

# **POLITICA DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES**

---

## **I.- INTRODUCCIÓN**

La necesidad de un instrumento justo y objetivo en la asignación de salarios y categorías profesionales de la Fundación, ha hecho necesario la elaboración de una política de compensación y beneficios sociales.

## **II.- NORMATIVA DE REFERENCIA**

Nuestra política de recursos humanos recoge las correspondientes regulaciones laborales internacionales y aplica las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo vigentes en cada momento.

La Fundación del Valle tiene como referencia legislativa el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto del Cooperante. Tomamos como referencia el convenio de "Acción e Intervención Social".

## **III- OBJETIVO**

Asegurar la equidad interna de los salarios, por medio de una estructura retributiva que contemple la responsabilidad asumida y la aportación a los resultados de la Fundación.

Racionalidad en la asignación de categorías profesionales respetando el el convenio de "Acción e Intervención Social" que regula la relación laboral de la Fundación.

## **IV- ALCANCE**

Los criterios que definen esta política deberán guardar coherencia con los valores y principios de nuestra Fundación, concretamente con principio de austeridad y solidaridad.

## **V- PRINCIPIOS BÁSICOS**

Nuestros criterios serán los siguientes:

- Aplicamos una política salarial, basada en el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de equidad interna de salarios.

- Se ha procedido a describir cada uno de los puestos de trabajo de la organización y se han encuadrado dentro de las categorías laborales que establece el convenio de oficinas y despachos.
- Se ha tenido en cuenta la experiencia profesional y valor añadido de cada trabajador para fijar su banda salarial
- Hemos creado unos planes de carrera y promoción.
- Queremos proporcionar el entorno laboral más seguro y saludable y promovemos las prácticas necesarias para reducir los riesgos laborales.
- Facilitamos la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos los trabajadores, estableciendo medidas flexibles que permitan adaptarse a las diferentes necesidades, situaciones y carencias que pueda tener el personal de la organización independientemente de su antigüedad o categoría.

## **VI- RESPONSABILIDAD Y EJECUCION**

El Patronato es el responsable último de establecer y aprobar la política de no discriminación de la Fundación del Valle.

El Patronato ha delegado a la Dirección General, la responsabilidad del diseño, implementación y mantenimiento de esta política.

La aplicación y seguimiento de las políticas del personal corresponde al departamento de Recursos Humanos.

## **VII- REQUISITOS DE APLICACIÓN**

Esta política será de uso interno, estará reflejada en nuestros manuales de procedimientos, para de este modo garantizar la difusión entre el público objetivo de esta política.

Esta política fue ratificada en el acta de 26 de mayo de 2016.

La periodicidad de su revisión es bianual, salvo que el Patronato, o la Dirección pidan una revisión con antelación.