

POLÍTICA SALARIAL DE LA FUNDACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI, FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI I 7ITRIA

Aprovat el 25 de febrer de 2010 pel Nucli del Patronat.

1a. Revisió a març de 2012

2a. Revisió a novembre de 2016

3a. Revisió a novembre de 2017

4a. Revisió a gener de 2020

5a. 1 de gener de 2021

Última actualització 22 de juliol de 2024

INTRODUCCIÓ

El present document recull la política salarial del personal d'estructura de la Fundació Catalana de l'Esplai, Federació Catalana de l'Esplai i 7Itria, en un exercici de definició dels elements que configuren la seva aplicació i la classificació retributiva de l'organització.

La retribució del personal, d'aquestes entitats esmentades, és conseqüència de diferents lògiques que s'han aplicat al llarg dels anys. Evidentment, això s'ha vist afectat pels elements contextuais i socioeconòmics de cada moment i, per suposat, també per les casuístiques particulars.

Després de dur a terme un esforç de recopilació i ordenació interna i, també, de comparació amb dades externes, es va confeccionar el document de forquilles salarials al 2010. El 25 de febrer de l'any 2010 va ser aprovat pel Nucli del Patronat de la Fundació. Posteriorment, les forquilles salarials s'han actualitzat en 2012, 2016, 2017, 2020 i 2021. També es van produir lleugeres modificacions en 2022.

En 2023 es va començar a aplicar la primera fase de la nova valoració de llocs de treball (VLT) i l'escala retributiva associada, i és en el 2024, quan s'executa la segona i última fase de la VLT.

La VLT marca un punt d'inflexió en la política retributiva i actua com instrument tècnic operatiu per valorar els diferents llocs de treball i assignar-los un valor retributiu concret, en base a uns factors de valoració prèviament definits.

Aquest exercici, més enllà de la recerca d'un tractament just amb les persones treballadores, sostenible per a l'organització i competitiu en termes de mercat, vol esdevenir una concreció més del valor de "la transparència" que la Fundació Catalana de l'Esplai té incorporat en el seu ideari i forma de fer.

En definitiva, el que **recull el present document és la definició de la política salarial de les persones treballadores d'estructura de la Fundació Catalana de l'Esplai, la Federació Catalana de l'Esplai i 7ITRIA**, sota l'aplicació dels valors que es detallen a l'apartat següent, amb la finalitat d'assolir un marc salarial intern equitatiu, adequat i objectiu.

Cal mencionar que el personal d'intervenció directa, que no és d'estructura, està regulat a nivell salarial per l'aplicació de les taules vigents en cada moment del Conveni Col·lectiu del Lleure Educatiu i sociocultural de Catalunya o bé pacte superior.

Les taules definides a les forquilles salarials inclouen el personal de Fundació Catalana de l'Esplai, Federació Catalana de l'Esplai i 7itria

Valors i criteris

La política salarial de la Fundació Catalana de l'Esplai s'ha confeccionat d'acord amb els següent valors i criteris :

1. **La transparència.** Es tracta de fer efectiu un dels valors principals que ens defineixen quant a organització. Aquesta transparència es refereix als òrgans de govern i a les persones treballadores en primera instància i, també, en la mesura que correspongui, als col·laboradors i a les institucions públiques en tant que representants de la societat.
2. **Justícia i equitat.** Les retribucions de la nostra organització volen ser justes i equitatives, en la mesura que han de partir d'un mínim que permeti viure dignament i alhora una seqüència que reconegui els nivells de responsabilitat assumida i d'aportació al projecte.
3. **Rigor i objectivitat.** L'establiment de les retribucions ha de respondre a criteris objectivables que facin referència a la funció del lloc de treball, els seus requeriments i els nivells de responsabilitat, que determinaran les diverses categories laborals i els paràmetres a través dels quals es conformen els salaris. També hauran de respectar els convenis laborals que regulen la nostra activitat.
4. **Competitivitat envers el mercat.** La política salarial de la Fundació Catalana de l'Esplai tindrà en compte el mercat comparable, tant pel que fa al tipus de feina com al nivell de responsabilitat, per tal d'assolir l'objectiu de poder disposar dels millors professionals per dur a terme la nostra missió i evitar la fugida de talent a d'altres sectors.
5. **Coherent internament.** Ens proposem que les retribucions dins el conjunt d'entitats de la Fundació sigui el més coherent possible, per tal de, no només evitar eventuais greuges comparatius sinó per possibilitar itineraris de carrera professional coherents dins de l'organització.
6. **Criteri d'equitat retributiva per a un mateix lloc de treball (igual feina, igual salari).** L'aplicació de la Valoració de Llocs de Treball efectuada (VLT) ha actualitzat la política salarial a les exigències tant normatives com de principis d'igualtat en relació a les persones que ocupen un mateix lloc de treball (sense perjudici de poder establir altres criteris que diferenciïn l'especial aportació, l'especialització, la polivalència i la pertinença a òrgans directius concrets, entre d'altres)
7. **Adequació progressiva.** Atès que, un cop definida la política salarial, les categories i els nivells retributius corresponents poden no coincidir

amb la situació actual de determinades persones treballadores, es plantejarà un procés i uns criteris per tal d'adequar-la progressivament, d'acord amb les possibilitats pressupostàries i els requeriments legals que ho permetin.

A partir d'aquests criteris i valors i per tal de fer operativa la proposta s'ha procedit a:

- a) Definir els nivells en què s'agrupen les persones treballadores, en funció de la definició de les seves funcions, responsabilitats i marc del conveni laboral.
- b) Definir unes forquilles per nivells, dels salaris bruts anuals, amb l'objectiu màxim i mínim per a cada un.
- c) Dins de cada nivell, identificar les variables que poden situar les retribucions d'un lloc de treball en concret, a la part alta o baixa del nivell, incorporant la valoració obtinguda en la VLT, en quant a puntuació
- d) Identificar les fórmules de retribució complementàries a la retribució salarial i poder-les valorar i aplicar adequadament.
- e) Identificar les persones treballadores actuals que se situen a cada nivell d'acord amb l'organigrama funcional
- f) Analitzar en quin punt de la forquilla es troben les persones treballadores de cada nivell, si hi ha persones per sobre o per sota de la retribució màxima i mínima del nivell, i definir objectius per tal d'anar adequat aquestes desviacions.
- g) Comparar les retribucions assignades a cada categoria amb les de sectors comparables amb qui entenem que ens hem de referenciar (sector educatiu, sector administració pública, resta del tercer sector...).

El document salarial s'estructura en quatre apartats principals:

- Comentaris a la remuneració dels patrons.
- Nivells salarials i descripció.
- Factors de valoració salarial dels llocs de treball - Valoració de Llocs de Treball (VLT).
- Confecció de forquilles salarials amb rangs de puntuació.

REMUNERACIONS DELS PATRONS

Els membres del Patronat de la Fundació Catalana de l'Esplai exerceixen llurs càrrecs gratuïtament.

No obstant, si algun patró treballa a Fundesplai, pot rebre remuneració o facturar els seus serveis professionals, amb els límits establerts per el Codi Civil de Catalunya (article 332-10). Segons el Codi Civil i els estatuts de Fundesplai aquest límit es d'un màxim del 40% de patrons retribuïts. Sobre un total de 17 patrons actuals, serien 6.

A proposta del President, en funció del tipus de responsabilitat o feina que el patró desenvolupi, la Comissió Delegada del Patronat determinarà a quines forquilles salarials s'equipararà cadascun d'ells .

DESCRIPCIÓ DE NIVELLS

Els nivells salarials s'agrupen en:

- A. Direcció
 - A1. Alta Direcció i Personal Adjunt a direcció general
 - A2. Personal del Comitè de Direcció
- B. Caps de departament.
- C. Responsables d'Unitat i Responsables de Servei
- D. Personal tècnic qualificat o especialista
- E. Personal administratiu i auxiliar administratiu

A-DIRECCIÓ

Pertanyen a aquest grup les persones que tenen la màxima responsabilitat executiva dins de l'organització, i el conformen la Direcció General i les persones Adjuntes a la Direcció General.

Ostenten, conjuntament amb els membres del Patronat, la màxima representació institucional externa. Són responsables del lideratge dels equips humans, la sostenibilitat i la gestió econòmica i la recerca de noves oportunitats per a l'organització.

Responen de les seves accions davant del Patronat i les treballadores i treballadors de l'organització. Són els màxims responsables de la comunicació externa i interna de l'organització, de garantir els sistemes informàtics i de qualitat, de gestionar els equips humans i garantir el bon clima laboral i de l'elaboració i realització dels plans d'actuació de la Fundació, així com del compliment pressupostari que se'n deriva.

Garanteixen la sostenibilitat educativa, social, mediambiental i econòmica al conjunt de l'organització.

Aquest nivell es divideix en 2 grups:

A1-ALTA DIRECCIÓ i PERSONAL ADJUNT A LA DIRECCIÓ

A proposta del President de la FCE, la Comissió Delegada del Patronat nomena i aprova la contractació de la Direcció General. El personal adjunt a direcció general és proposat per la mateixa Direcció General

A2- PERSONAL DEL COMITÈ DE DIRECCIÓ.

Estan assignades a aquest nivell les persones que formen part del comitè de direcció. Son escollides per la mateixa Direcció General.

B-CAPS DE DEPARTAMENT

La Direcció General nomena i aprova la contractació dels Caps de departament.

Són responsables de part dels equips humans del seu departament, del pressupost i de l'activitat que se'n deriva. Tenen com a missió dirigir tècnicament i organitzativament el departament, definint els criteris, els objectius i les instruccions tècniques necessàries que garanteixin el seu correcte funcionament, sota les vessants d'eficàcia i eficiència, i en consonància amb les polítiques i objectius generals de l'entitat, en dependència de la direcció, i assegurant la qualitat de servei, pressupostària, organitzativa, de relació i de valors.

Coordinen l'activitat internament i també externament, quan és necessari, amb ajuntaments, escoles, etc.

Proposen el model d'intervenció adequat a l'activitat , així com les eines metodològiques i els sistemes d'avaluació.

Supervisen activament la tasca de l'equip tècnic i garanteixen la realització de l'activitat segons el pla d'acció establert, objectius i indicadors consensuats, sempre sota els criteris d'eficiència, eficàcia i qualitat establerts.

Formen part del Comitè Executiu de la Fundació Catalana de l'Esplai.

Tenen representació institucional externa delegada.

Estan compromesos en l'assoliment d'ingressos i recerca de noves oportunitats.

Formen part de grups de treball transversals i poden responsabilitzar-se d'un àmbit de treball.

Les persones cap de departament que formin part del comitè de direcció s'assignaran al nivell A2.

C- RESPONSABLES D'UNITAT I RESPONSABLES DE SERVEI

Coordinen i gestionen el programa, el projecte o el servei assignat sota els criteris i objectius definits pel departament, i amb personal a càrrec, planificant les accions derivades i assegurant els processos, la coordinació, la sostenibilitat i el seguiment necessaris per l'execució de les tasques pròpies de la unitat, en dependència de la persona cap de departament.

Tenen l'encàrrec de dirigir l'activitat, assumint la responsabilitat del grup i del projecte o centre assignat, així com el seu pressupost corresponent, amb la formació i experiència específica adequada, segons el model d'intervenció proposat i amb els criteris d'eficiència, eficàcia i qualitat necessaris.

Són responsables de l'elaboració dels objectius del centre o del projecte assignat i de fer-ne el corresponent seguiment a través dels indicadors prefixats.

Poden formar part del comitè de coordinació i de grups de treball interns o de grups transversals.

La seva activitat pot requerir coordinació externa.

Poden tenir relació directe amb els usuaris de les activitats. En molts casos assumeixen la representació institucional.

D- PERSONAL TÈCNIC QUALIFICAT O ESPECIALISTA

En dependència del seu Cap de departament o responsable d'unitat realitzen les funcions tècniques socials o educatives respecte a la coordinació, control i seguiment de projectes o centres, sense executar la direcció dels mateixos, o bé realitzen les funcions tècniques i operatives específiques que li són pròpies pel seu ofici o especialitat dels serveis interns transversals.

Si és el cas, tenen l'encàrrec de desenvolupar l'activitat, assumint la coordinació del grup i del projecte o centre assignat, així com el seguiment del seu pressupost corresponent, amb la formació i experiència específica adequada, segons el model d'intervenció proposat i amb els criteris d'eficiència, eficàcia i qualitat necessaris.

Els destinataris de la seva activitat poden ser interns i externs. Desenvolupen la seva tasca amb la formació específica i experiència adequades, segons el model d'intervenció proposat i amb els criteris d'eficiència, eficàcia i qualitat necessaris

E- PERSONAL ADMINISTRATIU I AUXILIAR ADMINISTRATIU

En dependència de la persona Cap de departament, responsable d'unitat o persona responsable, realitzen les funcions administratives, d'ajuda o suport que li són pròpies segons el servei assignat o dintre dels serveis generals transversals.

Les persones destinatàries de la seva activitat poden ser internes i externes. Desenvolupen la seva tasca amb la formació i experiència adequada, segons el model d'intervenció proposat i amb els criteris d'eficiència, eficàcia i qualitat necessaris.

FACTORS DE VALORACIÓ SALARIAL DELS LLOCS DE TREBALL

La Valoració de Llocs de Treball (VLT) és el sistema tècnic i operatiu basat en factors i punts utilitzat per mesurar els criteris de valoració salarial que s'inclouen en els diferents rangs de cada nivell a les forquilles salarials. En total s'han analitzat 24 factors de valoració per a tots els llocs de treball de l'estructura, de manera ponderada seguint la taula de la pàgina 11, amb la puntuació i la seva ponderació indicades.

La VLT, doncs, és un sistema per obtenir una graduació dels diferents llocs de treball amb la finalitat d'ordenar-los de manera justa i objectiva a efectes retributius (o per fer canvis d'estructura organitzativa). No es valoren persones, sinó llocs de treball. La VLT ha permès aplicar un mateix salari quan s'ocupa un mateix lloc de treball, donant compliment a l'equitat retributiva, i sense perjudici dels plusos específics, també definits.

Els rangs de puntuació obtinguts mitjançant la VLT determinen un salari concret per a cada lloc de treball i, consegüentment, també determina la seva posició dintre de cada nivell salarial informat a les forquilles salarials. La VLT s'ha dut a terme durant gairebé 12 mesos per una comissió formada per membres de l'equip de RRHH i del Comitè Executiu. La implementació inicial de la VLT ha requerit 14 sessions en què es van avaluar més de 100 llocs de treball de l'estructura de Fundesplai.

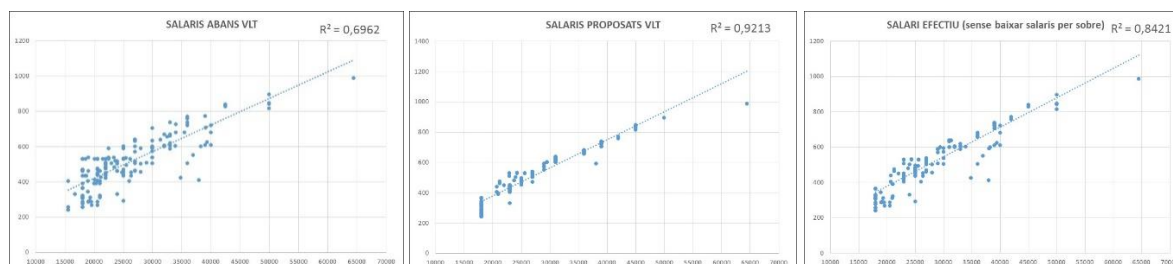
S'ha definit una escala salarial, adequada a les forquilles definides en la política salarial per aplicar a cada una de les puntuacions obtingudes. L'escala inicial és aquesta:

RANGS DE PUNTUACIÓ I SALARI PROPOSAT	
<400	19.000
401-450	23.000
451-500	25.000
501-550	27.000
551-600	29.000
601-650	31.000
651-700	36.000
701-750	39.000
751-800	42.000
801-850	45.000
851-900	50.000
901-950	64.000

951-1000

84.000

La VLT ha permès millorar l'índex de correlació i el coeficient de determinació del sistema de retribució de Fundesplai, passant d'un índex $R^2=0,696$ a un índex $R^2=0,842$ (i fins a un $R^2=0,921$). També ha permès mantenir un rati d'equitat salarial inferior a 1:5,3 entre el salari més alt de direcció i el salari més baix de l'organització. Es mostren els gràfics de dispersió del coeficient de determinació abans i després d'aplicar la VLT.



A banda de la retribució de l'escala salarial s'han definit uns plusos específics, que com a regla general poden arribar, en el seu conjunt, fins a un 15% del total de la retribució o, en casos excepcionals i degudament justificats, fins el màxim permès a la forquilla salarial :

- Plus de polivalència.
- Plus d'especialització (no contemplada a la VLT).
- Plus de coordinació o supervisió (no contemplades a la VLT).
- Plus ràpel sobre vendes.
- Plus de comitè de direcció.
- Plus de direcció Grup.
- Plus aportació de valor.

També s'incorpora la possibilitat d'establir un salari d'entrada de fins a 3 anys per a perfils juniors o casos específics, arribant al salari definit en qualsevol dels casos en el termini màxim dels 3 anys.

Cal tenir present que en 2024 el personal de 7itria encara no ha arribat a implementar el total de la VLT, i està previst al 2025.

PLUS DE VINCULACIÓ

L'any 2022 es va incorporar en la política salarial de Fundesplai la creació d'un nou concepte anomenat "plus de vinculació". Aquest plus, aplicable al personal d'estructura, té la naturalesa de retribuir una quantia mensual fixa, proporcional a la jornada treballada, però igual per a tots els llocs de treball, en funció del temps treballat a l'entitat. Es podria definir com un plus d'antiguitat, però realment es contempla com una retribució pel temps de vinculació i amb la diferència que es considera no consolidable, compensable o absorbible, amb futurs increments potencials, si fos el cas.

Aquest plus es merita cada 6 anys d'antiguitat en llocs de treball d'estructura amb un import de 400 € anuals bruts per cada sexenni, afegits a la retribució ordinària. La seva aplicació s'executa des de l'1 de gener de l'any de compliment del sexenni (no des de la data de dia i mes de compliment). Aquest concepte pretén compensar les persones que porten més temps a l'entitat, que, per tant, han mostrat el seu compromís al llarg del temps.

El plus vinculació no s'inclou a les taules de forquilles salarials ni a les retribucions dels diferents rangs de VLT.

FACTORS DE VALORACIÓ I PONDERACIÓ

	Factors	Interval	Ponderació	Graus	Base						
A	APTITUDS I CONEIXEMENTS	25%-35%	35%		350	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Grau 6
1.1	Experiència mínima necessària		10	5	35	7	14	21	28	35	
1.2	Formació necessària		15	5	53	11	21	32	42	53	
1.3	Complexitat i aprenentatge. Solució de problemes		15	5	53	11	21	32	42	53	
1.4	Autonomia i iniciativa		15	4	53	13	26	39	53		
1.5	Especificitat de coneixements. Necessitat d'actualització. Creativitat i innovació		10	4	35	9	18	26	35		
1.6	Valor de mercat		10	5	35	7	14	21	28	35	
1.7	Habilitats informàtiques		5	3	18	6	12	18			
1.8	Necessitat de discurs educatiu i social		10	3	35	12	23	35			
1.9	Habilitats socials i de relació		10	4	35	9	18	26	35		
B	RESPONSABILITAT	25%-40%	40%		400	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Grau 6
2.1	Responsabilitat per errors		15	4	60	15	30	45	60		
2.2	Responsabilitat per persones a càrrec		20	6	80	13	27	40	53	67	80
2.3	Responsabilitat per confidencialitat		5	3	20	7	13	20			
2.4	Responsabilitat per formar part d'òrgans interns de participació		20	5	80	16	32	48	64	80	
2.5	Impacte de gestió o dimensió		20	5	80	16	32	48	64	80	
2.6	Abast, impacte i efecte de les decisions		10	5	40	8	16	24	32	40	
2.7	Relacions Externes i representació		10	4	40	10	20	30	40		
C	ESFORÇ	15%-25%	15%		150	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Grau 6
3.1	Esforç mental. Concentració		40	4	60	15	30	45	60		
3.2	Estrès i esforç en compliment de terminis		40	4	60	15	30	45	60		
3.3	Transferència emocional		10	4	15	4	8	11	15		
3.4	Esforç físic		10	3	15	5	10	15			
D	CONDICIONS DE TREBALL	5%-15%	10%		100	Grau 1	Grau 2	Grau 3	Grau 4	Grau 5	Grau 6
4.1	Necessitat de desplaçaments o mobilitat		40	3	40	13	27	40			
4.2	Disponibilitat horària		30	3	30	10	20	30			
4.3	Disponibilitat cap de setmana o festius		20	3	20	7	13	20			
4.4	Risc d'accident o malaltia		10	3	10	3	7	10			

FORQUILLES SALARIALS. PERSONAL ESTRUCTURA. Imports Anuals.

NIVELL	Descripció	MÀXIM Proposat	MÍNIM Proposat	Mitjana Salarial	Nombre persones	Rang de Punts	Salari del Rang
A1	Alta Direcció i personal Adjunt a la Direcció	100.000	64.000	70.333	3	951-1000 901-950	84.000 64.000 +Plusos
A2	Personal del Comitè de Direcció	70.000	50.000	51.520	7	851-900	50.000 +Plusos
B	Caps de departament	50.000	36.000	42.768	14	651-700 701-750 751-800 801-850	36.000 39.000 42.000 45.000 +Plusos
C	Responsables d'Unitat i Responsables de Servei	45.000	25.000	34.110	42	451-500 501-550 551-600 601-650 651-700 701-750 751-800	25.000 27.000 29.000 31.000 36.000 39.000 42.000 +Plusos
D	Personal tècnic Qualificat	35.000	23.000	25.807	142	401-450 451-500 501-550 551-600 601-650	23.000 25.000 27.000 29.000 31.000 +Plusos
E	Personal Administratiu i Auxiliar administratiu	25.000	19.000	20.814	75	<400 401-450	19.000 23.000 +Plusos

Mitjana salarial total del personal de l'estructura 27.596 €
Ni la taula ni les mitjanes salarials no inclouen el plus de vinculació