

POLÍTICA RETRIBUTIVA Y DE COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS

EXTRACTO DEL DOCUMENTO POLÍTICA DE RRHH DE LA ONGD
"SOLIDARIDAD, EDUCACIÓN Y DESARROLLO"



Solidaridad | Educación | Desarrollo



POLÍTICA RETRIBUTIVA Y DE COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS

1. 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:

- Responsables de Delegación/Departamento
- Administración/Contabilidad/RRHH
- Técnicos de proyectos
- Técnicos de comunicación

Los componentes salariales de cada personas serán:

- Salario base, fijado de forma que se respete el convenio colectivo aplicable en cada momento.
- Antigüedad, que en el convenio colectivo aplicable se define por cuatrienios.
- Complemento de puesto de trabajo: cantidad que se paga mensualmente en todas las pagas ordinarias y extraordinarias y que está vinculada al desempeño de una determinada función, teniendo en cuenta el grado de responsabilidad, la complejidad del trabajo, la competencia para el desempeño, la formación específica de la persona y las circunstancias que rodean al puesto.

Los salarios brutos de referencia para las categorías existentes en SED sin tener en cuenta los complementos por responsabilidad variables, son los siguientes:

CATEGORÍA LABORAL	SALARIO BRUTO
Técncio de Proyectos	1.525,68 €
Técncio de Comuncación	1.525,68 €
Técnico de Contabilidad	1.525,68 €
Complementos por responsbilidad variables en función de la misma	

 [Linkedin.com/company/ongd-sed](https://www.linkedin.com/company/ongd-sed)

 [Instagram.com/ONGDSED](https://www.instagram.com/ONGDSED)

 [@ONGDSED](https://twitter.com/ONGDSED)

 [facebook.com/ONGDSED](https://www.facebook.com/ONGDSED)

Para más información:
www.sedongd.org
sedcentral@sed-ongd.org

