concreta en la aplicación de algunos de los grados que se definen en el presente acuerdo.
  - **Personalidad:** El reconocimiento del grado tiene carácter personal e individual.
  - **Progresividad:** El acceso a los diferentes grados es progresivo y sucesivo, de tal manera que el acceso al grado superior sólo se realizará previa acreditación del reconocimiento del grado inmediatamente inferior.
  - **Efectos retributivos:** El reconocimiento de un grado implica el derecho a percibir el complemento de carrera en la cuantía correspondiente
- c) Grados de carrera profesional:
- Para la promoción a Grados superiores se requerirá la permanencia y requisitos establecidos en los cuadros siguientes, comenzando la fecha de devengo el 1 de enero de 2011.
- d) Acceso al sistema. Requisitos:
- La empresa garantizará los medios y colaboración en la formación y programación del personal afecto a sus centros de trabajo.
  - Una Comisión de Seguimiento, formada por una representación paritaria de representantes de los trabajadores/as y empresa, se encargará de establecer los objetivos y evaluar su cumplimiento.
  - A efectos retributivos cada Grado implica un complemento salarial anual de acuerdo con el siguiente detalle:

PLAN DE CARRERA	CUANTÍA	PERMANENCIA EN EL GRADO
Grado de acceso	0% paga extra	6 años
Grado 1	15% paga extra	1 año
Grado 2	30% paga extra	2 años
Grado 3	50% paga extra	2 años
Grado 4	75% paga extra	2 años
Grado 5	100% paga extra	5 años

N.º	PONDERACIÓN	REQUISITOS PARA EL ACCESO A CADA GRADO
1	Excluyente	Ausencia de sanción en los 12 últimos meses*
2	Excluyente	Formación obligatoria que proponga la empresa
3	50%	Formación voluntaria que proponga la empresa: Al menos 2 acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

N.º	PONDERACIÓN	REQUISITOS PARA EL ACCESO A CADA GRADO
4	25%	Formación voluntaria realizada por la persona trabajadora con vinculación al puesto de trabajo: Al menos 1 acción formativa relacionada con el puesto de trabajo.
5	25%	Tasa de absentismo anual de la persona trabajadora no supere el 2% El cálculo de la tasa de absentismo será realizado en base a las bajas médicas por contingencias comunes
6	5% extra	Si se alcanza el objetivo de calidad del NPS global del año finalizado**

\* La imposición de una sanción disciplinaria tipificada como grave o muy grave supondrá la exclusión del plan de carrera durante 12 meses.

\*\* El objetivo anual de NPS es marcado por el Departamento Corporativo de Calidad en los primeros meses de cada año.

e) Definiciones:

- Formación voluntaria: formación que la empresa pone a disposición de la persona trabajadora y éste se anota voluntariamente para la realización de la misma.
- Formación obligatoria: formación que desde RR.HH. (de centro o corporativo) se ha definido como de obligada asistencia por formar parte de una estrategia (de centro o corporativa) para un colectivo concreto y que debe existir una justificación para su incomparecencia (enfermedad, ausencia de la localidad, vacaciones, etc.)

f) Para el acceso a cada uno de los Grados del Plan de Carrera es requisito indispensable que la persona trabajadora obtenga al menos el 75% de la ponderación.

g) Respecto al 5% extra, en caso de generarse por cumplimiento del índice NPS fijado, sólo podrá obtenerse por aquellos trabajadores/as que hayan obtenido el 100% en la ponderación.

h) Una vez la persona trabajadora acceda al Grado correspondiente, se mantendrá el derecho al cobro de la cantidad durante el tiempo establecido de permanencia en ese grado en la tabla, siempre que realice, al menos, dos acciones formativas anuales: de las propuestas por la empresa o externas, siempre que sean de carácter oficial y relacionadas con el puesto de trabajo. Transcurrido ese plazo, podrá acceder al siguiente grado si reúne las condiciones necesarias para ello.

i) Se requiere que la persona trabajadora haya cumplido durante todos los años antes de acceder al siguiente grado con la formación obligatoria, debiendo en el año en el que puede acceder al siguiente Grado cumplir al menos con el 75% de los objetivos conforme a lo indicado anteriormente.

j) En el supuesto de no acceder al siguiente Grado de la Carrera Profesional en el plazo establecido, bien porque la persona trabajadora incurre en causas excluyentes, o bien porque no alcanza el mínimo del 75% de ponderación, retornará al grado anterior al que estaba reiniciando así el ciclo establecido (a excepción del Grado de Acceso que en vez de tener que permanecer 6 años deberá hacerlo 1).



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 25º. SALUD LABORAL.*

25.1 La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

25.2 En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/as delegados/as de prevención por las normas preventivas y el presente convenio, estos estarán facultados para:

- a) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, la relativa a los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos, y las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.
- b) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por esta procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la misma, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo.
- d) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- e) Proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en caso de riesgo grave e inminente. El/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.





Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 26º. ROPA DE TRABAJO.*

26.1 La empresa facilitará anualmente a las personas trabajadoras la ropa y el calzado sanitario necesario que consistirá en dos uniformes, una prenda de abrigo, zapatos o zuecos según necesidad. La trabajadora o trabajador podrá entregarla la ropa de trabajo a la empresa para que proceda a su lavado y planchado.

*ARTÍCULO 27º. COMISIÓN PARITARIA.*

27.1 Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta por cuatro personas: dos elegidas por la representación legal de la plantilla, y dos por la Dirección de la Empresa. Ambas partes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

27.2 Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio colectivo.
- b) Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación.

27.3 La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas:

- a) La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar.
- b) 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.
- c) 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.
- d) La Comisión emitirá resolución con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Dicho plazo no superará los cinco días desde la reunión de la Comisión.

27.4 En caso de que la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes convienen acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo previstos en el “Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo” (AGA) en las modalidades de conciliación y mediación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

27.5 Queda fijada como dirección de contacto, para notificaciones dirigidas a dicha Comisión Paritaria, la del propio hospital: Hospital Quirónsalud Miguel Domínguez, Calle Fray Juan de Navarrete, 9 (36001) Pontevedra.

*ARTÍCULO 28º. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.*

28.1 Hombres y mujeres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo, respetando en cualquier caso el principio de igual salario, igual trabajo. No se puede discriminar a los trabajadores/as por ser cargos sindicales, por su credo político, color de piel, independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.

28.2 Será de aplicación el Plan de Igualdad existente en la empresa a todos los efectos.

28.3 Se constituirá en el centro una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad formada por una representación paritaria de representantes de las personas trabajadoras y empresa que se encargará de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad en los centros de trabajo que aplica el presente convenio colectivo.

*ARTÍCULO 29º. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.*

29.1 En todo lo no expresamente previsto en este Convenio se observará lo que disponga el Convenio Colectivo del sector de Hospitalización e Internamiento de la provincia de Pontevedra, la ordenanza laboral de Hospitalización, Consulta y Asistencia, Estatuto dos Trabajadores, y demás disposiciones legales de general aplicación vigentes.

*ARTÍCULO 30º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL
A. Personal Sanitario	1º.Médico
	2º.Farmacéutico
	3º.Enfermero
	4º.Fisioterapeuta
	5º.Técnico en Radiología
	6º.Auxiliar de Enfermería
	7º.Auxiliar de Farmacia
	8º.Técnico Anatomía Patológica
	9º.Logopeda
	10º.Terapeuta Ocupacional
	11º.Psicólogo
	12º.Trabajador Social
	13º.Celador
B. Personal de Administración y Gestión	1º.Informático
	2º.Ingeniero
	3º.Oficial Administrativo
	4º.Auxiliar Administrativo
	5º.Comerciales
	6º.Técnico Documentación Sanitaria

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:JNFSKY41442VHU8Q



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 31º. PROMOCIÓN INTERNA*

31.1 La empresa informará a la RLT de las vacantes que se produzcan en los centros de trabajo amparados por el presente convenio colectivo:

- a) La oferta vacante incluirá los requisitos formativos y de experiencia requeridos, así como las bases de selección para cubrir los mismos en cada caso.
- b) LA RLT emitirá informe no vinculante en el plazo de 7 días naturales desde la entrega de la información.
- c) No se contemplan en este proceso los puestos de especial confianza asignados por la Empresa como, por ejemplo, direcciones de área, responsables de servicio, etc.

31.2 La empresa se compromete a informar de las vacantes existentes en los distintos servicios a todo el personal, de manera que puedan participar en el proceso de cobertura de la vacante, aunque no se trate de un supuesto de promoción profesional, y priorizará en su cobertura al personal interno cuando exista igualdad de condiciones.

31.3 En materia de promoción interna se aplicará en cada momento la regulación establecida al respecto por el Plan de igualdad vigente en la Empresa, sin perjuicio de la posible adopción de las medidas adicionales que se puedan poner en marcha en cada centro orientadas a facilitar la promoción interna de las personas trabajadoras. La empresa realizará, al menos una vez al año, una campaña de difusión de las vías por las que publicitan las vacantes internas al objeto de facilitar su conocimiento por toda la plantilla.

31.4 El desarrollo durante 5 años de tareas administrativas en la categoría de Auxiliar Administrativo/a dará derecho a pasar de manera automática a la categoría de Oficial Administrativo/a. El periodo de cómputo de los 5 años será a partir de 1 de enero de 2016.

*ARTÍCULO 32º. DERECHOS SINDICALES*

32.1 Derechos de información al Comité de Empresa: Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

32.2 Acumulación de horas sindicales: Los miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley reconoce, en favor de otro u otros miembros del Comité de Empresa.

32.3 Tablones de anuncios: Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

32.4 La empresa se compromete a facilitar y desarrollar las competencias reconocidas a la RLT en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

*ARTÍCULO 33º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL*

33.1 Es objetivo de la empresa, y siempre que sea posible, facilitar la conciliación de la vida profesional con la vida personal de todas las personas trabajadoras, a través de la muestra de medidas y claves que facilitan la integración de la conciliación en la propia organización laboral, mostrándose ejemplos de buenas prácticas en esta materia. Con este objetivo la empresa facilitará, si las condiciones del servicio que se trate lo permiten, todas las medidas reguladas con la finalidad de promover y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, bajo la legislación vigente en cada momento.

*DISPOSICIÓN PRIMERA. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.*

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. Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG nº 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

*DISPOSICIÓN FINAL. PARTES FIRMANTES.*

Son partes firmantes del presente Convenio de Empresa:

## 1. Por la Empresa:

Oscar Alonso García Director Gerente	Julia Leal Sánchez Directora de RR.HH. Territorial	Carlos Paz Miño Director Gerente Territorial
Iria Castromil Rodríguez Responsable de RR.HH Centro		

## 2. Por el Comité de Empresa:

Lucía Abal Oubiña Presidenta Comité Empresa Delegada CC.OO.	Rocío García Santiago Secretaria Comité Empresa Delegada CC.OO.	Isabel Miranda García Delegada CC.OO.
Katherine Gómez Núñez Delegada CC.OO.	Sandra López Varela Delegada CC.OO.	Óscar Blanco Rodiño Delegada CC.OO.
Dolores Parada García Delegada CC.OO.	M <sup>a</sup> Elena Abelleira Camiña Delegada CC.OO.	M <sup>a</sup> Ángeles Carballeira Sixto Delegada C.G.T.
María Teresa Quintero Silva Delegada C.G.T.	Manuel Pintado Pires Delegado C.G.T.	M <sup>a</sup> Isabel Lago Martínez Delegada C.G.T.
Agustín Ríos Ferradás Delegada C.G.T.		



Venres, 22 de marzo de 2024

Núm. 59

## ANEXO: TABLAS SALARIALES 2023-2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2024			2025		
	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS POLIVALENCIA MENSUAL	PLUS VINCULACIÓN MENSUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS POLIVALENCIA MENSUAL	PLUS VINCULACIÓN MENSUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS POLIVALENCIA MENSUAL	PLUS VINCULACIÓN MENSUAL
JEFE DE SERVICIO	1.445,90 €	7,23 €	3,61 €	1.489,28 €	7,45 €	3,72 €	1.533,96 €	7,67 €	3,83 €
MÉDICO	1.376,21 €	6,88 €	3,44 €	1.417,50 €	7,09 €	3,54 €	1.460,03 €	7,30 €	3,65 €
FARMACÉUTICO/ PSICÓLOGO	1.376,21 €	6,88 €	3,44 €	1.417,50 €	7,09 €	3,54 €	1.460,03 €	7,30 €	3,65 €
JEFE DE ENFERMERÍA	1.377,39 €	6,89 €	3,44 €	1.418,71 €	7,09 €	3,55 €	1.461,27 €	7,31 €	3,65 €
ENFERMERO	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
TRABAJADOR SOCIAL	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
FISIOTERAPEUTA	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
TECNICO ESPECIALISTA RADIO DIAGNOSTICO	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
TÉCNICO ANATOMÍA PATOLOGICA	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
LOGOPEDA	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
CELADORES, SANITARIOS, AUXILIAR CLÍNICA	1.067,65 €	5,34 €	2,67 €	1.099,68 €	5,50 €	2,75 €	1.132,67 €	5,66 €	2,83 €
AUXILIAR FARMACIA	1.067,65 €	5,34 €	2,67 €	1.099,68 €	5,50 €	2,75 €	1.132,67 €	5,66 €	2,83 €
TELEFONISTA	1.044,78 €	5,22 €	2,61 €	1.076,12 €	5,38 €	2,69 €	1.108,40 €	5,54 €	2,77 €
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.445,91 €	7,23 €	3,61 €	1.489,29 €	7,45 €	3,72 €	1.533,97 €	7,67 €	3,83 €
TÉCNICO INFORMÁTICO	1.213,10 €	6,07 €	3,03 €	1.249,49 €	6,25 €	3,12 €	1.286,97 €	6,43 €	3,22 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.080,58 €	5,40 €	2,70 €	1.113,00 €	5,57 €	2,78 €	1.146,39 €	5,73 €	2,87 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.027,71 €	5,14 €	2,57 €	1.058,54 €	5,29 €	2,65 €	1.090,30 €	5,45 €	2,73 €
TÉCNICO DOCUMENTACIÓN SANITARIA	1.080,58 €	5,40 €	2,70 €	1.113,00 €	5,57 €	2,78 €	1.146,39 €	5,73 €	2,87 €

