

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES



**FUNDACIÓN CANARIA PARA LA FORMACIÓN E
INSERCIÓN SOCIOLABORAL ATARETACO
ECATAR CANARIAS, S.L.U.
ECOINSER CANARIAS, S.L.U.
SELECATAR, S.L.**

INTRODUCCIÓN	3
Introducción y ámbito de aplicación	3
Valores	3
Obligado cumplimiento.....	3
PRINCIPIOS GENERALES	4
Actitudes y formas de proceder a potenciar en la gestión de los RRHH.....	5
Relaciones Humanas	5
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	7
Principios fundamentales.....	7
Requerimiento de personal.	7
Selección de personal	8
Régimen interno sancionador.....	8
DESARROLLO DEL TALENTO	9
COMPENSACIÓN.....	10
Anticipos	10
MOTIVACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	11
Equilibrio entre trabajo y vida personal y familiar.....	11
Desarrollo del personal	11
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	13
Principios fundamentales.....	13
Responsabilidad.....	14

INTRODUCCIÓN

Introducción y ámbito de aplicación

Con objeto de desarrollar y concretar las directrices de FUNDACIÓN CANARIA PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN SOCIOLABORAL ATARETACO, ECATAR CANARIAS, S.L.U., ECOINSER CANARIAS, S.L.U., SELECATAR, S.L. (en adelante, ATARETACO) en lo referente a su rol como empleador y a las relaciones laborales, ATARETACO impone el cumplimiento de las siguientes obligaciones, las cuales deberán ser conocidas, aceptadas y respetadas. La presente normativa interna es de aplicación a todas las Personas de ATARETACO, entendidos como quienes mantienen una relación laboral entre empleador –ATARETACO- y empleada/empleado (en adelante, la *Persona*).

Valores

- Un comportamiento ético y conforme a la ley, en especial, con la normativa laboral aplicable.
- El respeto a los derechos de las y los trabajadores.
- El respeto de los intereses de las Personas de ATARETACO, en especial, su desarrollo profesional y la conciliación con su vida personal.
- Los principios propios de las empresas de inserción y el cumplimiento de la normativa aplicable, a título enunciativo:
 - Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
 - Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
 - Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
 - Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Obligado cumplimiento

Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación están obligadas a su cumplimiento, con respeto a los valores y principios que contiene y a seguir las pautas de comportamiento que establece. Todas las Personas y colaboradores de ATARETACO están obligados a conocer esta normativa y a acatarla en base a lo previsto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*). El incumplimiento de las previsiones de esta *Política Interna* podrá dar lugar a la comisión de las infracciones previstas en la normativa legal, laboral o en esta misma normativa interna. ATARETACO pondrá los medios necesarios para cumplir y hacer cumplir por las personas destinatarios del mismo lo previsto en esta normativa interna.

PRINCIPIOS GENERALES

Los Principios de **igualdad, respeto y tolerancia** describen el estilo de dirección y la cultura de empresa y de gestión del personal del ATARETACO, en particular en lo que se refiere a las relaciones humanas. Su respeto impone comportamientos específicos que es necesario detallar en el presente documento.

Respeto y confianza son dos condiciones previas a una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será permitida. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna.

La transparencia y la no discriminación por causa alguna serán la base de la relación con las Personas actuales y con las Personas candidatas potenciales en los procesos de selección y reclutamiento. Asimismo, ATARETACO actuará, en relación con las Personas, siguiendo las siguientes pautas:

- Fomentará la plena igualdad de oportunidades, sin tener en cuenta raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, discapacidad o edad; respetando en todo momento la legislación aplicable en cada caso.
- Impulsará las mejores prácticas identificadas en relación a la gestión de los recursos.
- Ofrecerá a las Personas un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, y aplicando las medidas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo que correspondan.
En este sentido, ATARETACO velará por el impulso del modelo de prevención de riesgos laborales de mayor alcance, cobertura y que mayor beneficio ofrezca a las Personas
- Respetará la libertad de expresión, ejercida siempre con respeto a las Personas.
- Establecerá criterios de transparencia en los procesos de promoción y desarrollo profesional, detección y retención del talento interno, estimulando la motivación, creatividad, iniciativa y velar por el deseo de permanencia de la Persona, potenciando su compromiso con ATARETACO.
- Pondrá a disposición de las Personas programas de formación interna y/o externa, que permitan la continua adaptación a las necesidades de la organización, así como el continuo desarrollo de sus competencias promoviendo especialmente la formación a través de herramientas y tecnologías que permitan a la Persona el mejor aprovechamiento de la formación, así como su desarrollo.
- Potenciará el trabajo en equipo y generará espacios y entornos de trabajo colaborativo que potencien la cercanía, compartir el conocimiento y la excelencia en el modelo de gestión de ATARETACO.
- ATARETACO retribuirá siempre dentro del cumplimiento de los Convenios aplicables. Atendiendo al principio de *retribuir con igual salario el trabajo del mismo valor*, se trabajará

para alcanzar la convergencia de las distintas tablas salariales buscando eliminar las desigualdades. Todo ello respetando el equilibrio entre criterios de equidad interna y competitividad externa.

- Implantará medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral, estableciendo los mecanismos adecuados para su cumplimiento, sin menoscabo de la actividad propia de ATARETACO.
- Favorecerá y asegurará los medios necesarios para la participación de las Personas de ATARETACO en acciones en beneficio de la comunidad, el entorno y el medioambiente, de forma alineada con el posicionamiento de ATARETACO, sus compromisos públicos y valores corporativos

Actitudes y formas de proceder a potenciar en la gestión de los RRHH

Todas las Personas en ATARETACO tienen una responsabilidad personal en la manera en que coopera con los demás, ya sea como responsable de un equipo o como colega.

El papel de las Personas encargadas de la gestión de recursos humanos es manejar, de manera profesional, los problemas de cada Persona. Su primera responsabilidad es **contribuir activamente a la calidad de la gestión** de los recursos humanos, **proponiendo políticas apropiadas** y velando con **equidad** por la coherencia de su aplicación.

Las Personas encargadas de la gestión de recursos humanos aconsejarán y propondrán **soluciones cuyo impacto sobre la eficacia debe ser positivo**. Asimismo, recomendarán las medidas mejor adaptadas y aportarán apoyo y consejos de calidad.

Las Personas encargadas de la gestión de recursos humanos, **usarán las habilidades comunicativas que les permitan tratar las cuestiones delicadas** que con frecuencia se presentan en las relaciones humanas. Los miembros del equipo serán reconocidos no sólo por su contribución profesional, sino también por su habilidad para gestionar estas cuestiones.

Relaciones Humanas

Los Principios de gestión y de liderazgo en ATARETACO describen el estilo de dirección, la cultura y carisma de la Organización, en lo que se refiere a las relaciones humanas. Su respeto impone comportamientos específicos que es necesario detallar en el presente documento.

- La **transparencia y la honestidad** en las relaciones profesionales son condiciones *sine qua non* para toda comunicación eficaz. Basándose en hechos y en un diálogo abierto, la transparencia es la única base sólida que permite una mejora continua.
- A ello se añade una **comunicación abierta** destinada a compartir las aptitudes de cada Persona y a estimular la creatividad; para ello, es particularmente importante transmitir sistemáticamente todas las informaciones a quienes las necesitan para

efectuar su trabajo correctamente. Sin ello, es imposible delegar eficazmente tareas o ampliar conocimientos.

- Comunicar no significa únicamente informar, sino también **escuchar y dialogar**. Todas las Personas tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o colegas.
- La **disposición para cooperar y ayudar** a los demás es un criterio requerido en la evaluación de las Personas candidatas a una promoción.
- En caso de desacuerdo, cada cual debe poder ser escuchado de manera equitativa. El equipo de recursos humanos velará por que un desacuerdo sea tratado con **imparcialidad** y que cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Principios fundamentales

- a) Garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.
- b) Garantizar que los procesos se realizan de forma transparente, mediante la difusión interna y externa de las vacantes existentes, salvo aquellas que por confidencialidad no puedan ser objeto de dicha difusión.
- c) Velar porque los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, teniendo en consideración únicamente criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad.
- d) Asegurar que las Personas que forman parte del proceso de selección no tienen vinculación personal o profesional con los candidatos que participen en el mismo, evitando de esta forma cualquier posible conflicto de interés y/o devolución de favor que pudiera existir, y garantizando la objetividad y transparencia de los procesos.
- e) Asegurar que las vacantes se definan tras un proceso de evaluación e identificación de la necesidad de incorporar talento que contribuya a la correcta implantación y/o ejecución de los objetivos de la Organización y bajo los parámetros presupuestarios disponibles.
- f) Mantener la absoluta confidencialidad de las Personas candidatas.
- g) Presentar a Personas candidatas una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los/las mejores profesionales.
- h) Ofrecer una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.
- i) Implementar medidas dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.
- j) Promover que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos indefinidos y estables.
- k) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por las Personas a tiempo parcial y a tiempo completo.

Requerimiento de personal.

Toda contratación de personal deberá estar motivada y se solicitará a los órganos directivos que realizará un estudio de viabilidad y necesidad.

Cuando surja la necesidad de nuevos puestos de trabajo en ATARETACO, se atenderá el procedimiento oportuno de solicitud y se procederá a iniciar el proceso de selección y contratación cuando se tengan todas las autorizaciones internas respectivas.

Selección de personal

La selección de la Persona que ocupará una vacante, se llevará a cabo por medio de diferentes actividades que permitan elegir a la Persona candidata para la posición a contratar. Este proceso incluirá revisión de currículum para determinar si cumplen con el perfil, entrevistas, evaluaciones, verificación de referencias laborales y cuando sea pertinente pruebas psicológicas.

Las pruebas podrán ser realizadas durante la entrevista a fin de evaluar los conocimientos necesarios para ocupar la posición, así como la experiencia de la persona candidata. ATARETACO podrá realizar promociones, sin necesidad de seguir el proceso de reclutamiento y selección aquí establecido con objeto de mantener una bolsa de empleo que dé respuesta a las necesidades.

Para los puestos de trabajo de inserción, ATARETACO se atenderá a lo dispuesto en la normativa aplicable, en especial, para el reclutamiento, velará por el cumplimiento del artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Régimen interno sancionador

ATARETACO se atenderá a los procedimientos descritos en los Convenios aplicables y a las conductas que se tipifiquen como sancionables en las normativas internas. Todo ello se realizará con el máximo respeto a la legalidad y a la dignidad de la Persona.

DESARROLLO DEL TALENTO

La gestión del talento es un aspecto clave para asegurar que contamos con las capacidades requeridas para llevar a cabo los retos de ATARETACO y promover el crecimiento profesional de nuestro equipo. Una de las vías para esa gestión es la formación, teniendo como principios de actuación:

- Contar con un proceso formativo sistemático y continuo que forme parte de una estrategia integral, alineado con los objetivos de ATARETACO, los retos de los equipos y los de cada Persona.
- Los planes de formación serán un instrumento que impulse el desarrollo de las Personas, abran oportunidades de promoción interna, aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adecuación de las capacidades de nuestro equipo para afrontar nuestros retos y objetivos institucionales.
- Asegurar la rentabilidad de la formación, diseñando programas formativos que contribuyan al desarrollo de la Persona, a la consecución de sus objetivos profesionales y a la mejora la eficacia y calidad de su desempeño profesional.
- Las Personas que forman parte de ATARETACO han de contar con un interés de aprendizaje continuo que haga posible su propio desarrollo, su promoción profesional y así también dar respuesta a los cambios que se producen en nuestro sector y en el trabajo que se lleva a cabo en los distintos centros.

COMPENSACIÓN

Contar con una propuesta de valor para nuestros/as profesionales es clave para atraer y retener a las Personas dentro de ATARETACO. La propuesta de ATARETACO no sólo ha de estar compuesta por una parte retributiva sino también por unos elementos no salariales que generen un entorno favorable y enriquecedor para las Personas que trabajan en ATARETACO. Los principios que tienen que regir a la hora de definir esa propuesta de valor son:

- Retribuir con coherencia teniendo en cuenta las tareas desarrolladas, así como las responsabilidades que se asumen.
- Asegurar la equidad interna.
- Ser competitivo externamente, en especial con las retribuciones que se aplican en otras empresas del mercado de ATARETACO.
- Reconocer y recompensar el desempeño de cada persona y los resultados alcanzados garantizando, en todo momento, la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- Impulsar medidas de conciliación de la vida personal y profesional que permitan un entorno favorable para las Personas.
- Fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio.
- Erradicar cualquier forma de acoso moral o sexual, poniendo los medios para asegurar y promover, de forma activa, su identificación para ser eliminada de forma inmediata.
- Fomentar medidas para el conocimiento, la interiorización y puesta en valor de la cultura organizativa de ATARETACO por todas las Personas

Anticipos

Solamente se evaluarán y aprobarán anticipos para el personal que ocupe Plaza de Inserción y previo informe del equipo de intervención.

MOTIVACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

Equilibrio entre trabajo y vida personal y familiar

En ATARETACO, pensamos que las Personas deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida personal y familiar.

No solamente porque refuerza la satisfacción y la lealtad y porque mejora la productividad, sino también porque tiene una incidencia positiva en la reputación de la Organización, permite atraer y motivar a las Personas, conciliar imperativos económicos y bienestar, y es acorde con los principios de ATARETACO.

ATARETACO está dispuesto a apoyar a las Personas que deseen asumir responsabilidades en organizaciones profesionales, civiles, culturales o benéficas. No obstante, dichas actividades no deberán dar pie a conflictos de interés con la Organización. Las actividades que se realicen en horario de trabajo deberán ser previamente aprobadas por la persona encargada de la gestión de los recursos humanos.

Dentro del mismo espíritu, ATARETACO estimula a las Personas a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

Desarrollo del personal

El éxito de la consecución de los objetivos de las actividades de ATARETACO depende esencialmente de la calidad de las Personas. ATARETACO busca atraer, conservar y desarrollar al personal adecuado, que presenta, además de sus habilidades profesionales, las siguientes competencias:

- Buen trato
- Superación
- Liderazgo positivo
- Auto-confianza

Más allá de las habilidades pertinentes, la experiencia y las competencias mencionadas más arriba, no se tienen en cuenta aspectos tales como origen, nacionalidad, raza, religión, género o edad de las Personas.

ATARETACO desarrollará las habilidades de todas las Personas para generar altos niveles de motivación y rendimiento y puedan alcanzar su pleno potencial.

Es objetivo de ATARETACO tener personal bien formado y altamente preparado. ATARETACO desarrollará anualmente planes de formación con objetivos claros, que respondan a un equilibrio entre el desarrollo personal y profesional de las Personas y las necesidades de ATARETACO como empleador.

Dentro del trabajo centrado en la persona, ATARETACO analizará con las Personas sus potencialidades y colaborará en la medida de lo posible en su crecimiento personal, además de su formación profesional.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Principios fundamentales

La seguridad es un valor fundamental de ATARETACO. Dicho valor está implícito en nuestra forma de trabajar. No comprometeremos la seguridad y la salud de quienes colaboran o trabajan para nosotros.

En ATARETACO creemos que las lesiones, enfermedades relacionadas con el trabajo y accidentes pueden prevenirse y nos esforzamos por cumplir con los más altos niveles de desempeño a nivel de salud y seguridad.

Nuestra cultura de la seguridad está basada en la prevención, sensibilización del riesgo, mejora continua y cumplimiento de procedimientos cuidadosamente desarrollados.

Conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable ha de ser una de nuestras prioridades, respetando e impulsando las siguientes directrices:

- Integrar criterios de seguridad y salud en todos los procesos, ámbitos y territorios en los que trabajamos.
- Identificar, controlar y evaluar los riesgos asociados al trabajo.
- Asegurar la adecuación entre las Personas y su posición a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- Garantizar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo a cada legislación, intercambiando las mejores prácticas e impulsando una cultura de excelencia en la prevención de riesgos.
- Facilitar la participación de los equipos en la promoción de la seguridad y salud, para aumentar los estándares mínimos de seguridad.
- Fomentar, en las Personas comportamientos respetuosos, evitando riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno, así como minimizando el impacto en el medio ambiente.
- Incluir, en los planes formativos de ATARETACO la formación previa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Debido a la naturaleza de determinados puestos de trabajo, la cultura de la seguridad solo resultará plenamente eficaz siempre y cuando cada Persona, individual o colectivamente, la adopte y la cumpla.

ATARETACO estará siempre alineado con el cumplimiento con la ley en vigor. ATARETACO podrá implementar medidas adicionales para cubrirse ante riesgos específicamente identificados, si procediese.

Responsabilidad

Cada cual es responsable de las consecuencias de seguridad de lo que hace o de lo que deja de hacer. Cada Persona deberá mantener un alto nivel de conciencia de seguridad en el trabajo, cumplir con todas las normas de seguridad y las instrucciones de trabajo en vigor, informar inmediatamente sobre todos los accidentes, incidencias de seguridad y condiciones peligrosas a quien supervise, poner sobre aviso a quienes pudieran correr riesgo en su puesto de trabajo y, siempre y cuando sea posible, protegerles de estos peligros hasta que el riesgo desaparezca.

Las personas encargadas de los Recursos Humanos implementarán esta política y las normas de seguridad que se establezcan tras las auditorías de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, se encargarán de formar, comunicar, reforzar y garantizar el cumplimiento, así como también, de predicar con el ejemplo.