



fundación **esplai**
ciudadanía comprometida

POLÍTICA SALARIAL

Patronato 19-6-2018

ÍNDICE

1 - INTRODUCCIÓN.....	3
2 - REMUNERACIONES DE LAS Y LOS MIEMBROS DEL PATRONATO	6
3 - DESCRIPCIÓN DE NIVELES.....	7
A - DIRECCIÓN. DIRECCIÓN GENERAL. DIRECCIONES DE ÁREA Y PERSONAL ADJUNTO A LA DIRECCIÓN. CARGOS DE CONFIANZA.....	7
B - RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO / ÁREA.....	8
C1 - RESPONSABLES DE SECTOR, RESPONSABLES DE ZONA, RESPONSABLES DE EQUIPAMIENTOS Y CENTROS DEL ÁMBITO EDUCATIVO Y SOCIAL.	9
C2 - COORDINADOR O COORDINADORA DE PROYECTOS, RESPONSABLES DE SECCIÓN, EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y SOCIAL. TÉCNICAS/OS, GESTORES DE FORMACIÓN Y FORMADORAS/ES DE SERVICIOS.....	9
D-EDUCADORAS/ES, MONITORAS/ES, TALLERISTAS, DINAMIZADORAS/ES E INFORMADORAS/ES.....	10
E- RESPONSABLES O TÉCNICAS/OS ESPECIALISTAS DE LOS SERVICIOS GENERALES CON ELEVADA CUALIFICACIÓN.....	10
F- TÉCNICAS/OS ESPECIALISTAS Y AUXILIARES DE LOS SERVICIOS GENERALES.....	11
4 - HORQUILLAS SALARIALES. IMPORTES ANUALES.	12
5 - IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	13
6 - ANÁLISIS DEL NÚM. ACTUAL DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN EN CADA NIVEL, SITUACIÓN DE LA MEDIA Y DESVIACIÓN DEL MÁXIMO Y EL MÍNIMO.....	14

1 - INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge la política salarial de Fundación Esplai en un ejercicio de definición de los elementos que configuran su aplicación y su clasificación retributiva de nuestra organización.

La retribución del personal de la Fundación, es consecuencia de diferentes lógicas que se han aplicado a lo largo de los años. Evidentemente, esto se ha visto afectado por los elementos contextuales y socioeconómicos de cada momento y, por supuesto, también por las casuísticas particulares.

Después de llevar a cabo un esfuerzo de recopilación y ordenación interna y, también, de comparación con datos externos, se confeccionó el documento de horquillas salariales en el 2010. Posteriormente, las horquillas salariales se han actualizado en 2012, 2016 y 2018. La última se aprobó en el Patronato el día 19 de junio de 2018.

Este ejercicio, más allá de la búsqueda de un tratamiento justo con las personas trabajadoras, sostenible por la organización y competitivo en términos de mercado, quiere convertirse en una concreción más del valor de "la transparencia".

En definitiva, lo que recoge el presente documento es la definición de la política salarial de las trabajadoras y los trabajadores de estructura de la Fundación, bajo la aplicación de los valores que se detallan en el apartado siguiente, con la finalidad de alcanzar un marco salarial interno equitativo, adecuado y objetivo.

Valores y criterios

La política salarial de la organización se ha confeccionado de acuerdo con los siguientes valores y criterios:

1. **La transparencia.** Se trata de hacer efectivo uno de los valores principales que nos definen como organización. Esta transparencia se refiere a los órganos de gobierno y a las personas que trabajan en nuestra organización en primera instancia y, también, en la medida en que corresponda, a los colaboradores y a las instituciones públicas como representantes de la sociedad.
2. **Justicia y equidad.** Las retribuciones de nuestra organización quieren ser justas y equitativas, en la medida que tienen que partir de un mínimo que permita vivir dignamente y a la vez una secuencia que reconozca los niveles de responsabilidad asumida y de aportación al proyecto.
3. **Rigor y objetividad.** El establecimiento de las retribuciones debe responder a criterios objetivables que hagan referencia a la función del

puesto de trabajo, sus requerimientos y los niveles de responsabilidad, que determinaran las diversas categorías laborales y los parámetros a través de los que se conforman los salarios. También deberán respetar los convenios laborales que regulan nuestra actividad.

4. **Competitividad hacia el mercado.** La política salarial de la organización tendrá en cuenta el mercado comparable, tanto por el tipo de trabajo como el nivel de responsabilidad, para alcanzar el objetivo de poder disponer de los mejores profesionales para llevar a cabo nuestra misión y evitar la fuga de talento hacia otros sectores.
5. **Coherente internamente.** Nos proponemos que las retribuciones dentro del conjunto de entidades sea el más coherente posible, a fin de, no solo evitar eventuales agravios comparativos sino para posibilitar itinerarios de carrera profesional coherentes dentro de la organización.
6. **Adecuación progresiva.** Dado que, una vez definida la política salarial, las categorías y los niveles retributivos correspondientes pueden no coincidir con la situación actual de determinadas trabajadoras y trabajadores, se planteará un proceso y unos criterios para adecuarla progresivamente, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y los requerimientos legales que lo permitan.

A partir de estos criterios y valores para hacer operativa la propuesta se ha procedido a:

1. Definir los niveles o categorías en que agrupamos a las personas, en función de la definición de sus funciones, responsabilidades y marco del convenio laboral.
2. Definir unas horquillas por niveles, de los salarios brutos anuales, con el objetivo máximo y mínimo para cada uno.
3. Dentro de cada nivel, identificar las variables que pueden situar las retribuciones de una persona en concreto, en la parte alta o baja del nivel.
4. Identificar las fórmulas de retribución complementarias a la retribución salarial y poderlas valorar y aplicar adecuadamente.
5. Identificar las personas actuales que situamos en cada nivel de acuerdo con el organigrama funcional.
6. Analizar en qué punto de la horquilla se encuentran las trabajadoras y los trabajadores de cada nivel, si hay personas por encima o por debajo de la retribución máxima y mínima del nivel, y definir objetivos para ir adecuando estas desviaciones.
7. Comparar las retribuciones asignadas a cada categoría con las de sectores comparables con quien entendemos que nos debemos que referenciar (sector educativo, sector administración pública, resto del tercer sector...).

El documento de política salarial está estructurado en tres partes:

- Propuesta de niveles y descripción de cada uno (con lista de personas).
- Propuesta de horquillas salariales y comparativa.
- Análisis del número de personas actuales en cada nivel, situación de la media y desviación del máximo y el mínimo.

2 - REMUNERACIONES DE LAS y LOS MIEMBROS del PATRONATO

Las y los miembros del Patronato de Fundación Esplai ejercen sus cargos gratuitamente.

No obstante, si trabajaran en alguna entidad relacionada, podrían recibir remuneración o facturar sus servicios a la entidad correspondiente, con los límites establecidos por el propio régimen de las Asociaciones o la Ley de Fundaciones a nivel estatal.

Además, y de forma voluntaria, la Fundación se somete a la revisión de los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas de Fundación Lealtad, que, en el capítulo 1, letra E, establece: "sólo un número limitado de los miembros del órgano de gobierno podrá recibir ingresos de cualquier tipo, procedentes tanto de la propia organización, como de otras entidades vinculadas. Este porcentaje será inferior al 40% de sus miembros".

En consecuencia, una vez al año, la Presidencia de la Fundación, informará a las y los miembros del órgano de gobierno, de aquellas patronas y aquellos patronos que tienen contrato de trabajo con alguna de las entidades relacionadas, para garantizar que no superen el 40% citado. Se les informará también, si a lo largo del año se produjeran variaciones de esta situación.

A propuesta de la Presidencia, en función del tipo de responsabilidad o trabajo que el patrón o la patrona se desarrolle, el órgano de gobierno determinará en qué horquillas salariales se equipará y establecerá los criterios para determinar en qué punto se sitúa dentro de cada horquilla. Para evitar lo que se denomina legalmente conflicto de intereses, aquellas personas que reciban remuneraciones salariales de las entidades relacionadas con la Fundación no podrán participar en la decisión relativa a los niveles retributivos de las horquillas salariales.

3 - DESCRIPCIÓN DE NIVELES.

Los niveles salariales se agrupan en:

- A. Dirección General. Cargos de confianza. Direcciones de área y personal adjunto a la dirección.
- B. Responsables de departamento / área.
- C. Responsables, coordinadoras y coordinadores de proyectos educativos:
 - C1. Responsables de sector, responsables de zona, responsables de equipamientos y de centros del ámbito educativo y social (incluiría direcciones de esplai grandes y guarderías, o equivalentes, si los hubiera).
 - C2. Coordinadoras y coordinadores de proyectos, responsables de sección de actividad, en el ámbito educativo y social. Técnicas y técnicos, gestoras y gestores de formación, formadoras y formadores de servicios (incluiría direcciones de esplai grandes, entidades de menor volumen, o equivalentes, si los hubiera).
- D. Educadoras y educadores, monitoras y monitores, talleristas, informadoras e informadores.
- E. Responsables o técnicas/os especialistas de los servicios generales con elevada cualificación.
- F. Técnicas y técnicos especialistas y auxiliares de los Servicios Generales.

A - DIRECCIÓN. Dirección General. Direcciones de área y personal adjunto a la dirección. Cargos de confianza.

Pertenecen a este grupo las personas que tienen la máxima responsabilidad ejecutiva en la organización.

Ostentan, conjuntamente con las y los miembros del Patronato, la máxima representación institucional externa. Son responsables del liderazgo de los equipos humanos, la sostenibilidad y la gestión económica y la búsqueda de nuevas oportunidades para la organización.

Responden de sus acciones ante el Patronato y las trabajadoras y trabajadores de la organización. Tienen la máxima responsabilidad de la comunicación externa e interna de la organización, de garantizar los sistemas informáticos y de calidad, de gestionar los equipos humanos y garantizar el buen clima laboral y de la

elaboración y realización de los planes de actuación de la Fundación, así como del cumplimiento presupuestario que se deriva.

Conjuntamente con el Patronato, son responsables de la elaboración y revisión de las políticas institucionales y de su difusión y aplicación.

Garantizan la sostenibilidad educativa, social, medioambiental y económica al conjunto de la organización.

B - RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO / ÁREA.

La Dirección General nombra y aprueba la contratación de las personas responsables de departamento (en el caso de servicios generales) o área (en el caso de responsabilidades operativas).

Son responsables de parte de los equipos humanos de su departamento, del presupuesto y de la actividad que se deriva.

Coordinan la actividad internamente y también externamente, cuando es necesario, con ayuntamientos u otras administraciones, escuelas/institutos, empresas, etc.

Proponen el modelo de intervención adecuado a la actividad, así como las herramientas metodológicas y los sistemas de evaluación.

Supervisan activamente la labor del equipo técnico y garantizan la realización de la actividad según el plan de acción establecido, objetivos e indicadores consensuados, siempre bajo los criterios de eficiencia, eficacia y calidad establecidos.

Pueden formar parte del órgano consejo directivo de la entidad y del grupo de seguimiento de objetivos de la Fundación.

Responden ante la dirección o las personas responsables de área y tienen representación institucional externa delegada.

También tienen compromiso en el logro de ingresos y búsqueda de nuevas oportunidades.

Forman parte de grupos de trabajo transversales y pueden responsabilizarse de un ámbito de trabajo.

C1 - RESPONSABLES DE SECTOR, RESPONSABLES DE ZONA, RESPONSABLES DE EQUIPAMIENTOS Y CENTROS DEL ÁMBITO EDUCATIVO Y SOCIAL.

En dependencia de su responsable de área, realizan las funciones de acción social y educación respecto a la dirección de proyectos o centros con substantividad propia, con total responsabilidad.

Tienen el encargo de dirigir la actividad, asumiendo la responsabilidad del grupo y del proyecto o centro asignado, así como su presupuesto correspondiente, con la formación y experiencia específica adecuada, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.

Son responsables de la elaboración de los objetivos del centro o del proyecto asignado y de hacer el correspondiente seguimiento a través de los indicadores prefijados.

Pueden formar parte de grupos de trabajo internos y de grupos transversales.

Su actividad suele requerir coordinación externa (con los equipos técnicos de ayuntamientos u otras administraciones, escuelas/institutos, empresas, etc.).

Pueden tener relación directa con los usuarios y usuarias de las actividades. En muchos casos asumen la representación institucional.

C2 – COORDINADOR o COORDINADORA DE PROYECTOS, RESPONSABLES DE SECCIÓN, EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y SOCIAL. TÉCNICAS/OS, GESTORES DE FORMACIÓN Y FORMADORAS/ES DE SERVICIOS

En dependencia de su responsable de área o responsable de nivel C1, realizan las funciones de acción social y educación respecto a la coordinación, control y seguimiento de proyectos o centros, sin ejecutar la dirección de los mismos.

Tienen el encargo de desarrollar la actividad, asumiendo la coordinación del grupo y del proyecto o centro asignado, así como el seguimiento de su presupuesto correspondiente, con la formación y experiencia específica adecuada, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.

Son responsables de participar activamente en la elaboración de los objetivos del centro o el proyecto asignado y de hacer el correspondiente seguimiento a través de los indicadores prefijados.

Pueden formar parte de grupos de trabajo internos y de grupos transversales. Su actividad puede requerir coordinación externa (con los equipos técnicos de ayuntamientos u otras administraciones, escuelas/institutos, empresas, etc.). Pueden tener relación directa con los usuarios de las actividades.

D-EDUCADORAS/ES, MONITORAS/ES, TALLERISTAS, DINAMIZADORAS/ES E INFORMADORAS/ES.

En dependencia de su responsable de área, o de nivel C1/C2, realizan las funciones técnicas educativas y de acción social que le son propias en función del proyecto o centro asignado.

Desarrollan su labor con formación y experiencia adecuada, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.

Son responsables de ejecutar los objetivos de la actividad o el proyecto y hacer el correspondiente seguimiento a través de indicadores prefijados. Siempre tienen relación directa con las y los usuarios de las actividades.

E- RESPONSABLES O TÉCNICAS/OS ESPECIALISTAS DE LOS SERVICIOS GENERALES CON ELEVADA CUALIFICACIÓN.

En dependencia de su responsable de departamento, coordinan técnicamente y operativamente unidades específicas menores dentro de un departamento, en base a la especialidad u oficio que le es propio con personal a cargo o sin.

Desarrollan tareas de coordinación dentro de los servicios generales complementarios a la actividad principal.

Conjugan su vertiente de coordinación con las tareas propias de técnico de su especialidad u oficio.

Las y los destinatarios de su actividad pueden ser internos y externos.

Desarrollan su labor con la formación específica y experiencia adecuadas, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.

Son responsables de participar activamente en la elaboración de los objetivos del servicio asignado y de hacer el correspondiente seguimiento a través de los indicadores prefijados.

Pueden formar parte de grupos de trabajo internos y de grupos transversales.

Su actividad puede requerir coordinación externa (administraciones y organismos y destinatarios del servicio)

F- TÉCNICAS/OS ESPECIALISTAS Y AUXILIARES DE LOS SERVICIOS GENERALES.

En dependencia de su responsable de departamento o técnica/o especialista responsable, realizan las funciones técnicas y operativas específicas que le son propias por su oficio o especialidad, o funciones auxiliares técnicas de ayuda o soporte que le son propias según el servicio asignado.

Desarrollan tareas específicas de servicios generales complementarios a la actividad principal y en función del puesto son responsables de velar por la consecución y la ejecución de los objetivos del servicio asignado y hacer el correspondiente seguimiento a través de los indicadores prefijados.

Su actividad puede requerir coordinación externa (administraciones y organismos y destinatarios del servicio).

Las y los destinatarios de su actividad pueden ser internos o externos. Desarrollan su labor con la formación específica y experiencia adecuadas, según el modelo de intervención propuesto y con los criterios de eficiencia, eficacia y calidad necesarios.

4 - HORQUILLAS SALARIALES. IMPORTES ANUALES.

NIVEL	Descripción	MÁXIMO Propuesto	MÍNIMO Propuesto
A	Dirección General. Cargos de confianza. Direcciones de área y personal adjunto a la dirección	50.000	35.000
B	Responsables de departamento / área	35.000	27.000
C1	Responsables de sector, responsables de zona, responsables de equipamientos y centros en el ámbito educativo y social (incluiría direcciones de esplai grandes y guarderías)	32.000	24.000
C2	Coordinador/a de proyectos, responsable de sección de actividad, en el ámbito educativo y social. Técnicas/os, gestoras/es de formación y formadoras/es de servicios. (incluiría direcciones de esplais / entidades de menos volumen)	25.000	19.000
D	Educadoras y educadores, monitoras y monitores, talleristas, informadoras e informadores	22.000	15.500
F	Técnicas/os especialistas y auxiliares de los Servicios Generales	23.000	14.000

5 - IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Por medio de estas variables se evalúa en qué posición de la horquilla de un determinado nivel un trabajador debe situarse, y si tiene que estar más cerca del máximo o del mínimo.

Se proponen los siguientes:

1. Gestión de recursos humanos (personal a cargo directo e indirecto, número de personas).
2. Gestión de presupuesto (volumen y complejidad).
3. Representación institucional (nivel de representatividad ante las administraciones públicas, entidades, empresas, participación en comisiones, grupos de trabajo, redes, etc.).
4. Responsabilidad en la búsqueda de ingresos.
5. Responsabilidad en el plan de acción: objetivos.
6. C.V, experiencia y valor de mercado.
7. Participación interna (órganos de dirección de la Fundación, grupos de trabajo transversal, etc.).
8. Ámbito de intervención territorial (local, autonómico, estatal, internacional).
9. Grado de supervisión y/o autonomía.
10. Disponibilidad.
11. Requerimientos del cliente (en proyectos de atención directa).

6 - ANÁLISIS DEL NÚM. ACTUAL DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN EN CADA NIVEL, SITUACIÓN DE LA MEDIA Y DESVIACIÓN DEL MÁXIMO Y EL MÍNIMO.

NIV.	Descripción	MÁXIMO Propuesto	MÍNIMO Propuesto	MEDIA 2018	Núm. de pers.	Personas POR ENCIMA DE MÁX.	Personas POR DEBAJO DE MÍN.
A	Dirección General. Cargos de confianza. Direcciones de área y personal adjunto a la dirección	50.000	35.000	37.975	2	0	0
B	Responsables de departamento / área	35.000	27.000	29.000	3	0	0
C1	Responsables de sector, responsables de zona, responsables de equipamientos y centros en el ámbito educativo y social	32.000	24.000	27.646	4	0	0
C2	Coordinador/a de proyectos, responsable de sección de actividad en el ámbito educativo y social. Técnicas/os, gestoras/es de formación y formadoras/es de servicios	25.000	19.000	20.643	7	0	0
F	Técnicos especialistas y auxiliares de los Servicios Generales	23.000	14.000	17.890	2	0	0
TOTAL					18	0	0

(* No se incluye en la tabla el nivel D porque en el momento de realizar la tabla no se cuenta con personal de esta tipología)