



POLITICA DE RECURSOS HUMANOS

EUROCAJA RURAL, S.C.C.

Versión	1.0	
Status	Aprobado	
Últ. Actualización	N/A	
Revisión	N/A	
Aprobación	24/09/2024	

Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
3.	ÉTICA EN EL TRABAJO	2
4.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO.....	3
5.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SALUD E INTEGRIDAD FÍSICA.....	4
6.	FORMACIÓN E INFORMACIÓN	4
7.	PERSONAL EXTRANJERO	5
8.	TRABAJO FORZOSO Y EXPLOTACIÓN INFANTIL	5
9.	CONCILIACIÓN FAMILIAR.....	5
10.	PREVENCIÓN DEL ACOSO	6
11.	CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN	7
12.	ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN	7

1. INTRODUCCIÓN

El capital humano es el activo fundamental de cualquier organización y es por ello que, la gestión del mismo debe estar guiada por unas directrices básicas basadas en la ética, responsabilidad y buena fe.

La presente Política de Recursos Humanos comprende los principios básicos que constituyen una base adecuada para la gestión eficaz de los recursos humanos del Grupo Económico Eurocaja Rural (en adelante Eurocaja, la organización o el Grupo). Además, se describen los valores fundamentales que deben regir las relaciones profesionales entre las personas trabajadoras del Grupo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2

La presente Política es de aplicación a Eurocaja Rural y las sociedades pertenecientes a su Grupo Económico, a los administradores y personas trabajadoras de las mismas, y a los terceros con los que existan relaciones jurídicas y se hayan adherido a la misma.

3. ÉTICA EN EL TRABAJO

Las empresas que conforman el Grupo tienen la responsabilidad de transmitir un conjunto de principios morales o valores que gobiernen y distingan el comportamiento de sus personas trabajadoras, sin perjuicio de la asunción, por parte de estas del conjunto de valores y principios que emanan de la propia esencia de Eurocaja Rural y que se proclaman en su Código Ético y de Conducta.

Cada persona trabajadora tiene una responsabilidad personal en la forma en que desarrolla su trabajo, con independencia del puesto que ocupe en cada momento, siéndole exigida una involucración total para construir, a todos los niveles, una relación basada en la confianza y respeto para todos.

La responsabilidad es mayor para las personas trabajadoras que tengan el deber de dirigir a otras, requiriéndose cualidades de liderazgo, experiencia y agudeza para identificar problemas en el trabajo, especialmente si están relacionados con problemas de acoso, discriminación y riesgos laborales.

El trabajo debe ser desempeñado con transparencia, honestidad, integridad, honorabilidad, prudencia, responsabilidad y dignidad, siendo tarea de la dirección de recursos humanos la de proponer medidas concretas que ofrezcan soluciones reales a los problemas de las personas trabajadoras con arreglo al interés del Grupo y el cumplimiento de la legalidad.

4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DESARROLLO PROFESIONAL: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

El Grupo no tolera ningún tipo de discriminación por razón de ideología, religión o creencias, razón de nacimiento, pertenencia a una etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, opinión, convicción ideológica o política, afiliación sindical, situación familiar, enfermedad o discapacidad, educación, estado civil, por el parentesco con otras personas trabajadoras de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia social o personal. De este modo, la incorporación del personal a la compañía se basará únicamente en criterios objetivos y profesionales, conformando un equipo plural y diverso.

3

Este principio de igualdad deberá estar presente en cualquier etapa profesional de las personas trabajadoras, durante su desarrollo profesional y en el establecimiento de su retribución, debiendo ser ésta, transparente, justa y adecuada, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la misma.

Además, para garantizar dicho principio, Eurocaja Rural y sus personas trabajadoras tendrán muy presente en todo momento la normativa laboral, la relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la referente a los derechos de personas con discapacidad, gestión de la diversidad, así como el respeto a los derechos del colectivo LGTBIQ+.

A tal efecto, podrán desarrollarse las políticas, planes y mecanismos que aseguren la efectiva aplicación de los principios señalados con anterioridad.

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SALUD E INTEGRIDAD FÍSICA

La protección de la seguridad, salud e integridad física de los trabajadores y trabajadoras del Grupo constituyen un objetivo básico y prioritario para la Entidad. Para ello, todas las áreas de la organización deben fomentar y contribuir activamente al desarrollo de la protección de las personas trabajadoras, así como a la mejora continua de las actividades preventivas, partiendo de toda la legislación y reglamentación aplicable, de forma que se refuerce la concienciación de las personas trabajadoras acerca de la importancia de asegurar unas condiciones y un clima laboral adecuado desde el punto de vista de la salud y la seguridad en el propio entorno laboral.

6. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

La formación constituye un elemento esencial para la existencia de puestos de trabajo seguros. En todo caso los trabajadores y trabajadoras deberán recibir formación en materia de prevención de riesgos laborales en los siguientes supuestos:

- En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe y se requiera una actualización de sus conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan afectar a las condiciones de desempeño del puesto de trabajo desde el punto de vista de la salud y/o la seguridad laboral.
- Cuando se introduzcan cambios en los equipos de trabajo con afectación para la persona trabajadora en los mismos términos que se han señalado en el párrafo precedente.

Los programas de formación deben basarse, dentro de lo posible, en un aprendizaje activo, incentivando además a las personas trabajadoras a fin de que fomenten su propio desarrollo personal, facilitando el desarrollo de las habilidades y competencias y la carrera profesional de la plantilla.

7. PERSONAL EXTRANJERO

La normativa española prohíbe contratar personas trabajadoras extranjeras sin permiso de trabajo. Es por ello que, el Grupo y sus empleados y empleadas deberán asegurarse en todo momento antes de contratar a cualquier persona trabajadora, que cuentan con todas las autorizaciones y permisos necesarios para el desempeño de sus labores.

8. TRABAJO FORZOSO Y EXPLOTACIÓN INFANTIL

El Grupo prohíbe estrictamente el uso de mano de obra infantil en cualquier parte de sus operaciones, así como en el ámbito de sus proveedores, conforme a lo que se señala, además en el Código Ético y de Conducta y en el Código de Conducta de Proveedores.

Por otro lado, el trabajo forzoso no sólo constituye una violación de los derechos humanos, sino que también priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar habilidades y recursos humanos. Es por ello que, el Grupo prohíbe cualquier clase de trabajo forzoso, así como contratar con cualquier colaborador que lleve a cabo este tipo de prácticas.

5

9. CONCILIACIÓN FAMILIAR

Con el objetivo de incrementar la implicación y compromiso de las personas trabajadoras, el Grupo cuenta con medidas de conciliación y flexibilidad que minimizan el absentismo, reduciendo sus consecuencias en los distintos equipos de trabajo y mejorando la conciliación entre vida personal, familiar y laboral. Entre las medidas cabe destacar:

- Permisos laborales de carácter retribuido y no retribuido para el cuidado de menores y otras personas a su cargo, así como para otras situaciones o necesidades, que mejoran las condiciones establecidas en la normativa aplicable.
- Horario continuado de 8:00 a 15:00 horas aplicable a todas las empresas de Grupo, salvo TEC SOLUCIONES DE NEGOCIO, S.L.U, cuya jornada partida resulta de carácter flexible con posibilidad de teletrabajo.

- Horario reducido los días 24 y 31 de diciembre, así como la semana natural que integre la fiesta mayor anual de la localidad.
- Desconexión digital: reconocemos y respetamos, en la medida que la actividad del negocio lo permita, el pleno derecho a la efectiva desconexión digital en el ámbito laboral de las personas trabajadoras (incluidos los puestos directivos) de manera que, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, se respete su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas, así como su intimidad personal y familiar; todo ello de conformidad con lo previsto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO

El Grupo manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, estando profundamente comprometida con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales; declarando su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todas las personas trabajadoras, rechazando todo tipo de conductas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Es por ello que, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, el Grupo cuenta con los mecanismos organizativos, legales y de control para prevenir cualquier situación de acoso, ya se trate de acoso laboral o moral, al acoso sexual, por razón de sexo y violencias sexuales, o frente al colectivo LGTBI+; contando igualmente con un protocolo de víctimas de violencia de género. Asimismo, cuenta con canales habilitados para comunicar cualquier situación que pudiera producirse en este ámbito.

11. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

El Grupo cuenta con un Sistema Interno de Información y Protección al Denunciante que articula el canal interno de información habilitado para comunicar cualquier incumplimiento de la normativa o de la presente política. El Canal Interno de Información puede encontrarse en la web de Eurocaja: www.eurocajarural.es y está también disponible para las personas trabajadoras en la Intranet de la Entidad.

12. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

La presente política será objeto de revisión por el Consejo Rector a propuesta de la División de Recursos Humanos y Jurídica con una periodicidad anual salvo que existan modificaciones normativas o eventos que pudieran requerir su revisión en un periodo inferior.