

Política retributiva y de compensación de beneficios. (Extracto del documento Política de RRHH-SED)

Niveles y grupos profesionales en la estructura salarial de SED.

La política retributiva de SED engloba no sólo la compensación económica sino también otros aspectos relacionados con las condiciones laborales. Dado el volumen limitado de recursos de la organización, las contraprestaciones incluirán componentes extrínsecos como la flexibilidad laboral, la formación o la participación y el reconocimiento de los empleados.

La política salarial de SED se basa en el análisis de diversos aspectos: la descripción de los perfiles y puestos de trabajo, la equidad interna y la competitividad externa.

Los criterios internos existentes para la definición del salario de cada uno de los trabajadores hacen referencia al nivel de responsabilidad, número de personas a cargo y los resultados de la evaluación del desempeño de cada uno.

La definición de la estructura salarial de SED incluye el concepto de Compensación total por el que se consideran otros beneficios y elementos intrínsecos a parte del salario que benefician al trabajador o trabajadora y que suponen un coste para la organización como el entorno de trabajo, la flexibilidad y conciliación y las oportunidades de formación.

El sistema de configuración salarial que se define en la siguiente tabla está pensado para puestos de trabajo de jornada completa y para un sistema de 14 pagas anuales (12 mensualidades ordinarias y 2 pagas extraordinarias, en julio y en diciembre).

En el caso de personal contratado con jornadas inferiores se adaptarán proporcionalmente al número de horas.

Se establecen los siguientes puestos de trabajo:

Administrador/a

Técnico/a de proyectos

Técnico/a de comunicación

Coordinador/a del departamento de proyecto

Los componentes salariales de cada personas serán:

- Salario base, fijado de forma que se respete el convenio colectivo aplicable en cada momento.
- Complementos salariales: Cantidades que se adicionan al salario base , atendiendo a circunstancias distintas a unidad y tiempo.

Complemento Ad pesonam: Se percibe en función de lo establecido en el artículo 9 del Convenio Colectivo de Intervención Social. Se trata de un complemento no compensable ni absorbible y recoge las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivas que se venían disfrutando hasta el 31 de diciembre de 2015, momento de aplicación del Convenio indicado.

Complemento de Responsabilidad: Rretribuye determinadas funciones y actividades que requieren una especial responsabilidad. Se abonará durante el tiempo que dure la misma.

Complemento de Coordinación: Retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado por un mínimo de tres personas.

Complemento de Experiencia Profesional para trabajadores con una experiencia profesional de tres años en la entidad.

La distribución salarial aprobada por la Junta Directiva para ser aplicadas a partir de 2016 (actualizables en tiempo y forma indicados por el Convenio Estatal de Intervención Social) es la siguiente:

Por norma general el salario base será habitualmente el mismo, pudiendo variar en función del cargo y responsabilidad y el grupo de cotización asignado

Personal de la Secretaría Técnica de SED 2018:

CATEGORIA	SALARIO BASE	AD. PERSONAM	COMP. COORDINACION	PLUS RESPONSABILIDAD
TÉCNICO/A	1.334,87	222.31		
COORDINADOR/A DEPARTAMENTO	1.334,87	222,31	72,86	
TECNICO/A ADJUNTO A DLEGADO	1.334,87	222.31	35,71	
ADMINISTRADOR/A	1.479,15	598,21		178,57

Los complementos de responsabilidad se fijarán en función de las personas, puestos y responsabilidades asumidos por las mismas y se abonarán durante el tiempo que exista esa responsabilidad.