

**POLITQUES DE GESTIÓ DE PERSONES**

---

# **POLÍTICA DE RETRIBUCIÓ, BENEFICIS SOCIALS I CONDICIONS DE TREBALL**



**SERVEIS PÚBLICS  
D'ACCIÓ SOCIAL  
DE CATALUNYA, S.L.**

## 1. ÍNDEX

2. Introducció .....	3
3. Objectius .....	4
4. Normativa legal .....	4
5. Esquema de la política retributiva .....	5
5.1 Salari fix .....	5
5.2 Salari variable .....	7
5.3 Beneficis socials .....	8
6. La retribució flexible .....	11

## 2. INTRODUCCIÓ

La Direcció de SUMAR considera la Política de Retribució com un dels pilars estratègics per assolir la missió i compromís que assumim envers els nostres usuaris, treballadors/res i clients.

Aquest compromís prioritza un model de gestió de persones que garanteixi comptar amb un talent alineat amb aquest compromís, que cregui en els valors que inspiren SUMAR i que actuï de forma coherent amb aquests valors.

El nostre model de gestió de persones es basa en les competències, en explicar a les persones què esperem d'elles i quines funcions han de realitzar per acompanyar-les en la seva millora professional amb l'objectiu que les persones que atenem rebin un millor servei. Tan important són els objectius que assoleixen els nostres professionals com la manera en què s'aconsegueixen. Aquest sistema de gestió per competències ens permet unificar criteris de treball a partir de reforçar la missió i els valors de SUMAR a través de totes les persones que hi treballem.

A SUMAR estem desenvolupant les següents polítiques de gestió de persones:

1. Polítiques de flux
  - a. Selecció, incorporació i acollida
  - b. Gestió de la promoció
  - c. Desvinculació
  
2. Política de Compensació:
  - a. Retribució
  - a. Beneficis socials
  - a. Condicions de treball
  
3. Política de Formació i Desenvolupament
  - a. Formació
  - a. Acompanyament i millora
  
4. Política de Relacions Laborals
  - a. Administració de personal
  - a. Relacions sindicals
  - a. Participació
  - a. Comunicació

La Política de Retribució **té com a** objectiu establir les bases de l'estratègia i els criteris de SUMAR, amb la idea que es reconegui, per una banda, la millora i desenvolupament del potencial de les persones, i de l'altra, que integri l'assoliment dels resultats i la manera d'aconseguir-los conservant en tot moment l'equitat interna i la competitivitat externa.

### 3. OBJECTIUS

Els objectius principals que perseguim amb la retribució **són**:

1. Alinear la retribució de les persones d'acord amb el lloc de treball que ocupen (SALARI FIX), al seu desenvolupament de competències i l'assoliment de resultats (SALARI VARIABLE).
2. Complir amb la normativa legal de les organitzacions del sector públic.
3. Equitat interna: adequació del lloc de treball (què fa) amb la persona (com ho fa).
4. Competitivitat externa: establir la posició retributiva de SUMAR respecte a la resta d'empreses del sector, de manera que sigui atractiu per als professionals actuals i potencials venir a treballar a SUMAR.

Un altre dels objectius que pretenem amb la nostra Política de Retribució és alinear-la amb l'estratègia general i els objectius generals de SUMAR tenint en compte que en la majoria dels casos serà la principal font d'ingressos dels nostres professionals.

A més, per a una organització com SUMAR, els costos salarials representen un percentatge elevat dels costos totals de l'entitat i, per tant, la Política de Retribució ha d'estar alineada amb els valors de SUMAR de l'equilibri entre la rendibilitat econòmica i social.

### 4. COMPLIMENT DE LA NORMATIVA LEGAL

#### Referències Legals

1. Art 22.2 i) i art 90 Llei 7/1985, de 2 d'abril Reguladora de les Bases Règim Local
2. Art 126 i ss del Text Refós Hisendes Locals RDL 2/2004
3. Real Decret 214/1990, de xx xxx, Reglament del Personal al Servei d'Entitats Locals
4. Art 211 i ss del Decret 179/1995 Reglament d'Obres, activitats i serveis dels ens locals
5. Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic
6. Llei de Pressupostos General de L'Estat, pel que fa a les despeses del personal del Sector Públic
7. Convenis Col·lectius de Sector de l'àmbit d'activitat social que desenvolupa SUMAR
8. Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Segons la normativa estatal de caràcter bàsic, SUMAR és considerada SECTOR PÚBLIC, ja que és “una organització mercantil pública, ja que el seu capital social és 100% públic”.

SUMAR té com a principi general aplicar els convenis col·lectius del sector, tenint clar que sempre són possibles millores salarials globals respectant en tots els casos les condicions d'origen de tots els nostres treballadors i treballadores subrogats d'altres empreses.

## 5. ESQUEMA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

### 5.1. SALARI FIX

És el salari que determina el lloc de treball que ocupa el professional. Cada lloc de treball l'enquadrem en un grup professional que ja ens determina la retribució mínima i màxima i les competències transversals i específiques a desenvolupar.

En funció també del sector d'activitat, ja sigui a l'Àrea de Gent Gran o en la de Violència Masclista, el lloc de treball determina el conveni col·lectiu d'aplicació:

- a. **Àrea de Gent Gran:**
  - a. Conveni Marc Estatal de serveis d'atenció personal a les persones dependents.
  - b. Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Atenció Domiciliària.
- b. **Àrea de Violència Masclista**
  - a. Conveni Col·lectiu d'Acció Social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc.
- c. **Serveis Centrals**
  - a. Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos de Catalunya.

Hi ha una intersecció entre el grup professional intern de SUMAR i la categoria professional del conveni col·lectiu que resulta aplicable, de tal manera que el conveni determina L'ESTRUCTURA RETRIBUTIVA (SALARI BASE I COMPLEMENTES SALARIALS) i el Lloc de Treball i Grup Professional, determina la retribució mínima i màxima.

TAULA 1. ESTRUCTURA DE LLOCS DE TREBALL I GRUPS

GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3	GRUP 4
President	Tècnic/a àrea	Gerocultor/a	Auxiliar de serveis
Director general	Educador/a social	Treballador/a familiar	Suport administratiu
Director/a àrea	Fisioterapeuta	Cuiner/a	
Director/a centre o servei	Psicòleg/a		
	Terapeuta ocupacional		
	Treballador/a social		
	Metge/essa		
	Infermer/a		
	Altres tècnics/ques		

TAULA 2. LLINDAR DE RETRIBUCIÓ PER GRUPS PROFESSIONALS

BANDES SALARIALS				
	Grup	SUB GRUP	RETRIBUCIO ANUAL BRUTA	
			DES DE	FINS
PRESIDENT	1		25.000	50.000
DIRECTOR/A GENERAL	1		60.000	84.000
DIRECTOR/A ÀREA	1		48.000	70.000
DIRECTOR/A CENTRE O SERVEI				
	1	Diürn	21.000	35.000
	1	Residencial	29.000	45.000
	1	Caps de servei	32.000	50.000
TÈCNIC/A ÀREA	2		20.000	35.000
EDUCADOR/A SOCIAL	2		16.800	35.000
FISIOTERAPEUTA	2		17.000	35.000
PSICÒLEG/A	2		21.000	35.000
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2		17.000	35.000
TREBALLADOR/A SOCIAL	2		16.800	35.000
METGE/ESSA	2		21.000	50.000
INFERMER/A	2		18.000	50.000
ALTRES TÈCNICS/QUES	2		16.000	25.000
GEROCULTOR/A	3		13.000	25.000
TREBALLADOR/A FAMILIAR	3		15.000	25.000
CUINER/A	3		13.000	25.000
AUXILIAR DE SERVEIS	4		12.000	25.000
SUPORT ADMINISTRATIU	4		16.000	25.000

Per últim, respecte a la determinació del salari fix, cal tenir en compte que SUMAR, com a instrument al servei del món local i del Departament del Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya, quan se li fa una encomana de gestió, subroga els treballadors i treballadores.

En aquests casos, SUMAR respecta, pel que fa a la Política Retributiva, les condicions existents que tenien els treballadors i treballadores a l'empresa o administració d'origen. Es poden donar dues situacions:

1. Si la retribució d'origen és superior a la retribució de SUMAR, es respecta en tots els casos la d'origen, en el sentit de què estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

No obstant això, quan el conveni col·lectiu d'origen perd vigència o entre en vigor un nou conveni col·lectiu, es realitzen mecanismes per integrar totes les retribucions a la política de SUMAR.

2. Si la retribució d'origen és inferior a la retribució de SUMAR, s'aplica la Política Retributiva de Sumar.

**TAULA 3: LÍMITS DE LES QUANTIES MÀXIMES DE RETRIBUCIONS DELS DIRECTIUS.**

QUANTIA MÀXIMA RETRIBUCIONS DIRECTIUS	GRUP 1
Nombre màxim membres dels òrgans de govern	15
Nombre màxim de directius	1
Quantia màxima de la retribució total dels directius	84.000
% màxim del complement de lloc de la retribució dels directius	25%
% màxim del complement variable de la retribució dels directius	20%

## 5.2 SALARI VARIABLE

Així com el salari fixe té relació amb el lloc de treball i el nivell de Grup Professional, la retribució variable, té a veure amb l'assoliment dels objectius individuals i de grup, així com amb el nivell de desenvolupament personal de cada professional.

Aquest nivell de desenvolupament indicarà que dins de la banda salarial del seu grup professional, els treballadors i treballadores se situïn entre la banda mínima i la banda **màxima**.

L'objectiu de la política retributiva de SUMAR, pel que fa a la retribució variable, és que per a nivells de desenvolupament i d'assoliment d'objectius, els treballadors i treballadores tendixin a acostar-se a la banda màxima del seu grup professional.

D'aquesta manera, per exemple, un treballador/a de nova incorporació amb un compliment en la selecció del 75% del perfil professional en l'àmbit de compliment de les competències del seu lloc de treball, se li pot establir una retribució fixe de la meitat de la seva banda salarial, i a mesura que el seu nivell d'acompliment d'objectius i de desenvolupament millora, pot anar escalant i posicions i acostar-se a la banda salarial màxima. A SUMAR estem treballant per implantar un sistema de retribució variable alineat amb els objectius de la Política Retributiva i amb el projecte de competències, d'acompanyament i millora professional.

Ja en el darrer exercici, hem efectuat una prova pilot a la Residència Sant Hilari Sacalm (Gent Gran) i a la Casa d'Acollida de Tarragona (Violència Masclista) en el pagament d'un plus productivitat vinculat a l'avaluació individual, continuada i periòdica del desenvolupament.

En els pròxims mesos desenvoluparem i establirem els criteris de la Política de Retribució Variable, que inclourem en la Política de Retribució.

### 5.3 Beneficis socials

Amb l'objectiu de satisfer les necessitats de tipus personal, familiar i professional de cada treballador i treballadora, de millorar la seva qualitat de vida i de facilitar la conciliació, hem dissenyat un conjunt de beneficis socials.

Aquests beneficis socials provenen dels convenis col·lectius, de la negociació amb grups de treballadors i fruit de millores directes que introdueix SUMAR.

Principals beneficis socials:

#### 1. Pagaments complementaris de prestació de malaltia i accident

- a. El Conveni d'Atenció Personal a les persones dependents preveu:
  - Accident laboral o malaltia professional: complementar fins al 100% del salari durant els vint-i-un primers dies de baixa, en cas d'accident laboral i/o malaltia professional.
- b. El Conveni d'Atenció Domiciliària preveu:
  - Accident laboral o malaltia professional:
    - Accident molt greu: SUMAR complementarà fins al 100% del salari des del segon dia de baixa i fins alta mèdica.
    - Accident greu o malaltia professional: SUMAR complementarà fins el 100% del salari des del segon dia de baixa fins el vint-i-unè dia inclòs.
    - Accident lleu: SUMAR complementarà fins al 100% del salari des del vuitè dia de baixa fins al trentè, ambdós inclosos.
- c. El Conveni d'Acció Social de Catalunya preveu:
  - Accident laboral, malaltia professional o malaltia comuna amb intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització: SUMAR complementarà fins al 100% del salari durant un màxim de 18 mesos.
  - Malaltia comuna o accident no laboral: SUMAR complementarà fins el 85% del salari des del primer dia de la baixa fins al quinzè dia inclòs. I el 100% del salari des del setzè dia de la baixa fins al norantè.



d. El Conveni d'Oficines i Despatxos preveu:

- Accident laboral, malaltia professional o malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització: SUMAR complementarà fins al 100% del salari fins a l'alta mèdica.
- Malaltia comuna o accident no laboral sense hospitalització: complementa fins al 100% del salari des del vint-i-dosè dia de baixa amb una durada màxima de 12 mesos.

## 2. Assegurances d'accident, incapacitat permanent i mort

- a. El Conveni de d'Atenció Domiciliària preveu assegurances de responsabilitat civil i accidents per mort o invalidesa permanent per valor de 18.000€.
- a. El Conveni d'Acció Social de Catalunya preveu una assegurança de responsabilitat civil per valor de 300.000€ i d'accidents amb resultat de mort per valor de 18.000€ i per incapacitat.

## 3. Prestació Econòmica d'Embaràs de Risc

SUMAR Empresa d'Acció Social, SL vetlla per la protecció i la seguretat de totes les persones que conformen l'equip, un equip conformat per homes i dones de totes les edats, entre les quals hi ha l'edat de gestació.

En aquest àmbit, quan la dona treballadora comunica a SUMAR el seu embaràs se l'informa de la possibilitat de gaudir de la prestació d'embaràs. La prestació d'embaràs està vinculada als riscos que la dona té en el seu lloc de treball que realitzen tasques d'atenció directa a les persones o que exigeixin un sobreesforç físic i mental, ja que tenen un risc més elevat que les dones amb tasques més administratives, fet que comporta que llocs de treball amb més riscos puguin gaudir de la prestació a partir 20-25 setmanes de gestació i llocs amb menys riscos la prestació no s'activi fins a les 30-35 setmanes de gestació. La mútua de l'empresa, després de la valoració d'un tribunal mèdic intern, és la que estableix la data exacta d'inici de la prestació.

Per gaudir de la prestació, la dona ha de complir dos requisits:

- No estar de baixa en el moment de tramitació de la prestació, ja que si la dona no està físicament al seu lloc de treball no pot estar afectada pels riscos associats al seu lloc de treball.
- Certificar, mitjançant un document mèdic, que l'embaràs no és un embaràs de risc mèdic.

L'avantatge de tramitar la prestació d'embaràs és que la dona continua cobrant el 100% del seu salari, amb la part de paga doble inclosa en aquest, des del primer dia de la prestació fins a la data del part.

**4. Millora en els permisos sense sou i allargament de la reserva de lloc de treball en algunes excedències voluntàries**

En els centres de treball o llocs amb una càrrega elevada de risc psicosocial, sobretot a l'Àrea de Violència masclista, estem fent acords amb els treballadors i treballadores, en el sentit d'ampliar els terminis de reserva de treball en casos d'excedència voluntària.

**5. Flexibilitat horària en els llocs de treball on això és possible per facilitar la conciliació de la vida personal i familiar**

- a. Els treballadors i treballadores de Serveis Centrals tenen flexibilitat d'entrada i sortida establerta en 15 minuts, així com en els torns de descans de dinar, establert en 30 minuts o un màxim de 60 minuts
- b. Les / els Directores/rs de Centre i Servei tenen flexibilitat d'entrada i sortida, segons necessitats organitzatives.

**6. Millora de les hores anuals dedicades a formació que estableixen els convenis col·lectius**

SUMAR no aplica la limitació d'hores establerta en els diferents convenis col·lectius respecte a les hores de formació dins la jornada laboral. Les hores de formació dins la jornada laboral van en funció de la Política de Formació i Desenvolupament de SUMAR, el Pla d'Acompanyament i Millora i les necessitats organitzatives.

**7. Potenciar la Promoció Interna**

SUMAR, en el marc de la Política de Promoció Interna, té com a objectiu primordial facilitar l'oportunitat de creixement i desenvolupament professional a tots els treballadors i treballadores. D'aquesta manera, en igualtat de condicions, en qualsevol vacant o substitució tenen preferència els treballadors/res interns.

**8. Cotxe d'empresa:**

SUMAR proporcionarà cotxe d'empresa als treballadors i treballadores que compleixin els següents requisits:

- a. Professionals del Grup 1 i 2.
- b. Un any d'antiguitat, excepte en casos inclosos en la retribució en espècie.
- c. Superar els 17.700 km/anuals en l'àmbit laboral.
- d. Complir amb la normativa interna i legal d'utilització d'elements i eines de SUMAR.

## 6. LA RETRIBUCIÓ FLEXIBLE

SUMAR aplica fórmules d'adequació de la Política Retributiva a la realitat actual per, d'una banda, fer front a les limitacions d'augment de sou del sector públic, i de l'altra, per fer de la Política Retributiva una eina estratègica que motivi i reconegui el valor, l'esforç, el compromís i els resultats dels treballadors/res de SUMAR.

En aquest sentit, hem introduït la Retribució Flexible com un mitjà que permet optimitzar el salari dels treballadors i treballadores conjugant les seves necessitats personals i el benefici fiscal que ofereixen els diferents paquets de productes.

### Objectius:

- Incrementar el salari net dels treballadors/res sense necessitat d'augmentar el cost salarial.
- Establir una Política Retributiva adaptada a les necessitats de cadascú.
- Ampliar, flexibilitzar i personalitzar el paquet de beneficis socials.
- Traslladar als professionals els beneficis econòmics derivats del poder de compra de SUMAR.
- Facilitar una eina de comunicació amb els empleats.
- Motivar, fidelitzar i retenir els treballadors i treballadores clau i reduir els índexs de rotació.
- Millorar la productivitat i el compromís.

A efectes pràctics, es tracta que SUMAR posi a disposició del treballador determinats productes que aquest pot escollir i que li aportin beneficis fiscals i econòmics, i li són deduïts mensualment de l'import pagat en nòmina.

Alguns dels productes que es poden incloure:

SUPÒSITS	LÍMITS	CARACTERÍSTIQUES
Ús cotxe d'empresa	Màxim el 30% de les retribucions	SUMAR adquireix via rènting el vehicle. La retribució en espècie per al treballador/a és el 20% del valor del vehicle
Formació	Màxim 30% de sou fix No hi ha límit fiscal	SUMAR abona directament al centre formatiu el cost de la formació
Vals per dinar en restaurants	Màxim 9 € /dia laborable	S'entrega a treballador/a un talonari de xecs per dinar o una targeta de crèdit. Només en establiments amb distintiu.
Llar d'infants	Màxim 30% de sou fix No hi ha límit fiscal	SUMAR abona directament a la Llar d'infants tot o part del rebut mensual del fill menor de 3 anys
Assegurança de salut	Màxim 500 € anuals	SUMAR abona directament la quota mensual al centre assistencial, que pot ser a l'empleat i a la seva família
Servei públic de transport	Màxim 1.500 € anuals	SUMAR entrega directament al treballador el bitllet de transport col·lectiu
Compra de material de noves tecnologies	Màxim 30% de sou fix Només un equip per exercici fiscal	SUMAR abona a l'establiment d'informàtica la compra per part del treballador d'ordinadors o material de noves tecnologies