

POLÍTICA RETRIBUTIVA

FUNDACIÓ MAMBRÉ

Maig 2026

Contingut

1. La retribució a la Fundació Mambré
2. Antecedents / context
3. Objectius de la Política retributiva
4. Sistema de definició i valoració dels llocs de treball
5. Retribucions 2026

1. La retribució a la Fundació Mambré

La política retributiva d'una organització aborda la retribució monetària de la seva plantilla professional i de forma específica la retribució directa.

Des de la Fundació Mambré es vol promoure una visió més ampla del concepte de retribució, des d'una perspectiva de recompensa total. És a dir, tot allò que rep una persona pel fet de treballar a la nostra organització.

Així doncs entenem que la retribució està composta dels següents elements:

- Salari emocional: Missió i valors de la Fundació, posicionament de l'entitat, clima laboral, participació en projectes socials, vinculació amb les entitats socials,...
- Retribució no monetària: mesures de conciliació, flexibilitat horària, possibilitat de treball remot,...
- Retribució monetària: salari base segons conveni, millora voluntària de les taules salarials, actualitzacions del IPC sempre que sigui possible
- Retribució indirectes: formacions

2. Antecedents i context

La Fundació Mambré no ha tingut fins ara un document que explicités la política retributiva on quedessin recollits els criteris per establir les quanties salarials que corresponen a cada lloc de treball.

Malgrat això, sí que s'ha seguit una lògica d'analitzar les funcions i nivells de responsabilitat de cada lloc de treball i s'ha aplicat sempre l'esquema de classificació en categories laborals del Conveni Català d'Acció Social.

Les taules salarials d'aquest Conveni també han estat una referència, però en aquest aspecte l'organització ha optat per implementar millores voluntàries en concepte de complements salarials absorbibles.

Aquesta política de millora retributiva monetària per sobre dels mínims del conveni ha estat fonamentada en un doble convenciment:

- la necessitat de reconèixer i dignificar l'àmbit dels professionals del sector social
- i l'opció d'atreure i retenir talent dins del mateix sector.

3. Objectius de la Política retributiva

Aquest document de Política retributiva té tres objectius:

- millorar la governança i la gestió directiva de la Fundació. Amb la seva validació, el Patronat, com a òrgan màxim de decisió de l'entitat, deixa fixat el seu posicionament estratègic en aquesta qüestió.
- les persones contractades per l'organització disposaran del marc de referència i la metodologia per la determinació i assignació de salaris en funció dels nivells de responsabilitat.
- consolidar l'opció per la transparència de l'entitat.

4. Sistema de definició i valoració dels llocs de treball a la Fundació Mambré

- Classificació professional

La Fundació defineix la classificació professional dels treballadors contractats d'acord al Conveni Català d'Acció Social. Actualment aplica la Resolució EMT/2054/2023 de 8 de juny, segons la qual la Comissió paritària del Conveni va establir una nova classificació professional per als anys 2025-2026.

Aquesta classificació fixa els següents grups:

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| Grup I: | Direcció de servei |
| Grup II: | Llicenciat / Graduat |
| Grup III: | a. Tècnic superior
b. Tècnic |
| Grup IV: | Serveis |

La descripció de funcions i tasques d'aquests grups corresponen a les definides en el mateix redactat del Conveni.

- Llocs de treball

D'acord a aquesta classificació, la Fundació té establerta la següent estructura de llocs de treball:

- Direcció general	no regulat al Conveni	1 posició
- Direcció d'Àrea	Grup I	3 posicions
- Tècnic/a gestió immobiliària	Grup II	3 posicions
- Tècnic/a projecte social	Grup II	5 posicions
- Comptabilitat	Grup II	3 posicions
- Secretaria (tècnic/a superior)	Grup III a.	1 posició
- Manteniment	Grup III b.	2 posicions
- Auxiliar administració	Grup III b.	2 posició
- Personal neteja	Grup IV	1 posicions
- Consergeria	Grup IV	2 posicions

Total plantilla: 23

- Estructura retributiva

Per determinar els salaris de cadascunes de les posicions es tenen en compte tres conceptes:

- **El salari base:** que és l'establert a les Taules salarials del Conveni de referència per cadascun dels grups.

- **Complements aplicables segons conveni:** actualment la fundació només té establerts els Complement d'Experiència professional i en el cas de la consergeria de la Llar membre el Complements de dissabtes i diumenges.

Al maig de 2026 està previst implementar de forma pactada amb alguns treballadors el Complement de Guardia. Aquest complement queda definit en un document de protocol específic.

- **Complement a Compte de Conveni:** és el complement voluntari de millora salarial establert per la Fundació, anticipant-se a futurs augments del salari base i amb la intenció de millorar les condicions de retribució directa. Aquest complement recull els augments vinculats al IPC de l'any anterior que l'empresa aplica sempre que els resultats econòmics ho permeten. Com el seu nom indica es tracta d'un complement absorbible.

Aquest Complement salarial a Compte de conveni és variable en funció d'una sèrie de paràmetres i en cada Grup determina uns nivell retributius diferents. Aquests paràmetres són de dos tipus:

1. Vinculats al càrrec i recorregut a l'entitat: antiguitat, grau de coneixement, persones a càrrec, nivell de responsabilitat sobre el pressupost, nivell de representació de la institució, complexitat de tasques desenvolupades.
2. Vinculats a un sistema de valoració: actitud, implicació, grau de participació, grau d'autonomia, iniciativa, disponibilitat.

5. Retribucions

- Retribució monetària 2026

El quadre de retribucions monetàries aplicat aquest any segons els grups i els nivells és:

Grup	Categoria	Nivell	Sou Brut	Sou Brut
Conveni	Laboral		Anual	Anual
Català			Mínim	Màxim
GRUP 0	Direcció general	<i>no vinculat a conveni</i>		51.450,00
GRUP I	Direcció de Servei	Nivell 1	34.368,60	38.433,15
		Nivell 2	39.825,95	48.057,95
GRUP II	Llicenciat/Graduat	Nivell 1	26.628,26	27.863,06
		Nivell 2	28.171,76	31.256,70
		Nivell 3	31.876,16	34.382,80
GRUP III	Tècnic superior	Nivell 1	24.212,20	25.241,20
		Nivell 2	26.784,70	29.357,20
GRUP III	Tècnic	Nivell 1	21.288,79	22.832,29
		Nivell 2	24.890,29	26.948,29
GRUP IV	Serveis	Nivell 1	19.138,60	20.682,10
		Nivell 2	21.711,10	23.254,60

- Retribució no monetària

La Fundació aplica els següents beneficis socials que són reconeguts com a retribució no monetària:

- **Flexibilitat jornada laboral:** les persones treballadores poden ajustar / adaptar la distribució del horari de treball per afavorir les necessitats personals i garantir la conciliació de la vida personal i laboral, previ acord amb la Direcció de la Fundació.
- **Possibilitat de treball a distància** algun dia a la setmana, previ acord amb la Direcció de la Fundació, sempre que ho possibilitin les funcions a desenvolupar i les necessitats de l'organització.
- **Retribució dels permisos per assumptes propis:** els 3 dies d'assumptes propis que marca el Conveni d'aplicació com a recuperables, a la Fundació són tractats com a retribuïts no recuperables.
- L'assistència a facultatiu de medicina especialista es tractada com a permís retribuït no recuperable.
- Si una persona arriba als 20 anys de treballadora dins la Fundació, aquell any gaudirà de forma extraordinària de 4 dies més de vacances.