

POLÍTICA RETRIBUTIVA

EAP VICSLP

V5. Febrer 2018

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
7. Òrgans responsables de la política retributiva
8. Annexes

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 **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 emmarcadatal 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
Plus vinculació (antiguitat)	Docència(personal sanitari amb residents)
Plus Conveni	Millora salarial
Complement Dispersió Territorial	
Complement Atenció Primària	
Assignació Usuaris	
Carrera Professional (annex 3)	
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 nòminai que estan lligats a desenvolupar aquesta tasca (annex 2). Quan es deixa de fer aquesta tasca,el plus de responsabilitat es deixa de percebre.

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

Direcció Gerència
Direcció Assistencial
Cap de l'Àrea Mèdica
Cap de l'Àrea d'Infermeria
Cap de l'Àrea de Pediatria
Cap de l'Àrea d'Atenció a l'Usuari
Responsable de Formació
Responsable de Docència
Responsable de TIC
Responsable LOPD
Responsable d'Anàlisi de dades
Responsable de Qualitat
Responsable de Farmàcia
Responsable de Manteniment i Compres

Responsable d'Assaigs Clínics
Responsable de Comunicació

Es distingeixen **dos tipus de retribució**:

- a) **FIXE**: retribueix als treballadors/es segons categoria professional, i conceptes que pertocquen 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 fixe 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 fixe 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.

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, depenents de la política retributiva d'EAP VIC SLP. Qualsevol modificació ha de quedar refrendada 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 VICSLP. 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 Llei 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 1 – Retribució Fixa segons Taules Salarials Conveni Col·lectiu vigent

Grup 1. Metge/Pediatre

Salari base	1.333,03
Complement Dispersió Territorial	147,10
Complement Atenció Primària	70,98
Assignació Usuaris	290,62
Plus Conveni	1.257,49
Paga Estiu	258,32
Paga Nadal	258,32
	3.615,86

Grup 2. Infermeria

Salari base	1.137,17
Complement Dispersió Territorial	147,10
Complement Atenció Primària	53,14
Plus Conveni	657,80
Paga Estiu	166,28
Paga Nadal	166,28
	2.327,77

Grup 3.1. Auxiliari de Clínica

Salari base	852,87
Plus Conveni	418,25
Paga Estiu	105,93
Paga Nadal	105,93
	1.482,98

Grup 3.2. Tècnic Superior

Salari base	947,64
Plus Conveni	550,91
Paga Estiu	124,88
Paga Nadal	124,88
	1.748,31

Grup 5. Comptable

Salari base	1.137,17
Plus Conveni	664,27
Paga Estiu	150,12
Paga Nadal	150,12
	2.101,68

Grup 6.1. Auxiliar Administratiu

Salari base	852,87
Plus Conveni	459,77
Paga Estiu	109,38
Paga Nadal	109,38
	1.531,40

Grup 6.2. Oficial Administratiu

Salari base	947,64
Plus Conveni	550,05
Paga Estiu	124,81
Paga Nadal	124,81
	1.747,31

En assolir 1 any d'antiguitat el treballador/a rep en nòmina en concepte de Plus Vinculació la quantia de 5,49€ mensuals per 14 pagues per cada any d'antiguitat a l'empresa.

Segons l'article 5 aprovat, a desembre 2017, en la taula negociadora entre la patronal i els sindicats que actualment s'està duen a terme sobre el Conveni Col·lectiu vigent hi haurà un increment sobre els conceptes de les taules salarials d' 1 % el qual s'aplicarà sota el concepte de Retribució Variable per Objectius Garantida (RVGO) a partir de març 2018 i en caràcter retroactiu.

Annex 2 – Plusos per Responsabilitat

Direcció Gerència	1.500,00
Direcció Assistencial	1.500,00
Cap de l'Àrea Mèdica	500,00
Cap de l'Àrea d' Infermeria	500,00
Cap de l'Àrea de Metges Pediatres	300,00
Cap de l'Àrea d' Atenció a l'Usuari	250,00
Responsable de Formació	500,00
Responsable de Docència	500,00

Responsable de TIC	500,00
Responsable de LOPD	500,00
Responsable d'Anàlisi de Dades	500,00
Responsable de Qualitat	500,00
Responsable de Farmàcia	500,00
Responsable de Manteniment i Compres	100,00
Responsable d'Assaig Clínic	200,00
Responsable de Comunicació	250,00
Personal sanitari docent	250,00

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	--
Grup 3.2	87,41	139,86	174,83	--
Grup 5	105,08	168,13	210,17	--
Grup 6.1.	76,57	122,51	153,14	--
Grup 6.2.	87,36	139,78	174,73	--

(*) 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.

Annex 4 – Retribució variable en concepte de DPPO

	Topall màxim (assolin el 100%)
Grup 1.	3.400,00
Grup 2.	2.800,00
Grup 3.1.	852,84
Grup 3.2.	1.200,00

Grup 5.	1.137,17
Grup 6.1.	852,84
Grup 6.2.	947,64

Retribució variable retribuïda en un únic pagament.