

Generalitat de Catalunya  
Departament de Salut

Número: 03348/10013/2015  
Data: 15/07/2015 14:29:51

Registre de sortida

Benvolgut President,

Des de l'1 de maig de 2015 es troba en vigor el Primer Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.

Aquest nou conveni, nascut en el marc conjuntural actual de 2015, amb l'aprovació de l'increment d'un 3'6% de les tarifes per a tot el sector concertat per part del Servei Català de la Salut amb la voluntat explícita de restituir progressivament les condicions laborals, representa un punt d'inflexió en aquest llarg període de crisi econòmica que ha comptat amb l'esforç de tots els professionals i que ha fet que la capacitat negociadora en el marc dels plans d'empresa de cada entitat fes possible avançar en mesures de gestió i organització del treball que han permès mantenir els nivells de qualitat en l'assistència sanitària.

L'informe sobre l'adequació a la legalitat, des del punt de vista de compliment de la normativa pressupostària bàsica, elaborat pels assessors jurídics de les associacions empresarials UCH i CSC, argumenta la seva aplicació a les entitats del sector públic de la salut.

Aquest conveni conté una Disposició Addicional Primera, la qual disposa la recuperació de les taules salarials de l'antic Conveni XHUP a l'any 2008, respectant, pel que fa a les entitats del sector públic, la deducció del 5% establert pel Reial Decret Llei 8/2010 i/o el Decret Llei 3/2010 però, tanmateix –i aquí la novetat– repercutint aquesta únicament sobre el concepte retributiu de la retribució variable (DPO).

L'acord esmentat és fruit de les negociacions dutes a terme pels representants socials i les patronals signants del Conveni, en ús de les facultats que a tal efecte els confereix l'article 1.dos.b.4, paràgraf 3er. del RDL 8/2010, el qual estableix que a través de la negociació col·lectiva es pot acordar una repercussió de la deducció del 5%, diferent a la prevista per la mateixa norma que és de forma lineal sobre tots els conceptes retributius.

Així mateix, la DA Primera del Conveni disposa que l'aplicació d'aquest acord ha de ser duta a terme per les entitats afectades amb garantia, en tot cas, del compliment de la normativa

bàsica estatal, és a dir, que en cap supòsit la seva aplicació pot comportar la percepció d'una retribució global i anual superior a la que els treballadors tinguessin dret a percebre l'any 2008 un cop deduït el 5%.

Davant les qüestions que s'han plantejat en posterioritat per a la seva aplicació efectiva, us volem fer arribar les següents consideracions:

1. Pel que fa a la massa salarial, les entitats han de tenir com a referent l'autoritzada per la normativa pressupostària amb l'establiment de la deducció general del 5%, sense tenir en compte la resultant dels acords i pactes d'empresa signats des de l'any 2011. Aquests acords temporals, al marge de que han perdut la seva vigència, disposaven, en tot cas, minoracions salarials de retribucions bàsiques com la paga extra, i vinculaven la percepció de la retribució variable a l'equilibri pressupostari, i per tant, l'establiment de deduccions salarials superiors a l'establerta per les lleis bàsiques estatals de pressupostos (5%). El fi de la vigència d'aquests pactes d'empresa, de caràcter conjuntural, comporta a tots els efectes el retorn al marc legal pressupostari i als seus límits salarials. Aquest és precisament l'objectiu de la DA Primera del Conveni SISCAT.
2. Resten exclosos de la DA primera del Conveni SISCAT, aquells conceptes retributius no previstos en el Conveni, que derivin de situacions personals del treballador, continuant per tant deduïts en un 5%.
3. D'altra banda, les entitats han d'aplicar la deducció del 5% salarial íntegrament en la retribució variable dels seus treballadors, alhora que hauran de negociar i arribar a acords concrets en els supòsits següents:
  - a. Els treballadors que no perceben retribucions per objectius, supòsit en el qual serà important que cada entitat faci una valoració de l'oportunitat de negociar l'aplicació de les noves taules salarials amb la deducció del 5%.
  - b. Els treballadors, la retribució variable dels quals no sigui suficient per a poder aplicar la totalitat del 5% salarial. En aquest cas, caldrà valorar l'oportunitat de negociar l'aplicació de les noves taules salarials amb la deducció del residual percentual del 5% que correspongui en cada cas.

Esperem que aquestes consideracions, així com la capacitat de la vostra entitat per a assumir l'impacte econòmic de l'aplicació del conveni acomplint els requeriments per a mantenir el règim especial d'autonomia de gestió, permetin orientar la decisió dels òrgans de govern.

En tot cas, caldrà garantir el compromís que el destí de l'increment de tarifes del 3,6% s'adreci a la millora de les condicions laborals dels professionals, i en aquest sentit mantenir-

ne informada a la Gerència d'Entitats Participades del CatSalut, la qual anirà fent el seguiment de tot aquest procés.

Restem a la vostra disposició per a qualsevol aclariment.

Cordialment,



Roser Fernández Alegre  
Secretària general

Barcelona, 14 de juliol de 2015