

POLÍTICA SALARIAL DE LA FUNDACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI I DE LES ENTITATS RELACIONADES

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

Revisió a la Comissió Delegada del 29 de gener de 2020.

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ	3
2	REMUNERACIONS DELS PATRONS.....	7
3	DESCRIPCIÓ DE NIVELLS.....	8
3.1	A-DIRECCIÓ.....	9
3.1.1	A1-ALTA DIRECCIÓ	9
3.1.2	A2- DIRECCIONS I PERSONAL ADJUNT A DIRECCIÓ.....	9
3.2	B-CAPS DE DEPARTAMENT	10
3.3	C1- CAPS D'UNITAT, CAPS DE ZONA, CAPS D'EQUIPAMENTS I CENTRES EN L'ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL.....	11
3.4	C2-COORDINACIONS DE PROJECTES, PERSONAL TÈCNIC DE SEGUIMENT EN L'ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL. COORDINACIONS DE PROJECTES SOCIO-EDUCATIUS. PERSONAL TÈCNIC, PERSONAL DE GESTIÓ DE FORMACIÓ I PERSONAL DE FORMACIÓ DE SERVEIS (inclou direccions d'esplais).....	12
3.5	D-EDUCADORS i EDUCADORES, MONITORATGE, TALLERISTES I PERSONAL INFORMADOR.....	12
3.6	E1- RESPONSABLES O PESONAL TÈCNIC ESPECIALISTA AMB ELEVADA QUALIFICACIÓ DELS SERVEIS GENERALS.....	13
3.7	E2-PERSONAL TÈCNIC ESPECIALISTA DELS SERVEIS GENERALS.....	14
3.8	F- PERSONAL TÈCNIC AUXILIAR DELS SERVEIS GENERALS I RECEPCIÓ..	14
3.9	G-EMPLEATS DE NETEJA, PORTERIA, PERSONAL DE MANTENIMENT BÀSIC, REPARTIDORS I CONDUCTORS.....	15
4	FORQUILLES SALARIALS. IMPORTS ANUALS.....	16
5	IDENTIFICACIÓ DE VARIABLES	17
	ANÀLISIS DEL NÚMERO DE PERSONES TREBALLADORES ACTUALS A CADA NIVELL, SITUACIÓ DE LA MITJA i DESVIACIÓ DEL MÀXIM i EL MÍNIM. EXCLUSIVAMENT D'ESTRUCTURA	18

1 INTRODUCCIÓ

El present document recull la política salarial de la Fundació Catalana de l'Esplai, en un exercici de definició dels elements que configuren la seva aplicació i la classificació retributiva de la nostra organització.

La retribució del Personal de la Fundació Catalana de L'Esplai i de les seves entitats, és conseqüència de diferents lògiques que s'han aplicat al llarg dels anys. Evidentment, això s'ha vist afectat pels elements contextuals 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 i 2020.

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 i les seves entitats**, 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.

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 als treballadors 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. **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 determinats treballadors, 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:

1. Definir els nivells o categories en que agrupem als treballadors, en funció de la definició de les seves funcions, responsabilitats i marc del conveni laboral.
2. Definir unes forquilles per nivells, dels salaris bruts anuals, amb l'objectiu màxim i mínim per a cada un.
3. Dins de cada nivell, identificar les variables que poden situar les retribucions d'una persona en concret, a la part alta o baixa del nivell.
4. Identificar les fórmules de retribució complementàries a la retribució salarial i poder-les valorar i aplicar adequadament.
5. Identificar les persones treballadores actuals que se situen a cada nivell d'acord amb l'organigrama funcional
6. 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 adequant aquestes desviacions.
7. 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 de política salarial està estructurat en tres parts:

- Proposta de nivells i descripció de cada un.
- Proposta de forquilles salarials i comparativa.
- Anàlisi del número de treballadors actuals a cada nivell, situació de la mitjana i desviació del màxim i el mínim.

2 REMUNERACIONS DELS PATRONS.

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

No obstant, si algun patró treballa en alguna de les entitats relacionades, pot rebre remuneració o facturar els seus serveis a l'entitat corresponent, amb els límits establerts pel propi règim de les Associacions o la Llei de Fundacions a nivell estatal.

A més, i de manera voluntària, la Fundació se sotmet a la revisió dels Principis de Transparència i Bones Pràctiques de la Fundación Lealtad, que, en el capítol 1, lletra E, estableix: "només un número limitat dels membres de l'òrgan de govern podrà rebre ingressos de qualsevol tipus, procedents tant de la pròpia organització, com d'altres entitats vinculades. Aquest percentatge serà inferior al 40% dels seus membres."

En conseqüència, un cop a l'any, el President de la Fundació, informarà als patrons de la Comissió Delegada del Patronat, d'aquells patrons que tenen contracte de treball amb alguna de les entitats relacionades, per tal de garantir que no superin el 40% dels patrons. Si, al llarg de l'any, es produïssin variacions d'aquesta situació s'informarà també la Comissió Delegada.

A proposta del President, en funció del tipus responsabilitat o feina que el patró desenvolupa, el patrons de la Comissió Delegada del Patronat determinaran a quines forquilles salarials s'equipararà cadascun d'ells i, dins de cada forquilla, establirà els criteris per determinar en quin punt se situa de la banda de la forquilla salarial. Els patrons afectats, si formen part de la Comissió Delegada, no podran participar en aquesta deliberació i decisió.

Per evitar el que s'anomena legalment conflicte d'interessos, els patrons que reben remuneracions salarials de les entitats relacionades amb la FCE, no podran participar en la decisió relativa als nivells retributius de les forquilles salarials als quals la Comissió Delegada els hagi equiparat.

3 DESCRIPCIÓ DE NIVELLS.

Els nivells salarials s'agrupen en:

- A. Direcció
 - A1. Alta Direcció
 - A2. Direccions i Personal Adjunt a Direcció

- B. Caps de departament.

- C. Responsables i coordinacions de projectes educatius i caps d'unitat de l'estructura:
 - C1. Caps d'unitat, caps de zona, caps d'equipaments i centres en l'àmbit educatiu i social

 - C2. Coordinacions de projectes, responsables de secció/àrea d'activitat, en l'àmbit educatiu i social. Personal Tècnic, Personal de gestió de formació i Personal de formació de serveis (inclou Direccions d'esplais).

- D. Educadors i Educadores, monitoratge, talleristes i personal informador.

- E. Responsables i personal tècnic especialista dels Serveis Generals.
 - E1. Responsables o personal tècnic especialista amb elevada qualificació dels Serveis Generals.

 - E2. Personal tècnic especialista del Serveis Generals.

- F. Personal auxiliar dels Serveis Generals i personal recepcionista.

- G. Empleats de neteja, porteria, personal de manteniment bàsic, repartidors i conductors.

3.1 A-DIRECCIÓ.

Pertanyen a aquest grup les persones que tenen la màxima responsabilitat executiva a l'organització.

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, els socis de les entitats de serveis 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 i les entitats, així com del compliment pressupostari que se'n deriva.

Conjuntament amb la Comissió de Polítiques són responsables de l'elaboració i revisió de les polítiques institucionals i de la seva difusió i aplicació a totes les entitats.

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

3.1.1 A1-ALTA DIRECCIÓ

A proposta del President de la FCE, la Comissió Delegada del Patronat nomena i aprova la seva contractació, com a Direcció general.

3.1.2 A2- DIRECCIONS I PERSONAL ADJUNT A DIRECCIÓ.

A proposta de la Direcció General, formen part del comitè de direcció de l'entitat.

Forma part d'aquest nivell el Cap de Patrimoni que depèn directament de la Vicepresidenta de Patrimoni que és qui exerceix la responsabilitat màxima en aquesta qüestió.

3.2 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.

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.

Poden formar 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.

3.3 C1- CAPS D'UNITAT, CAPS DE ZONA, CAPS D'EQUIPAMENTS I CENTRES EN L'ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL

En dependència del seu responsable realitzen les funcions d'acció social i educació respecte a la direcció de projectes o centres amb substantivitat pròpia, amb total responsabilitat.

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 de grups de treball interns i de grups transversals.

La seva activitat sol requerir coordinació externa (amb els equips tècnics d'ajuntaments, escoles, etc.).

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

Incorpora totes les persones caps d'unitat de l'estructura i responen davant de les respectives persones caps de departament

3.4 C2-COORDINACIONS DE PROJECTES, PERSONAL TÈCNIC DE SEGUIMENT EN L'ÀMBIT EDUCATIU I SOCIAL. COORDINACIONS DE PROJECTES SOCIO-EDUCATIUS. PERSONAL TÈCNIC, PERSONAL DE GESTIÓ DE FORMACIÓ I PERSONAL DE FORMACIÓ DE SERVEIS (inclou direccions d'esplais)

En dependència del seu Cap de departament o responsable d'unitat realitzen les funcions d'acció social i educació respecte a la coordinació, control i seguiment de projectes o centres, sense executar la direcció dels mateixos.

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.

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

Poden formar part de grups de treball interns i de grups transversals. La seva activitat pot requerir coordinació externa (amb els equips tècnics d'ajuntaments, escoles, etc.). Poden tenir relació directa amb els usuaris de les activitats.

3.5 D-EDUCADORS I EDUCADORES, MONITORATGE, TALLERISTES I PERSONAL INFORMADOR.

En dependència del seu responsable, cap de projecte o Cap de departament realitzen les funcions tècniques educatives i d'acció social que li són pròpies en funció del projecte o centre assignat.

Desenvolupen la seva tasca amb formació i experiència adequada, segons el model d'intervenció proposat i amb els criteris d'eficiència, eficàcia i qualitat necessaris.

Són responsables d'executar els objectius de l'activitat o el projecte i de fer-ne el corresponent seguiment a través d'indicadors prefixats. Sempre tenen relació directa amb els usuaris de les activitats.

3.6 E1- RESPONSABLES O PESONAL TÈCNIC ESPECIALISTA AMB ELEVADA QUALIFICACIÓ DELS SERVEIS GENERALS.

En dependència del seu Cap de departament o cap d'unitat coordinen tècnicament i operativament unitats específiques menors dintre d'un departament o àrea, en base a l'especialitat o ofici que li és propi, amb personal a càrrec o sense.

Desenvolupen tasques de coordinació dintre dels serveis generals complementaris a l'activitat principal (cuina, manteniment, serveis d'administració i altres serveis tècnics).

Conjuguen la seva vessant de coordinació amb les tasques pròpies de tècnic de la seva especialitat o ofici.

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.

Són responsables de participar activament en l'elaboració dels objectius del servei assignat i de fer-ne el corresponent seguiment a través dels indicadors prefixats.

Poden formar part de grups de treball interns i de grups transversals.

La seva activitat pot requerir coordinació externa (administracions i organismes i destinataris del servei).

3.7 E2-PERSONAL TÈCNIC ESPECIALISTA DELS SERVEIS GENERALS.

En dependència del seu Cap de departament o cap d'unitat o resposanble realitzen les funcions tècniques i operatives específiques que li són pròpies pel seu ofici o especialitat.

Desenvolupen tasques específiques de serveis generals complementaris a l'activitat principal (cuina, manteniment, serveis d'administració i altres serveis tècnics).

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.

Són responsables de vetllar per l'assoliment i l'execució dels objectius del servei assignat i de fer-ne el corresponent seguiment a través dels indicadors prefixats.

La seva activitat pot requerir coordinació externa (administracions i organismes i destinataris del servei).

3.8 F- PERSONAL TÈNCNCI AUXILIAR DELS SERVEIS GENERALS I RECEPCIÓ

En dependència del seu oficial o Cap de departament o responsable realitzen les funcions auxiliars tècniques poc complexes, d'ajuda o suport que li són pròpies segons el servei assignat.

Desenvolupen tasques de suport o ajuda dintre dels serveis generals complementaris a l'activitat principal (cuina, manteniment i serveis d'administració).

Els destinataris de la seva activitat poden ser interns i externs. 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.

3.9 G-EMPLEATS DE NETEJA, PORTERIA, PERSONAL DE MANTENIMENT BÀSIC, REPARTIDORS I CONDUCTORS.

En dependència del seu responsable realitzen les funcions auxiliars bàsiques que els són pròpies, segons el servei assignat.

Tenen funcions específiques de serveis generals auxiliars complementaris a l'activitat principal (neteja, cuina, manteniment i serveis logístics), segons el model d'intervenció proposat i amb els criteris d'eficiència, eficàcia i qualitat necessaris.

Comporta la responsabilitat directa de la tasca assignada, però sempre sota instruccions directes i concretes, o sota una funció preassignada que es manté en el temps.

4 FORQUILLES SALARIALS. IMPORTS ANUALS.

NIVELL	Descripció	MÀXIM Proposat	MÍNIM Proposat
A1	Alta Direcció	80.000	60.000
A2	Direccions i Personal Adjunt a direcció	60.000	45.000
B	Caps de departament	45.000	30.000
C1	Caps d'Unitat, Caps de Zona, Caps d'Equipament i Centres en l'àmbit educatiu i social	33.000	23.000
C2	Coordinacions de projectes, Personal Tècnic de Seguiment en l'àmbit educatiu i social, Coordinacions de projectes socio-educatius. Personal tècnic, personal de gestió de formació i personal de formació de serveis (inclou Direccions d'Esplais)	27.000	21.000
D	Educadors i Educadores, Monitoratge, talleristes i personal informador.	25.000	15.868
E1	Responsables o personal tècnic especialista amb elevada qualificació dels Serveis Generals	33.000	21.000
E2	Personal tècnic especialista del Serveis Generals.	27.000	17.000
F	Personal tècnic auxiliar dels Serveis Generals i recepció.	20.000	17.000
G	Personal de neteja, porteria, personal de manteniment bàsic, repartidors i conductors	17.000	14.000

5 IDENTIFICACIÓ DE VARIABLES

Per mitjà d'aquestes variables s'avalua en quina posició de la forquilla d'un determinat nivell un treballador s'ha de situar, i si ha d'estar més a prop del màxim o del mínim.

Es proposen les següents:

1. Gestió de Recursos Humans (personal a càrrec directe i indirecte, numero de persones).
2. Gestió de Pressupost (volum i complexitat).
3. Representació institucional (nivell de representativitat davant les administracions públiques, entitats, empreses, participació a comissions, grups de treball, xarxes, etc.).
4. Responsabilitat en la recerca d'ingressos.
5. Responsabilitat en el pla d'acció: objectius.
6. C.V, experiència i valor de mercat.
7. Participació interna (òrgans de direcció de la Fundació, de l'entitat, grups de treball transversal, etc.).
8. Àmbit d'intervenció territorial (local, autonòmic, estatal, internacional).
9. Grau de supervisió i/o autonomia.
10. Disponibilitat.
11. Requeriments del client (en projectes d'atenció directa).

ANÀLISIS DEL NÚMERO DE PERSONES TREBALLADORES ACTUALS A CADA NIVELL, SITUACIÓ DE LA MITJA I DESVIACIÓ DEL MÀXIM I EL MÍNIM. EXCLUSIVAMENT D'ESTRUCTURA

NIV.	Descripció	MÀXIM Proposat	MÍNIM Proposat	MITJA 2020	NÚMERO de persones	Persones PER SOBRE DEL MÀXIM	%	Persones PER SOTA DEL MÍNIM	%
A1	Alta Direcció	80.000	60.000	64.500	1		0,0%		0,0%
A2	Direccions i Personal Adjunt a direcció	60.000	45.000	48.750	4		0,0%		0,0%
B	Caps de departament	45.000	30.000	36.873	19	2	10,5%		0,0%
C1	Caps d'Unitat, Caps de Zona, Caps d'Equipament i Centres en l'àmbit educatiu i social	33.000	23.000	32.449	33	9	27,3%		0,0%
C2	Coordinacions de projectes, Personal Tècnic de Seguiment en l'àmbit educatiu i social, Coordinacions de projectes socio-educatius. Personal tècnic, personal de gestió de formació i personal de formació de serveis (inclou Direccions d'Esplais)	27.000	21.000	23.050	42	2	4,7%		0,0%
D	Educadors i Educadores, Monitoratge, talleristes i personal informador.	25.000	15.868	17.537	8		0,0%		0,0%
E1	Responsables o personal tècnic especialista amb elevada qualificació dels Serveis Generals	33.000	21.000	28.781	11	3	27,3%		0,0%
E2	Personal tècnic auxiliar dels Serveis Generals i recepcionistes.	27.000	17.000	21.145	62		0,0%		0,0%
F	Tècnics auxiliars dels Serveis Generals i recepció	20.000	17.000	18.139	40	5	12,5%		0,0%
TOTAL				24.966	220	21	9,5%	0	0,0%