

INFORME COMPARATIU i

PROPOSTA PLA CONVERGÈNCIA SALARIAL:

I'XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual

i

III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental (SISCAT)

Cerdanyola a 10 de gener de 2025



Informe elaborat per la Comissió Econòmica de la CCPC:

Sr. Toni Espinal

Sra. Montse Estrada

Sr. Eduard Martín

Sr. Ramon Ramells

Sra. Cori Rodríguez



INDEX

	PÀGINA
1. ANTECEDENTS I OBJECTE DE L'ESTUDI	4
2. METODOLOGIA D'ANÀLISI.....	4
3. TRETS DIFERENCIALS PRINCIPALS DELS CONVENIS.....	5
4. DIFERÈNCIES PRINCIPALS ECONÒMIQUES EN L'ESTRUCTURA SALARIAL DELS DOS CONVENIS	6
5. FACTORS QUE JUSTIFIQUEN LA URGÈNCIA DE L'EQUIPARACIÓ SALARIAL D'AMB DOS SECTORS	7
6. PROPOSTA EQUIPARACIÓ SALARIAL I PLA CONVERGÈNCIA.....	9
7. ANNEXES	12
ANNEX 1.- Diferències entre els complements salarials claus	
ANNEX 2.- Diferències en valors absoluts i %, de la remuneració anual per categoria Diferències en valors absoluts i %, de la remuneració anual per categoria	
ANNEX 3.- Recursos necessaris Pla convergència salarial 4 anys	
ANNEX 4.- Recursos necessaris Any 2025 que inclou els % a tenir en compte.	
8. DOCUMENTS ADJUNTS A L'INFORME	
<ul style="list-style-type: none">• l'XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.• III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental (SISCAT).• Acord Taules 2024.	



1. ANTECEDENTS I OBJECTE DE L'ESTUDI

Aquest informe pretén comparar el III 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 (SISCAT) i l'XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual. (Doc. Adjunts 1, 2 i 3.- Convenis Col·lectius i taules actualitzades 2024)

L'objectiu principal és posar de manifest les grans diferències entre aquests dos convenis i destacar la necessitat urgent d'iniciar un procés d'apropament entre ells, amb la finalitat d'aconseguir un sector professionalitzat i de qualitat.

2. METODOLOGIA D'ANÀLISI

Per garantir un anàlisi complet i precís, s'han utilitzat els textos complets **dels convenis col·lectius objecte de comparació**:

1. III 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 (SISCAT). Comparatiu amb l'actualització de taules 2024 publicades a banda III Conveni
2. XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual. Any 2024

A més, s'han consultat documents complementaris, informes sectorials i normatives que proporcionen context i suport a les dades analitzades.

Els **criteris de comparació** utilitzats ha estat l'establiment de diversos criteris clau per identificar les diferències i similituds més rellevants. Aquests criteris inclouen:

- **Jornada laboral:** Anàlisi de la durada de la jornada laboral anual i la seva distribució horària.
- **Estructura salarial:** Comparació dels salaris base, complements salarials (nocturnitat, festivitat, caps de setmana, perillositat, toxicitat, disponibilitat), pagaments variables (objectius i rendiment), antiguitat i altres conceptes salarials.
- **Permisos i vacances:** Revisió dels tipus de permisos retribuïts i no retribuïts, així com la durada de les vacances anuals.
- **Condicions laborals:** Avaluació de les condicions laborals específiques per a cada categoria professional, incloent beneficis addicionals i mesures de seguretat i salut laboral.

Anàlisi qualitativa i quantitativa: L'anàlisi de les dades recopilades s'ha realitzat mitjançant tècniques qualitatives i quantitatives. L'anàlisi qualitativa ha permès identificar i descriure les característiques i condicions laborals de cada conveni, destacant les diferències més significatives. Per a l'anàlisi quantitativa, s'han utilitzat dades numèriques per comparar els imports dels salaris i complements salarials, així com la durada de la jornada laboral i els



permisos. Aquesta combinació d'anàlisi qualitativa i quantitativa proporciona una visió integral i detallada de les condicions laborals establertes en cada conveni, permetent una comparació exhaustiva i fonamentada.

3. TRETES DIFERENCIALS PRINCIPALS DELS CONVENIS

III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts (SISCAT)

1. **Àmbit d'aplicació:** Hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres socio-sanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut.
2. **Jornada laboral:** 1.620 hores anuals.
3. **Categories professionals:** Inclou una àmplia gamma de categories professionals dins del sector sanitari.
4. **Condicions laborals:** Estableix condicions específiques per a cada categoria professional, amb reconeixement de plusos de responsabilitat, incloent salaris, permisos, vacances, carrera professional i altres beneficis laborals. També inclou variables basats en el compliment d'objectius específics, tant individuals com col·lectius.
5. **Permisos i vacances:** Detalla els permisos retribuïts i no retribuïts, així com les vacances anuals.

XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual

1. **Àmbit d'aplicació:** Residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual a tot Catalunya.
2. **Jornada laboral:** 1.720 hores anuals.
3. **Categories professionals:** Classificació en grups professionals per àrees funcionals (atenció directa i indirecta) amb subgrups específics.
4. **Condicions laborals:** Inclou salaris, complements salarials (nocturnitat, festius, caps de setmana), permisos, vacances, i altres beneficis laborals.
5. **Permisos i vacances:** Estableix permisos retribuïts per diverses circumstàncies (matrimoni, defunció, trasllat, etc.) i vacances anuals de 30 dies naturals més 8 dies addicionals consensuats.

Diferències clau

- **Àmbit d'aplicació:** El conveni SISCAT cobreix una varietat de centres sanitaris, mentre que el conveni de residències es centra específicament en centres per a persones amb discapacitat intel·lectual sense tenir en compte la necessitat de la especialització i la complexitat de la persona atesa.
- **Jornada laboral:** El conveni SISCAT estableix una jornada anual de 1.688 hores pel Grup 1 (ex: metges, psicòlegs..), una jornada anual per la resta de grups (2-7) en torn diürn 1620 hores i 1562 hores pel mateixos grups en torn nocturn, mentre que el conveni de residències fixa 1.720 hores anuals per ambdós torns i totes les



categories. Una diferència d'entre 100 i 158 hores per la majoria de categories, de promig 15 dies menys de treball.

- **Classificació professional:** El conveni de residències té una classificació detallada per grups professionals i subgrups, mentre que el conveni SISCAT cobreix una gamma més àmplia de categories professionals dins del sector sanitari.
- **Permisos i vacances:** Ambdós convenis detallen permisos i vacances, però el conveni de residències inclou especificacions addicionals per a permisos retribuïts i no retribuïts.

4. DIFERÈNCIES PRINCIPALS ECONÒMIQUES EN L'ESTRUCTURA SALARIAL DELS DOS CONVENIS

III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts (SISCAT)

1. Estructura salarial:

- **Salari base:** Determinat per categoria professional i antiguitat.
- **Complements salarials:** Inclou diversos complements com el de nocturnitat, festius, caps de setmana, i altres específics per a determinades funcions o responsabilitats.
- **Objectius i variables:** Pot incloure pagaments variables basats en el compliment d'objectius específics, tant individuals com col·lectius.
- **Antiguitat:** Per any treballat amb un màxim de vint-i-u. També altres complements, com la carrera professional, que es basa en l'experiència i la formació contínua del personal, i es divideix en diferents nivells segons els anys de servei i les competències adquirides.
- **Altres conceptes:** Plus responsabilitat, retribució variable en funció objectius, sistemes d'incentivació, promoció i desenvolupament professional, atenció continuada presencial com a sistema de guàrdies definit i diferenciat per categories), atenció continuada localitzable també definit per les diferents categories, retribució anual complementària programada i altres segons les condicions de treball.

2. Flexibilitat i adaptabilitat:

- **Incentius:** Possibilitat d'incloure incentius per productivitat, eficiència, i altres mètriques de rendiment.
- **Revisions salarials:** Sovint inclou clàusules per a revisions salarials periòdiques basades en l'IPC o altres indicadors econòmics.

XI Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual

1. Estructura salarial:

- **Salari base:** Determinat per grup professional i subgrup.
- **Complements salarials:** Inclou complements per nocturnitat, festius, caps de setmana, i antiguitat.
- **Antiguitat:** Triennis amb un màxim de set.



- **Altres conceptes:** No hi ha diversitat de complements comparat amb el conveni SISCAT.

2. **Flexibilitat i adaptabilitat:**

- **Incentius:** No està enfocat en pagaments variables o incentius per objectius. Ni carrera professional.
- **Revisions salarials:** Inclou increments salarials lineals i revisions periòdiques, però amb menys complexitat que el conveni SISCAT.

Diferències clau

- **Varietat de complements:** El conveni SISCAT inclou una major varietat de complements salarials per diferents condicions de treball i responsabilitats, mentre que el conveni de residències és més senzill en aquest aspecte i amb imports més petits.
- **Pagaments variables:** El conveni SISCAT té més opcions per a pagaments variables basats en objectius i rendiment, cosa que no contempla el conveni de residències.
- **Revisions salarials:** El conveni SISCAT tendeix a tenir clàusules més detallades per a revisions salarials periòdiques, sovint vinculades a indicadors econòmics.

A banda de les grans diferències en els imports que analitzarem en capítols posteriors, d'aquest apartat s'extreu que el conveni SISCAT s'adapta millor a un entorn més dinàmic i diversificat en termes de qualitat, acompliment objectius, funcions i responsabilitats.

ANNEX 1.- Diferències entre els complements salarials claus

ANNEX 2.- Diferències en valors absoluts i percentuals de la remuneració anual per categoria.

5. FACTORS QUE JUSTIFIQUEN LA URGÈNCIA DE L'EQUIPARACIÓ SALARIAL D'AMB DOS SECTORS

Les grans diferències de les condicions salarials entre els dos sectors estan provocant desmotivació en els professionals del Sector de la discapacitat intel·lectual i alhora sèries dificultats per captar i retenir talent, afectant la qualitat dels serveis. Per això, és extremadament urgent equiparar els salaris per tal de garantir un entorn laboral just i eficient. Relacionem a continuació alguns factors i evidències detectades en aquest estudi que justifiquen aquesta urgència:

- A. **Complexitat dels Usuaris Atesos.** En les residències, centres de dia i llars residències per a persones amb discapacitat intel·lectual s'atenen usuaris amb necessitats molt diverses i sovint complexes. Aquests usuaris poden presentar una àmplia gamma de discapacitats, incloent trastorns de l'espectre autista, discapacitats físiques associades, i alteracions de la conducta. La complexitat de les necessitats



d'aquests usuaris requereix una atenció personalitzada i especialitzada, adaptada a les seves capacitats, necessitats, gustos i preferències.

Els professionals que treballen en aquests centres han de ser capaços de gestionar situacions de gran complexitat, oferint suport extens i generalitzat per garantir el benestar i el desenvolupament personal dels usuaris.

- B. La complexitat dels usuaris atesos en els serveis residencials per a persones amb discapacitat intel·lectual justifica la necessitat de comptar amb **Personal Altament Qualificat**. Aquests professionals han de tenir una formació específica i una experiència considerable per poder oferir una atenció de qualitat. La seva tasca no només implica la cura física dels usuaris, sinó també el suport emocional, la promoció de l'autonomia personal i la inclusió social. Per garantir una atenció de qualitat, és essencial que aquests professionals rebin una remuneració equitativa a la dels professionals del SISCAT, ja que les seves responsabilitats i les competències requerides són altament exigents.
- C. Evidentment els usuaris atesos en els centres del SISCAT presenten necessitats complexes, especialment en els hospitals d'aguts, centres sociosanitaris i centres de salut mental. Ara bé, la complexitat dels usuaris amb discapacitat intel·lectual atesos en els serveis residencials és comparable als sociosanitaris o els de salut mental, ja que aquests usuaris sovint requereixen una atenció continuada i especialitzada. Aquesta és una tercera justificació per a que una remuneració equitativa, basada en el fet que **els professionals de les residències han de tenir les mateixes qualificacions, estudis i/o competències que els del SISCAT** per poder oferir una atenció de qualitat.
- D. **La càrrega emocional i física** del treball en ambdós sectors és similar, fet que reforça la necessitat d'una equiparació salarial per garantir la retenció i la motivació del personal.
- E. **Escassetat de Perfils Professionals i Fuga de Talent**
- i. **Escassetat de Perfils Professionals:** El sector sanitari i de les residències per a persones amb discapacitat intel·lectual està experimentant una escassetat significativa de perfils professionals qualificats. Aquesta situació s'ha agreujat en els darrers anys a causa de diversos factors, incloent l'envelliment de la població, l'augment de la demanda de serveis sanitaris i socials, i la manca de planificació a llarg termini per a la formació i retenció de professionals. La pandèmia de COVID-19 ha exacerbat aquesta situació, posant de manifest les limitacions estructurals del sistema i la necessitat urgent de reforçar la plantilla de professionals.
 - ii. **Fuga de Talent:** Un altre problema crític és la fuga de talent, especialment entre els professionals més qualificats. Molts professionals metges, infermers i altres



especialistes opten per marxar al Sector Salut on les condicions laborals i salarials són més atractives. La manca de reconeixement i remuneració adequada, juntament amb les condicions laborals estressants, contribueixen a aquesta fuga de talent.

F. **Altres Factors:**

- i. **Mancances Detectades en les Inspeccions del DSI:** Les inspeccions recents han començat a detectar mancances significatives en el sector, derivades de l'escassetat de personal i la fuga de talent. Aquestes mancances inclouen una disminució en la qualitat de l'atenció, retards en els serveis, i una major càrrega de treball per als professionals restants, la qual cosa augmenta el risc de burnout i errors. Les inspeccions comencem a verbalitzar i posar de manifest la necessitat d'implementar mesures urgents per millorar la captació i retenció de professionals, així com per garantir una remuneració justa i condicions laborals adequades.
- ii. **Millores Aplicades pel Sector de la Discapacitat:** Per tal d'evitar la fuga de talent, les entitats del sector de la discapacitat han implementat diverses millores que superen les estipulades pel conveni col·lectiu aplicable. Aquestes millores inclouen increments salarials, millores en les condicions laborals i programes de formació contínua per als professionals. No obstant això, aquestes millores tenen un límit, ja que el finançament proporcionat per l'Administració es basa exclusivament en el conveni de residències.

En conclusió degut a que l'àmbit funcional del conveni i que aquests serveis depenen totalment del finançament de l'Administració, les possibilitats de millora del conveni estan vinculades i condicionades per les millores de les tarifes administratives. Això fa que sigui inviable mantenir aquestes millores per a totes les categories professionals a llarg termini, ja que el finançament rebut no és suficient per cobrir els costos addicionals de manera sostenible en el temps.

6. **PROPOSTA EQUIPARACIÓ SALARIAL I PLA CONVERGÈNCIA**

La proposta que realitza la Coordinadora és cobrir el 36% de la diferència salarial entre el III 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 (SISCAT), i el XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, en un període de quatre anys.

Les diferències salarials identificades entre els dos convenis col·lectius mostren una variabilitat molt significativa, amb percentatges que oscil·len entre el 22% i el 115%, segons la categoria professional i la vinculació. Aquesta disparitat salarial, com ja hem justificat anteriorment, pot afectar negativament la motivació dels treballadors, la retenció del talent



i, en última instància, la qualitat dels serveis prestats. Implementar aquest pla de convergència salarial és essencial per garantir una remuneració justa i competitiva per als treballadors del sector de les residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

Per tal de garantir una equiparació salarial justa i sostenible, és necessari implementar un pla de convergència que no només cobreixi el 36% de la diferència salarial en quatre anys, sinó que també tingui en compte els increments anuals previstos en el sector de la salut. Això és essencial per evitar que la diferència salarial es faci més gran durant aquest període.

Pla de Convergència Salarial:

1. Increment Salarial Progressiu:

- Any 2025: Increment del 9%
- Any 2026: Increment del 9%
- Any 2027: Increment del 9%
- Any 2028: Increment del 9%

Total: 36% de la diferència salarial coberta en quatre anys.

2. Primers Ajustaments:

- Aplicar els primers ajustaments en les categories amb més diferencial salarial i amb més dificultat per captar al mercat laboral.
- Progressivament ajustar la jornada anual per reduir el diferencial existents.

3. Increment Anual Previst:

Per tal de garantir la sostenibilitat i l'eficàcia del pla de convergència salarial a llarg termini, l'increment anual de la tarifa haurà de contemplar tres conceptes claus i vinculats:

- **Percentatge d'Equiparació Salarial Actual.** Índex calculat entre els dos convenis col·lectius amb les dades disponibles de referència, explicat anteriorment punt 1 d'aquest apartat.
- **Percentatge d'Increment de Conveni de Salut.** Increment anual previst per al sector de la salut, per assegurar que els salaris del conveni de Residències no quedin per sota del nivell adequat, i que s'haurà d'afegir a la base salarial ajustada.
- **Percentatge d'Increment Anual.** Increment anual per cobrir l'increment de preus de la resta de despeses. L'índex de referència es proposa que sigui l'IPC. Aquesta partida és essencial per fer front a l'evolució dels preus i evitar incrementar l'infrafinançament actual.

Mencionar que el percentatge d'increment representat en els annexos, no reflecteix ni té en compte l'infrafinançament dels serveis residencials actuals. Aquesta valoració i estudi es recullen en els informes següents :



1. "Informe econòmic i escandall de costos dels serveis d'acolliment residencial per a persones amb discapacitat intel·lectual" (Ref. Cartera 1.2.6.2.3.3) del 2 de maig de 2024.
2. "Informe econòmic i escandall de costos dels serveis de llar residència per a persones amb discapacitat intel·lectual" (Ref. Cartera 1.2.6.2.3.2) del 7 d'octubre de 2024.

4. Monitoratge i Avaluació:

- Realitzar avaluacions anuals per monitorar l'efectivitat del pla i ajustar-lo segons sigui necessari.
- Recollir feedback dels professionals, sindicats i de les entitats del sector de la discapacitat per assegurar que els increments salarials estan tenint un impacte positiu en la seva satisfacció i rendiment.

5. Càlcul Aproximat de Recursos Necessaris

i. Recursos necessaris per implementar el pla de convergència salarial.

Es realitza un càlcul aproximat dels recursos necessaris per implementar el pla de convergència salarial dels 4 anys, basant-se en les dades de referència disponibles i els serveis actualment registrats en el mapa de serveis. Això permetrà que l'Administració tingui en compte els recursos econòmics necessaris a l'hora d'elaborar i planificar els pressupostos generals i les diferents partides.

ANNEX 3.- Recursos necessaris Pla convergència salarial 4 anys.

ii. Supòsit recursos necessaris ANY 2025

El supòsit per a l'any 2024 considera el % de pes del cost de personal sobre la totalitat de despeses dins del compte d'explotació (75%) traslladable a l'increment de tarifa per destinar-lo exclusivament a l'equiparació salarial. També s'han tingut en compte un possible increment del conveni del sector de la salut i l'IPC per cobrir el 25% de les despeses restants i necessàries per a la gestió de serveis residencials i les necessitats del sector.

ANNEX 4.- Recursos necessaris Any 2025 que inclou % claus



7. ANNEXES

ANNEX 1.- Diferències entre els complements salarials claus per al III 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 (SISCAT), comparats amb els del XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual:

- **Nocturnitat:** El complement per nocturnitat és més alt en el conveni SISCAT (303,68€) comparat amb el de residències (200,47 €).
- **Festivitat:** El conveni SISCAT paga per hora festiva treballada (5,29 €) pel que als auxiliars, que per una jornada sencera a 7 hores suposa (37,10€), mentre que el conveni de residències paga per dia festiu treballat (22,82 €).
- **Antiguitats:** El conveni SISCAT paga trienni a 19,56€ mentre que conveni de Residències el paga a 29,65 €. Ara bé el conveni SISCAT contempla la carrera professional com a altra manera de remunerar els anys de servei i les competències adquirides.
- **Caps de setmana:** El conveni SISCAT té tarifes diferenciades per dissabtes i per la categoria d'auxiliars (2,89€) i diumenges (5,77€), mentre que el conveni de residències té una tarifa única per hora treballada durant el cap de setmana (2,85€).
- **Guàrdies:** El conveni SISCAT inclou pagaments per guàrdies laborables i de cap de setmana/festius, cosa que no es menciona en el conveni de residències.
- **Altres complements:** El conveni SISCAT inclou més varietat de complements que no es detallen en el conveni de residències.

III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts (SISCAT)		XI Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars residències at. persones amb discapacitat intel·lectual		Dif % SISCAT vs RESID
CONCEPTE COMPLEMENT	IMPORTS	CONCEPTE COMPLEMENT	IMPORTS	
1. Nocturnitat Auxiliars: 303,68 mensuals	303,68 €	1. Nocturnitat: 200,47 € mensuals.	200,47 €	51,48%
2. Festivitat: 6,87 € per hora festiva treballada. Per 7 hores	52,46 €	2. Festivitat: 22,82 € per dia festiu treballat.	22,82 €	129,89%
5. Antiguitat mensual)x14: Any 6,52€ cadascun, màxim 21 anys	19,56 €	3. Festivitat especial: 45,62 € per treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener.	45,62 €	15,00%
3. Caps de setmana: 1. Dissabte: 2,65 € per hora treballada (inc. Onzena part) 2. Diumenge: 5,29 € per hora treballada (inc. Onzena part)	2,89 € 5,77 €	5. Antiguitat: Triennis de 29,65 € cadascun, amb un màxim de set.	29,65 €	-34,03%
4. Altres conceptes: 1. Plus responsabilitat 2. Retribució variable en funció objectius 3. Sistemes d'incentivació, promoció i desenvolupament professional 4. Atenció continuada presencial (guàrdies_definit per categories) 5. Atenció continuada localitzable (guàrdies_definit per categories) 6. Retribució anual complementària programada		4. Caps de setmana: 2,85 € per hora treballada durant el cap de setmana.	2,85 €	1,44% 102,49%



ANNEX 2.- Diferències en valors absoluts i %, de la remuneració anual per categoria.

Aquest annex compara la remuneració anual per categoria entre el III 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 (SISCAT), i el XI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

S'han realitzat càlculs segons tres supòsits, tenint en compte la temporalitat i l'antiguitat a l'entitat: incorporació, 6 anys i 12 anys. S'ha aplicat un factor corrector per compensar el biaix produït per la diferència d'hores entre els convenis, tant en el torn diürn com en el nocturn.

La remuneració anual s'han inclòs els conceptes lligats al grup professional i/o categoria corresponent segons l'aplicació de cada conveni, entre altres: antiguitat, nocturnitat, carrera professional, DPO i retribucions complementàries (segons grup d'atenció programada o continuada, SIP o SIPDP).

Pel que fa als auxiliars s'ha contemplat que treballen dos cap de setmana cada mes (per tant 22 a l'any) i set festius dels catorze anuals.

Els percentatges de diferència entre els dos convenis té molta variabilitat segons categoria i segons vinculació a l'entitat, oscil·lant entre el 22% i el 115%. Finalment, i segons la distribució i composició dins de cada categoria de la plantilla dels serveis residencials, s'ha realitzat un càlcul ponderat per extreure els promitjos globals de diferencial de remuneració i la seva evolució en el temps.



Taula ANNEX 2.- Diferències en valors absoluts i %, de la remuneració anual per categoria.

	C. SECTOR			C. SECTOR CORREGIT HORES ANUALS			C. SISCAT		
	29,65 € Antiguitat			29,65 €			6,52 €	NIVELL A	NIVELL B
	2024	6 ANYS	12 ANYS	2024	6 ANYS	12 ANYS	2024	6 ANYS	12 ANYS
		59,30 €	118,60 €	29,65 €	59,30 €	118,60 €		39,12 €	78,24 €
PSICÒLEG (no clínic)	33.272,82 €	34.103,02 €	34.933,22 €	32.653,79 €	33.468,55 €	34.283,30 €	44.161,46	48.111,75	53.147,84
METGE/PSIQUIATRA	33.272,82 €	34.103,02 €	34.933,22 €	32.653,79 €	33.468,55 €	34.283,30 €	67.182,75	71.133,04	76.169,13
DUI	25.309,76 €	26.139,96 €	26.970,16 €	23.838,26 €	24.620,19 €	25.402,13 €	39.880,22	42.274,37	44.361,08
TREBALL SOCIAL/FISIO	25.309,76 €	26.139,96 €	26.970,16 €	23.838,26 €	24.620,19 €	25.402,13 €	39.358,34	41.752,49	43.839,20
AUXILIAR	21.279,72 €	22.109,92 €	22.940,12 €	20.119,47 €	20.901,40 €	21.683,34 €	24.615,16	26.218,90	27.400,22
AUXILIAR NIT	24.086,30 €	24.916,50 €	25.746,70 €	21.995,29 €	22.749,23 €	23.503,17 €	28.866,62	30.470,36	31.651,68

DIF. % SISCAT S/RES_DI		
1 ANY	6 ANYS	12 ANYS
35,24%	43,75%	55,03%
105,74%	112,54%	122,18%
67,29%	71,71%	74,64%
65,11%	69,59%	72,58%
22,34%	25,44%	26,37%
31,24%	33,94%	34,67%

DISTRIBUCIÓ PLANTILLA PER GRUPS	% GRUPS
AUXILIARS	65%
AUXILIARS NIT	15%
PERSONAL PSICOLEGS	8,0%
PERSONAL METGES	1,0%
PERSONAL INFERMERIA	10,0%
PERSONAL TREBALL SOCIAL	1,0%

% ponderats segons categoria		
INCORPORACIÓ	6 ANYS	12 ANYS
14,52%	16,54%	17,14%
4,69%	5,09%	5,20%
2,82%	3,50%	4,40%
1,06%	1,13%	1,22%
6,73%	7,17%	7,46%
0,65%	0,70%	0,73%
30,47%	34,12%	36,15%



ANNEX 3.- Recursos necessaris Pla convergència salarial 4 anys.

S'ha considerat el % de pes del cost de personal sobre la totalitat de despeses dins del compte d'explotació (75%) traslladable a l'increment de tarifa per destinar-lo exclusivament a l'equiparació salarial. No té en compte en el càlcul, ni l'increment del conveni SISCAT durant el període de convergència ni tampoc els IPC o altres indicadors anuals del període.

Pes personal s/tarifa	75%	% Inc tarifa necessari per equiparació 4 anys	27,00%
% inc personal equiparació 4 anys	36%		

Tipologia Servei	Suport	Codi cartera	Places Catalunya	Tarifa Actual	% Increment equiparació (75% del % d'equiparació)	TARIFA ANUAL	%	Inc. pressupost s/mapa places actuals (€ any)
Servei acolliment residencial	Extens	1.2.6.2.3.3.1		119,25 €	27,00%	151,45 €	27,00%	0,00 €
Servei acolliment residencial	Extens + TC	1.2.6.2.3.3.2	600	137,08 €	27,00%	174,09 €	27,00%	8.105.392,58 €
Servei acolliment residencial	Generalitzat	1.2.6.2.3.3.3	2080	119,25 €	27,00%	151,45 €	27,00%	24.444.034,52 €
Servei acolliment residencial	Generalitzat salut i/o sal mental	1.2.6.2.3.3.4	1378	130,25 €	27,00%	165,42 €	27,00%	17.688.536,98 €
TOTAL			3458				27,00%	50.237.964,08 €

Tipologia Servei	Suport	Codi cartera	Places Catalunya	Tarifa Actual	% Increment equiparació (75% del % d'equiparació)	TARIFA ANUAL	%	Inc. pressupost s/mapa places actuals (€ any)
Llar residència	Intermitent	1.2.6.2.3.2.1		44,95 €	27,00%	57,09 €	27,00%	
Llar residència	Limitat	1.2.6.2.3.2.2		82,38 €	27,00%	104,63 €	27,00%	
Llar residència	Limitat + TC	1.2.6.2.3.2.3		87,34 €	27,00%	110,92 €	27,00%	
Llar residència	Extens	1.2.6.2.3.2.4		87,34 €	27,00%	110,92 €	27,00%	
Llar residència	Generalitzat	1.2.6.2.3.2.6		88,45 €	27,00%	112,33 €	27,00%	
Llar residència	Extens + TC	1.2.6.2.3.2.5		94,89 €	27,00%	120,51 €	27,00%	
Llar residència	TOTAL		3829	80,89 €		102,73 €	27%	30.524.430,37 €

No es disposa de dades diferenciades places per suports. Estimació en base total places i mitjana "gap" diferents suports

80.762.394,45 €



ANNEX 4.- Recursos necessaris Any 2025 inclou % a tenir en compte en els 4 anys del pla de convergència.

Aquest càlcul considera el % de pes del cost de personal s/la totalitat de despeses del compte d'explotació (75%) que seria traslladable a l'increment de tarifa efectiu i per destinar exclusivament a incrementar la partida de personal en concepte d'equiparació.

S'ha afegit una columna amb un possible increment del conveni del sector de la salut, per tal d'assegurar que la equiparació es doni sota la planificació prevista. I s'ha afegit una tercera columna amb el 25% de l'IPC estimat per assegurar la cobertura de la resta de despeses necessàries per a la gestió dels serveis. Aquests dos conceptes caldrà ajustar segons les dades oficials de tancament l'any concret.

ANY 2025

Pes personal s/tarifa	75%
% inc personal per equiparació 4 anys	36%

% Inc tarifa necessari per equiparació 1er Any Pla (75% s/9%)	6,75%
% inc. Increments anuals siscat (suposit 2025)	3,00%
IPC acumulat (ref. 2024)	2,80%

Tipologia Servei	Suport	Codi cartera	Places Catalunya	Tarifa Actual	% Increment equiparació (75% del % d'equiparació)	Súposit % Increment Conveni SISCAT	IPC estimat (2,8% - s'aplica 25% resta despeses)	TARIFA ANUAL	%	Inc. pressupost s/mapa places actuals (€ any)
Servei acolliment residencial	Extens	1.2.6.2.3.3.1		119,25 €	6,75%	3,00%	0,70%	132,03 €	10,72%	0,00 €
Servei acolliment residencial	Extens + TC	1.2.6.2.3.3.2	600	137,08 €	6,75%	3,00%	0,70%	151,78 €	10,72%	3.218.791,73 €
Servei acolliment residencial	Generalitzat	1.2.6.2.3.3.3	2080	119,25 €	6,75%	3,00%	0,70%	132,03 €	10,72%	9.707.149,35 €
Servei acolliment residencial	Generalitzat salut i/o sal mental	1.2.6.2.3.3.4	1378	130,25 €	6,75%	3,00%	0,70%	144,22 €	10,72%	7.024.424,31 €
	TOTAL		3458						10,72%	19.950.365,40 €

Tipologia Servei	Suport	Codi cartera	Places Catalunya	Tarifa Actual	% Increment equiparació (75% del % d'equiparació)	Súposit % Increment Conveni SISCAT	IPC estimat (3% - s'aplica 25% resta despeses)	TARIFA ANUAL	%	Inc. pressupost s/mapa places actuals (€ any)
Llar residència	Intermitent	1.2.6.2.3.2.1		44,95 €	6,75%	3,00%	0,70%	49,77 €	10,72%	0,00 €
Llar residència	Limitat	1.2.6.2.3.2.2		82,38 €	6,75%	3,00%	0,70%	91,22 €	10,72%	0,00 €
Llar residència	Limitat + TC	1.2.6.2.3.2.3		87,34 €	6,75%	3,00%	0,70%	96,70 €	10,72%	0,00 €
Llar residència	Extens	1.2.6.2.3.2.4		87,34 €	6,75%	3,00%	0,70%	96,70 €	10,72%	0,00 €
Llar residència	Generalitzat	1.2.6.2.3.2.6		88,45 €	6,75%	3,00%	0,70%	97,94 €	10,72%	0,00 €
Llar residència	Extens + TC	1.2.6.2.3.2.5		94,89 €	6,75%	3,00%	0,70%	105,06 €	10,72%	0,00 €
Llar residència	TOTAL		3829	80,89 €				89,57 €	11%	12.121.779,83 €

No es diposa de dades diferenciades places per suports. Estimació en base total places i mitjana "gap" diferents suports

32.072.145,22 €