

POLÍTICA RETRIBUTIVA

EAP VICSLP

V10 Març 2021

1. Concepte i àmbit d'aplicació de la política retributiva
2. Conceptes retributius
3. Sistema retributiu aplicat
4. Procés de gestió i desenvolupament de la política retributiva
5. Comunicació interna i externa de la política retributiva
6. Avaluació i control de la política retributiva

1. CONCEPTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva fa referència al conjunt de principis i directrius que té una organització per gestionar tot el que fa referència a la remuneració del personal. Una política retributiva eficaç ha de formar part de la gestió integral dels recursos humans i de la pròpia direcció de l'organització, i és el reconeixement de la dedicació, iniciativa, interès, col·laboració, coneixement i experiència que el treballador/a aporten a l'empresa.

Els principis fonamentals que s'han tingut en compte per establir una adequada política retributiva a EAP VIC SLP són:

- **La senzillesa i transparència:** les normes són explícites, conegudes pels treballadors/eres i estan redactades de forma clara i concisa.
- **Igualtat i equitat:** els imports retributius es defineixen en funció del lloc ocupat de treball, rebent un tractament homogeni per aquells llocs de contingut assimilable i diferenciat d'altres llocs de característiques diferents, sense diferències per exemple en cap cas, respecte el gènere del treballador/a.
- El marc legal de referència que són les Taules salarials vigents del **II Conveni Col·lectiu de Treball d'Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental concertats amb el Servei Català de la Salut (SISCAT)**(Annex 1).

La política retributiva s'aplica a tots els treballadors/res d'EAP VIC SLP des del moment de la contractació.

2. CONCEPTES RETRIBUTIUS

La política retributiva que s'aplica a EAP VIC SLP està emmarcada tal com s'ha esmentat en el Conveni Col·lectiu vigent segons les taules salarials i la categoria professional corresponent.

Conceptes retribuïts dins CONVENI	Conceptes retribuïts fora CONVENI
Salari base	Plus de Responsabilitat
Complement Dispersió Territorial	Millora salarial
Complement SIPDP	Plus Antiguitat
Complement Atenció Programada	
Carrera Professional	
Desplaçament	
Quilometratge	
Atenció Continuada (ACUT)	

3. SISTEMA RETRIBUTIU APLICAT

Es basa en les **Taules Salarials** del Conveni Col·lectiu vigent (annex 1) i els complements que aquest marca per normativa.

Així mateix, EAP VIC SLP estableix uns **plusos per responsabilitat** que es reflecteixen en nòmina que estan lligats a desenvolupar una determinada responsabilitat (annex 2) i que pot requerir temps de dedicació fora del contracte habitual. Quan es deixa de fer aquesta tasca, el plus de responsabilitat deixa de percebre's.

La retribució, per tant, consta d'una remuneració fixa garantida i d'una variable discrecional i no garantida, depenent d'objectius assolits, de responsabilitats assumides i compromís.

La retribució dels plusos per responsabilitat, s'estableix d'acord a criteris de pes estratègic i de responsabilitat i són establerts pel Consell d'Administració:

- 1) Gerència i Direcció Assistencial (responsabilitats directives) tenen el mateix import del plus de responsabilitat.
- 2) Membre del Consell d'Administració.
- 3) Cap d'Àrea: consta d'una part fixe i una part variable en funció del nombre de persones que tenen al seu càrrec a principis d'any.
- 4) El plus de responsabilitat de diferents àmbits estratègics i de suport els revisa anualment el Consell d'Administració i la seva retribució és proporcional a la importància estratègica de l'àrea: Anàlisi de Dades, TIC, Formació, Recerca, Docència, Qualitat i Seguretat de Pacient, Protecció de Dades (Responsable i Delegat) , Farmàcia, Comunicació i Manteniment Compres.

- 5) Plus per exercir de tutor/a de residents de MFiC i IFiC.
- 6) Plus de responsabilitat com a responsable de Comissió (tret Comissió Paritària i Riscos Laborals -estabertes per Conveni-, Comissió de Festes i Gestió de la demanda): Salut Comunitària, Educació Grupal, Violència de gènere i maltractament, Registres Clínics, Responsabilitat Social Empresarial (RSE).

Direcció Gerència
Direcció Assistencial
Membre Consell d'Administració
Cap de l'Àrea Mèdica
Cap de l'Àrea d'Infermeria (infermeria d'adults, auxiliars clínica i llevadores)
Cap de l'Àrea de Pediatria (pediatres i infermeres de pediatria)
Cap de l'Àrea d'Atenció a l'Usuari
Responsable de Formació
Responsable de Docència
Responsable de Recerca i Innovació
Responsable de TIC
Responsable de Protecció de Dades
Delegat de Protecció de Dades
Responsable d'Anàlisi de dades
Responsable de Qualitat i Seguretat de Pacient
Responsable de Farmàcia
Responsable de Manteniment i Compres
Responsable d'Assaigs Clínics
Responsables de Comunicació
Tutor/a de residents MFiC i IFiC i tutors/res col·laboradors/es que acullen temporalment residents (rotació per Rural i rotació per Pediatria)
Responsable de Comissió: Salut Comunitària, Educació Grupal, Violència de gènere i maltractament, Registres Clínics, Responsabilitat Social Empresarial (RSE).

Es distingeixen **dos tipus de retribució**:

Planes

- a) **FIXA:** retribueix als treballadors/es segons categoria professional, i conceptes que pertocuen per conveni. Queda garantida que és la part més important de la retribució. Una part de les DPPO queda garantida automàticament i no lligada a resultats segons darrer conveni. El plus de responsabilitat es fixa mensual mentre s'assumeixi aquesta tasca. L'empresa i, segons resultats econòmics, sempre intenta retribuir, als treballadors/es, en forma de concepte de "millora salarial" una retribució fixa lleugerament superior per sobre del que marca el conveni, però sempre subjecte a la viabilitat econòmica i sense posar en risc la sostenibilitat de l'empresa.
- b) **VARIABLE:** la retribució variable es valora anualment i consta:
- a. DPPO (objectius assolits durant l'any en curs, annex 4): en base a resultats. Els objectius es proposen i pacten a principis d'any d'acord amb directrius del Consell directament relacionats amb els objectius que demana CatSalut per la part variable anualment. Existeix un sistema de mesura i seguiment del grau d'assoliment dels objectius que Direcció i treballador pot monitoritzar mensualment.
 - b. Incentius: en base a la implicació i compromís amb l'empresa i en cas que sostenibilitat i viabilitat no estigui compromesa, tots els treballadors/res poden rebre un incentiu econòmic. Es valora la participació en les comissions i grups de treball, en activitats de salut comunitària, en organització d'actes que organitza l'empresa i la creació d'un bon clima laboral.
 - c. Incentivació a la recerca i la publicació (annex 5).

4. PROCÉS DE GESTIÓ I DESENVOLUPAMENT DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva es revisa anualment i sempre que es modifiqui el conveni, i a proposta del departament de RRHH. En darrera instància les aplicacions del conveni són d'obligat compliment per l'empresa, sent la resta de retribucions variables i no lligades a conveni, depenent de la política retributiva d'EAP VIC SLP i de la seva sostenibilitat econòmica. Qualsevol modificació ha de quedar referendada pel Consell d'Administració de l'entitat.

5. COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA. TRANSPARÈNCIA

La política retributiva queda reflectida en el present document que és accessible a tot treballador/a a través de la base documental de la intranet d'EAP VIC SLP i també és pública a través de la web d'EAP VIC SLP. Qualsevol modificació es fa pública via intranet, i les modificacions del conveni s'expliquen en reunions amb els treballadors/res per a que es pugui donar sortida a tots els dubtes.

En cap cas, es farà pública la retribució d'un treballador/a d'acord amb la normativa legal de Protecció de dades.

6. AVALUACIÓ I CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Es realitza anualment una avaluació a finals d'any al Consell d'Administració i sempre que es proposi algun canvi, suggeriment, o requeriment a petició de qualsevol treballador/a.

7. ÒRGANS RESPONSABLES

La política retributiva és responsabilitat de l'empresa. El Consell d'Administració aplica per llei l'establert en el conveni i els plusos de responsabilitat, i el Departament de RRHH ho executa. La part variable és valorada per la Direcció Assistencial que és la que estableix a finals d'any el nivell d'assoliment dels objectius i els incentius.

8. ANNEXES

Annex 1 -Taules salarials Conveni vigent

Annex 2 - Plusos per responsabilitat

Annex 3- Carrera Professional

Annex 4- DPPO

Annex 5- Retribució variable en concepte de publicacions i recerca interna

Annex 1 – Retribució Fixa segons Taules Salarials Conveni Col·lectiu vigent

Grup 1. Metge/Pediatre

Salari base	2.961,12
Complement Dispersió Territorial	147,10
Complement SIPDP	188,54
Complement Atenció Programada	346,58
Paga Estiu	303,61
Paga Nadal	303,61
	4.250,56

Grup 2. Infermeria

Salari base	1.993,33
Complement Dispersió Territorial	147,10
Complement SIPDP	53,14
Paga Estiu	182,80
Paga Nadal	182,80
	2.327,77

Grup 3.1. Auxiliar de Clínica

Salari base	1.271,12
Paga Estiu	105,93
Paga Nadal	105,93
	1.482,98

Grup 3.2. Tècnic Superior

Salari base	1.498,55
Paga Estiu	124,88
Paga Nadal	124,88
	1.748,31

Grup 5. Titulat Mercantil, Tècnic Gestió Laboral, Tècnic Mediació

Salari base	1.801,44
Paga Estiu	150,12
Paga Nadal	150,12
	2.101,68

Grup 6.1. Auxiliar Administratiu

Salari base	1.312,64
Paga Estiu	109,38
Paga Nadal	109,38
	1.531,40

Grup 6.2. Oficial Administratiu

Salari base	1.497,69
Paga Estiu	124,81
Paga Nadal	124,81
	1.747,31

Segons les taules salarials el complement salarial a nom de Plus Vinculació, el treballador el percebrà a partir de l'any d'antiguitat a l'empresa, amb un augment progressiu de l'import, fins assolir els 20 anys d'antiguitat; a partir d'aquesta data fins a l'extinció del contracte es mantindrà el mateix import. No obstant això, l'EAP Vic, SLP com a millora voluntària per als seus treballadors manté aquest increment anual retribuït-lo a nom de Complement Antiguitat i en la quantia de 5,49€ mensuals, per 14 pagues.

Seguint les indicacions dels pactes de la Mesa Negociadora del vigent Conveni de Treball es continuarà aplicant l'increment salarial del 1% de l'any 2017, així com el 1,95% de l'any 2018, del 2,50% de l'any 2019 i del 2% previst per a l'any 2020 retribuït en nòmina a nom de Retribució Variable per Objectius Garantida (RVGO), a aquells conceptes contemplats en les Taules Salarials del Conveni laboral vigent.

Annex2 – Plusos per Responsabilitat

Responsabilitats Directives

Responsabilitats Directives	Plus 2021
Direcció Gerència	2.000,00
Direcció Assistencial	2.000,00
Membre del Consell d'Administració	500,00

Caps d'àrea

	Plus 2021 fixe	Plus 2021 variable segons nombre de persones a càrrec	TOTAL Plus 2021
Àrees de responsabilitat amb persones a càrrec	300,00€	20,00€ x persona	
Cap de l'Àrea Mèdica	300,00	20,00€ x 21 = 420,00	720,00
Cap de l'Àrea d'Infermeria, auxiliars de clínica i llevadores	300,00	20,00€ x 24 = 480,00	780,00
Cap de l'Àrea de Metges Pediatres i infermeria pediàtrica	300,00	20,00€ x 7 = 140,00	440,00
Cap de l'Àrea d'Atenció a l'Usuari	300,00	20,00€ x 13 = 260,00	560,00

Responsables d'àmbits estratègics i de suport d'EAP VIC

8

Àmbit	Plus 2021
Responsable de Formació	600,00
Responsable de Docència	600,00
Responsable de TIC	600,00
Responsable de Protecció de Dades	600,00
Delegat de Protecció de Dades (40 h/mes)	1.080,00
Responsable d'Anàlisi de Dades	600,00
Responsable de Qualitat i Seguretat de Pacient	600,00
Responsable de Farmàcia	600,00
Responsable de Manteniment i Compres	200,00
Responsable de Recerca i Innovació	300,00
Responsable Assaigs clínics	200,00
Responsables de Comunicació	250,00 250,00

Responsables Comissions: Salut Comunitària, Educació Grupal, Violència de gènere i maltractament, Registres Clínics, Responsabilitat Social Empresarial (RSE).

Plus 2021
150,00

Tutor/a/col.laborador MFiC i IFiC

Plus 2021
MFiC 308,64
IFiC 262,50

Page9

Annex 3 – Complement de Carrera Professional

	Nivell A	Nivell B	Nivell C	Nivell D (*)
Grup 1	238,91	554,05	970,39	1.083,33
Grup 2	129,65	237,70	345,75	525,00
Grup 3.1.	74,15	118,64	148,30	200,21
Grup 3.2	87,41	139,86	174,83	236,02
Grup 5	105,08	168,13	210,17	283,73
Grup 6.1.	76,57	122,51	153,14	206,74
Grup 6.2.	87,36	139,78	174,73	235,86

(*) Segons Conveni Col·lectiu vigent: els nivells de Carrera Professional A, B i C són de caràcter consolidat; en quan al Nivell D de Carrera Professional segons Conveni només hi podran accedir els treballadors/es de la categoria professionals dels grups 1 i 2. Ha tenir en compte que aquest Nivell D de carrera professional és l'únic que no té caràcter consolidat, així com la voluntat de millora per part de l'empresa en valorar els mèrits i compromís vers l'empresa dels treballadors/es de les categories professionals compreses del grup 3 al 7 en arribar, segons data, al període estipulat d'accés a optar a aquest nivell D de Carrera professional, el qual de ser-ne aprovat, també seria efectiu en caràcter no consolidat sent la seva remuneració d'un 35% d'increment sobre el que es percep en el nivell C segons taules salarials i categoria professional

Annex 4 – Retribució variable en concepte de DPPO

	Topall màxim (assolint el 100%)
Grup 1.	3.400,00
Grup 2.	2.800,00
Grup 3.1.	1.271,12
Grup 3.2.	1.498,55
Grup 5.	1.801,44
Grup 6.1.	1.312,64
Grup 6.2.	1.497,69

Retribució variable retribuïda en un únic pagament.

Annex 5 – Retribució variable en concepte de publicacions i recerca interna.

Pagament únic al final de l'exercici anual (publicacions) i al final del treball de recerca interna publicada. Cal constar dins els tres primers signants.

	Plus 2021
Publicació a revista / llibre d'àmbit català	200,00
Publicació a revista / llibre d'àmbit espanyol	400,00
Publicació a revista / llibre d'àmbit internacional	600,00