

BALANCE SOCIAL

CAJA RURAL GRANADA

2019





BALANCE SOCIAL

- 1 Claves en la gestión de los Recursos Humanos
- 2 El Código Ético
- 3 Perfil de los empleados en Caja Rural Granada
- 4 Selección y Promoción
- 5 Igualdad y Conciliación
- 6 El Sistema Retributivo
- 7 Los Beneficios Sociales
- 8 Formación y Desarrollo Profesional
- 9 La Prevención de los Riesgos Laborales
- 10 La Representación Sindical
- 11 Proyecto Cadena Cliente-Proveedor
- 12 Comunicación y Participación
- 13 El Club Social

1. CLAVES EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

[GRI 103-2] [GRI 102-11]

Para Caja Rural Granada, la profesionalidad de sus empleados es fundamental. Por ello, desde la contratación de un nuevo compañero se trata de impulsar el talento, retenerlo y de esta forma contar con los mejores profesionales, perfectamente integrados y comprometidos.

CLAVES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
Principios de gestión	Respeto a la dignidad del empleado
	Favorecer la integración y el desarrollo profesional de los empleados
	Decidida apuesta por la formación interna y externa
	Clara apuesta por una política de promoción interna basada en el mérito y la capacidad
	Beneficios sociales acordes a la realidad económica
	Cercanía y transparencia en consultas y asesoramiento laboral de nuestros empleados
	Política de igualdad de oportunidades
	Política de retribución acorde al entorno y responsabilidad asumida
	Fomento de la cultura preventiva en materia de seguridad en el trabajo
	Decálogo de valores dirigido a toda la plantilla, estando los mismos presentes en el desarrollo e incentivación de todos los empleados
Favorecer una política de conciliación familiar y laboral dentro del marco normativo aplicable	

TABLA 1

Bajo estas premisas, nuestra plantilla es, por tanto, la principal protagonista a la hora de poder implantar con éxito los preceptos de la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) desde el punto de vista interno.

2. EL CÓDIGO ÉTICO

[GRI 102-16] [GRI 102-17]

Caja Rural Granada aplica un Código Ético introducido en 1999, revisado y actualizado en 2012, que intenta ser una recopilación de principios de comportamiento ético habituales en el desempeño profesional de las personas. Este Código está a disposición de todo el personal en el Portal del Empleado [GRI 102-17] y está ordenado en 6 grupos de comportamientos; tiene como objetivo que las relaciones entre trabajadores y trabajadoras de la Caja y con clientes y proveedores se basen en el respeto mutuo y el buen hacer profesional. El código contempla los siguientes comportamientos y aspectos

Respecto a los valores de Caja Rural Granada.

- Honestidad.
- Respeto a la Dignidad de la persona.
- Respeto a la Igualdad de las personas.
- Actitud de Compromiso y Responsabilidad.
- Estricto cumplimiento de la legalidad.
- La Calidad, fundamentada en la Profesionalidad y la Innovación.

Derivados de las responsabilidades de gestión.

- Conocimiento de las normas y su cumplimiento.
- Asunción como propias las políticas, objetivos, normas y criterios de actuación.
- Actuación ajustada a principios de lealtad y buena fe, tanto para la Caja como terceros.
- Comportamiento público ético en general.
- Cuidado de la indumentaria.
- Atención a la propia formación.
- Aportación y colaboración en la mejora de productos y procesos.
- Colaboración con el resto de unidades.
- Aportación de información completa, veraz y puntual sobre noticias del entorno referidas a la Caja.
- Evitar actuaciones de privilegios al cliente.
- No usar bienes propiedad de la Caja para uso particular.

Derivados de la objetividad e independencia de las funciones.

- Dar prioridad a los intereses de la Caja por encima de otros.
- Abstenerse de influir, en la concesión de operaciones de riesgo con intereses particulares o indirectos.
- Comunicar las relaciones de negocio que se mantengan con la Caja.
- No utilizar el cargo en beneficio propio.
- No usar la información privilegiada obtenida en razón al cargo.
- Informar a la Caja de la venta o adquisición de bienes o servicios propios.
- Relación ética con proveedores.
- Obsequios de clientes.
- Objetividad e igualdad en las propuestas de nombramiento.
- Observar, conocer y transmitir el Código Ético.

Derivados de la posición de jefe de equipo.

- Prestar atención a la motivación y desarrollo de nuestros colaboradores.
- Objetividad en la elaboración de los informes de evaluación y desarrollo.
- Informar sobre nuestro personal colaborador.
- Potenciar la comunicación ascendente y descendente.

Derivados de la dedicación a las funciones del puesto.

- Informar sobre el desempeño de otros trabajos.
- Informar cuando necesitemos atender asuntos personales durante la jornada laboral.
- Informar de la aceptación de cargos que pueden afectar a la independencia o dedicación profesional a la Caja.

Derivados del respeto a la confidencialidad.

- Secreto profesional sobre los datos de nuestros socios y clientes.
- Secreto profesional sobre los datos de la Caja y su personal.
- No uso de sistemas informáticos, cursos o manuales para fines particulares o intereses de terceros.

Además de este Código general, existen otros más específicos. En concreto:

- Política de Conflicto de Interés.
- Política de Incentivos.
- Política de salvaguarda de activos.
- Política de contratación de proveedores.

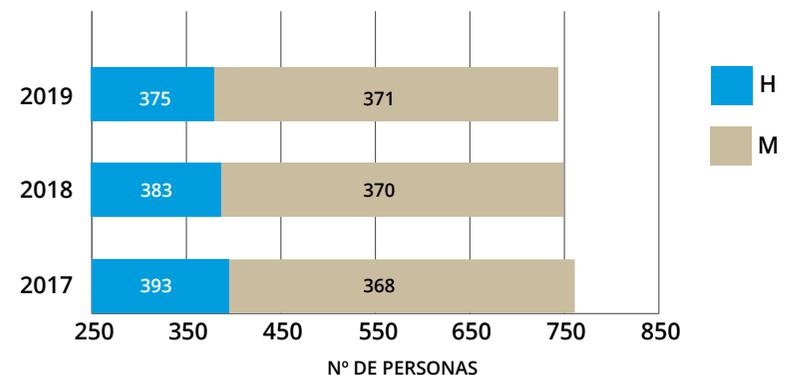
- Política relativa al personal relevante.
- Política de comunicación comercial.
- Política de prevención de blanqueo de capitales.

3. PERFIL DE LOS EMPLEADOS EN CAJA RURAL GRANADA EN 2019

3.1. EL PERFIL DE LA PLANTILLA EN CAJA RURAL GRANADA

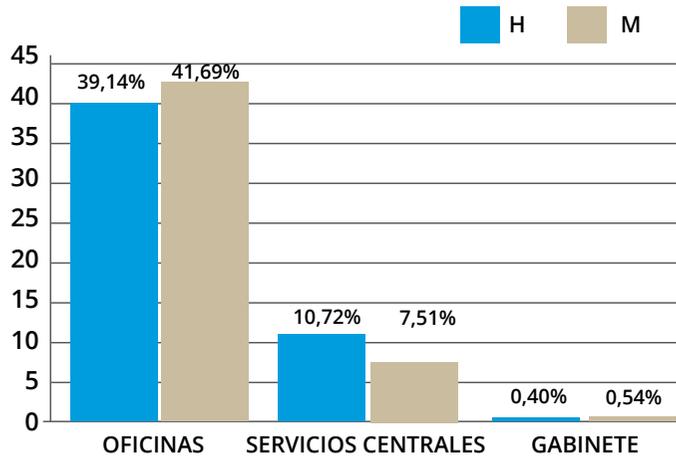
A pesar de la situación de ajuste económico que de forma generalizada vive la economía y en particular el sector financiero, Caja Rural Granada ha conseguido mantener cierta estabilidad en la plantilla, que a diciembre 2019 era de 746 empleados.

Las siguientes tablas y gráficos muestran el perfil de la plantilla de Caja Rural Granada: [GRI 102-8] [GRI 401-1] [GRI 405-1]



ESTRUCTURA DE CONTRATACIÓN

GRÁFICO 1 (no se incluyen los empleados en situación de jubilación parcial)



ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

GRÁFICO 2

La estructura de la plantilla de los Servicios Centrales continúa con la tendencia de ajuste a favor de nuestra Red Comercial.

PROVINCIA	H	M	TOTAL EMPLEADOS
ALMERÍA	11	10	21
GRANADA	316	323	639
MADRID	3	4	7
MÁLAGA	45	32	77
MURCIA		2	2
TOTAL	375	371	746

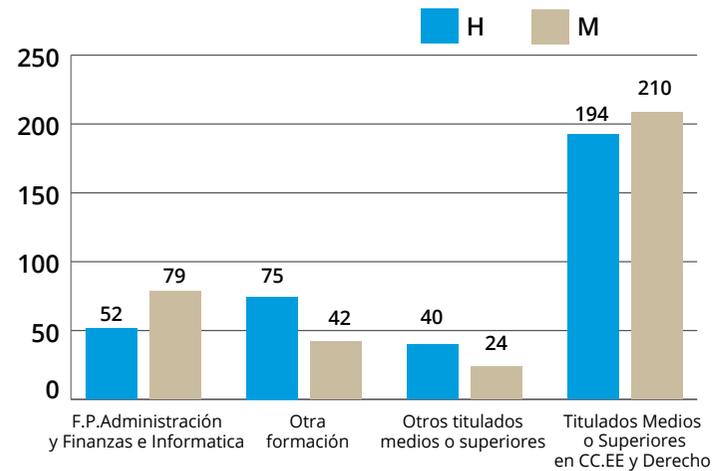
TABLA 6.2

POR CATEGORÍA PROFESIONAL	H	M	TOTAL
DIRECTIVO	12	2	14
GESTORES	119	196	315
MANDO INTERMEDIO	150	60	210
OTROS	4	2	6
TÉCNICOS	88	111	199
TOTAL	373	371	744

Datos Medios. Esta información excluye al director general y al presidente.

TABLA 3

La proporción entre hombre y mujeres (49,86% Mujeres y 50,13% Hombres) se tiende a equilibrar, especialmente en los últimos años, dado que ha sido significativamente superior la incorporación de mujeres frente a hombres.



CUALIFICACIÓN PERSONAL

GRÁFICO 3

La preparación académica de la plantilla mejora cada año, siendo cada vez más significativa. Prueba de ello es que entorno al 80,29% de la plantilla titulados universitarios medios o superiores o especializados en Administración y Finanzas o informática.

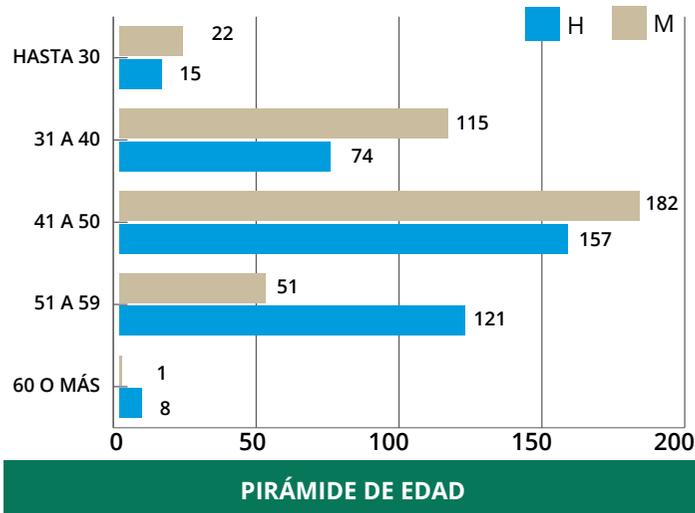


GRÁFICO 4

3.2. MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA

[GRI 401-1] [GRI 102-8]

En Caja Rural Granada, el pilar principal de nuestra actividad radica en las personas. En este sentido, tenemos un objetivo claro en la atracción y retención del talento. En esta línea, nuestra plantilla tiene un alto grado de fidelización a la Caja.

Prueba de ello es el bajo índice de rotación en 2019, de un 0,66%% (Altas + Bajas / Total empleados).

$$IRP = \frac{\frac{A+D}{2} * 100}{\frac{F1+F2}{2}}$$

- A:** Número de personas contratadas durante el período considerado.
- D:** Personas desvinculadas durante el mismo período.
- F1:** Número de trabajadores al comienzo del período considerado
- F2:** Número de trabajadores al final del período

Esto se refuerza con el alto índice de rotación interna, un 19,84% (Movimientos internos de plantilla (hacia arriba y hacia abajo)/plantilla fin de año), que responde a nuestra política de promoción interna y la alta cualificación profesional de nuestros compañeros. Dicho de otro modo, la flexibilidad profesional de nuestra plantilla se ha convertido en una característica adicional de la misma que nos ha proporcionado una ventaja adicional para estar preparados en los retos que se presentan ante una sociedad y una economía de cambio constante.

TIPO MOVILIDAD PLANTILLA	H	M	TOTAL
Promociones Internas	30	31	61
Otros cambios	4	5	9
Cambios organizativos	28	38	66
Cambios petición propia	3	9	12
Reincorporación Excedencia	2	14	16
Altas estructurales	1	5	6
Bajas estructurales	8	8	16
Excedencias	2	11	13

TABLA 4

La preparación académica de la plantilla mejora cada año, siendo cada vez más significativa. Prueba de ello es que entorno al 80,29% de la plantilla titulados universitarios medios o superiores o especializados en Administración y Finanzas o informática.

En concreto:

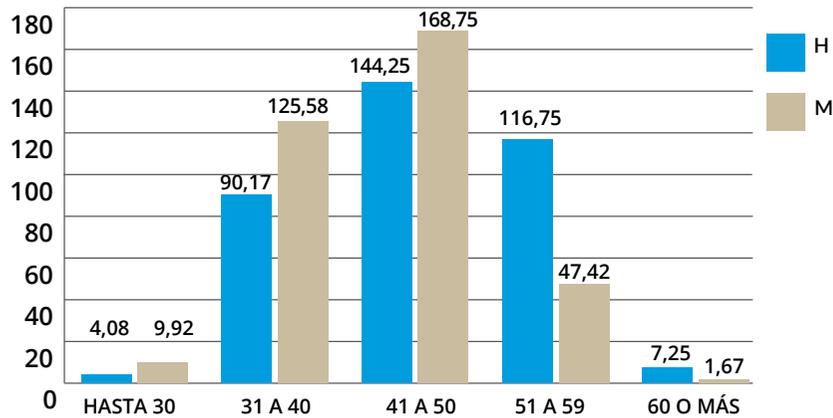
- Universitarios medios/superiores CC. Económicas, Empresariales o Derecho: 54,16%.
- Otros universitarios medios o superiores (distintos a los anteriores): 8,58%.
- Formación Profesional en Administración y Finanzas e Informática: 17,56%.

Por otro lado, el **número de despidos** en el año 2019 fue bajo, siendo de tres empleados.

- Despidos durante 2019: 3.
- Sexo: 33,33% hombres; 66,66% mujeres.
- Edad: 23, 30, 50 años.
- Categoría Laboral: 1 Director, 2 Gestores Comerciales.

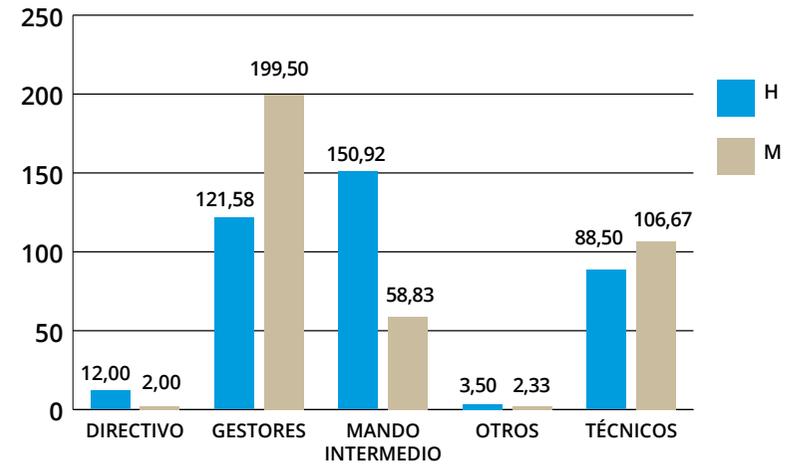
Tipos de Contratos

- El 100% de la plantilla de Caja Rural Granada tiene un contrato de trabajo indefinido. Eventualmente la Caja realiza contrataciones eventuales.
- No existe otro tipo de contrato derivado de la actividad de la Caja. [GRI 401-2]



MEDIA CONTRATOS INDEFINIDOS POR EDAD

GRÁFICO 5



MEDIA CONTRATOS INDEFINIDOS POR PUESTO

GRÁFICO 6

Días de contrato eventual/año

EDAD	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES
41-50	Gestores	0,47	1,61
31-40	Gestores	0,2	1,29
51-59	Gestores	0	0,25
<=30	Gestores	8,68	12,06

TABLA 5

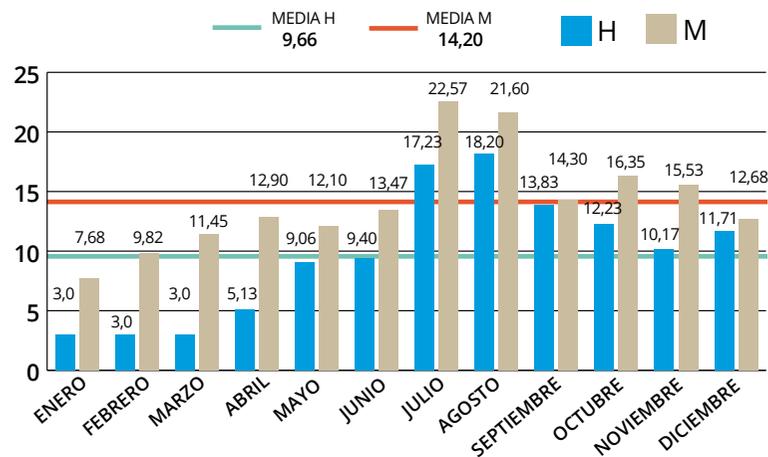
Temporalidad laboral

Relativo al dato sobre contratación eventual tras el análisis de las contrataciones eventuales realizadas durante 2019 que de las 77 contrataciones realizadas resulta que 48 corresponde a mujeres y el resto (29) a hombres. Responden estos contratos a sustituciones por descanso maternal, paternal, incapacidad de larga duración, excedencias y tramitación ayudas PAC. También por la contratación de personal eventual en la época vacacional.

Generación de empleo

El impacto directo de la Caja en el empleo de la zona de influencia es:

- Mujeres, 5 nuevos empleos.
- Hombres 1 nuevos empleos.



PROMEDIO DÍAS/EMPLEADO DEL PERSONAL EVENTUAL POR GÉNERO

GRÁFICO 7

Accidentes de trabajo [GRI 403-2]

Durante 2019 el número de accidentes laborales sufridos por trabajadores de la Entidad y que han supuesto acceder a la situación de incapacidad temporal por este motivo ha ascendido a 3. De estos 3 ninguno fue calificado como grave. Caja Rural Granada dispone de un Plan de Movilidad y Seguridad Vial desde hace más de 10 años y fue revisado/renovado durante el año 2018. Sin duda es un magnífico dato: 3 accidentes en una plantilla cercana a los 800 empleados entre personal fijo y las contrataciones eventuales.

Nuestra Entidad ha mostrado siempre un interés adicional, más allá del mínimo legal para que sus trabajadores presten su trabajo en las mejores condiciones laborales de entorno, medios y organización, preocupándose por conocer el estado de las mismas. Una de las formas de conocer la situación de esas condiciones de trabajo es a través de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

Durante el año 2018 se acometió, acordado desde la Comisión de Seguridad y Salud, [GRI 403-4] una nueva evaluación de riesgos psicosociales, siendo la tercera que realiza la Caja. La encuesta para conocer el estado general de la plantilla se llevó a cabo durante el mes de noviembre 2018 y los resultados se han obtenido durante 2019 han sido tratados en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud.

El método utilizado para el estudio ha sido elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Método F-PSICO 3.1), siendo este uno de los más prestigiosos y de mayor uso.

Se ha garantizado en todo momento el carácter anónimo y confidencial de todo el proceso.

En total han cumplimentado la encuesta el 69,88% de la plantilla, considerándose una muestra suficientemente representativa.

Igual ocurre con los datos de participación relativo a mujeres y hombres y también por el destino de los trabajadores participantes:

- (55,78% Hombres, 44,12% Mujeres).
- (74,62% Sucursales, 19,10% SS.CC).

Total Accidentes en 2019: 9.

- Con baja: 3.
- En misión: 2.
- Caídas: 1.
- Sin Baja: 6.

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	HOMBRES	MUJERES
En itinere	0	0
En centro de trabajo	1	2

TABLA 6

En cuanto a la gravedad y frecuencia de los accidentes, la información dispensada por nuestra Mutua de Accidentes arroja estos datos para 2019:

- Índice de Gravedad acumulado: 143,63
(Número de jornadas perdidas/número horas trabajadas) *1.000
- Índice de Frecuencia acumulado: 1,53
(Número total de accidentes/número de horas trabajadas) *1.000.000

No existen enfermedades profesionales identificadas, por lo que no hay más información al respecto. [GRI 403-3]

4. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

Caja Rural Granada dispone del portal de empleo “ruralemplo.com”, que permite que cualquier candidato interesado en trabajar en nuestra Entidad nos pueda hacer llegar su currículo.

En el año 2019 el total de candidatos presentados en estos procesos de selección han ascendido a 391 (171 hombres y 220 mujeres).

FORMACIÓN DE ALUMNOS EN PRÁCTICAS.

Caja Rural Granada posee un sistema de acogida de alumnos en prácticas que cada vez es más valorado entre los alumnos de las distintas Universidades e Institutos con las que trabajamos. Prueba de ello es la cantidad de candidatos presentados a nuestros diferentes procesos de selección de la Universidad así como los Institutos de Grado Superior que solicitan realizar las prácticas en nuestra Empresa.

Cada vez más la necesidad de estos organismos educativos de dar una formación completa a sus alumnos hace que nos demanden nuestra colaboración de forma creciente, para que acogamos y enseñemos las prácticas bancarias a su alumnado.

Caja Rural Granada colabora mediante convenios para la formación de alumnos con las Universidades de Málaga y Granada, así como numerosos acuerdos de colaboración formativa con Institutos de Enseñanza Secundaria de Granada, Málaga y Almería.

Esta colaboración con los estamentos educativos de las provincias donde nos encontramos implantados, también repercute en la formación de futuros profesionales del sector financiero.

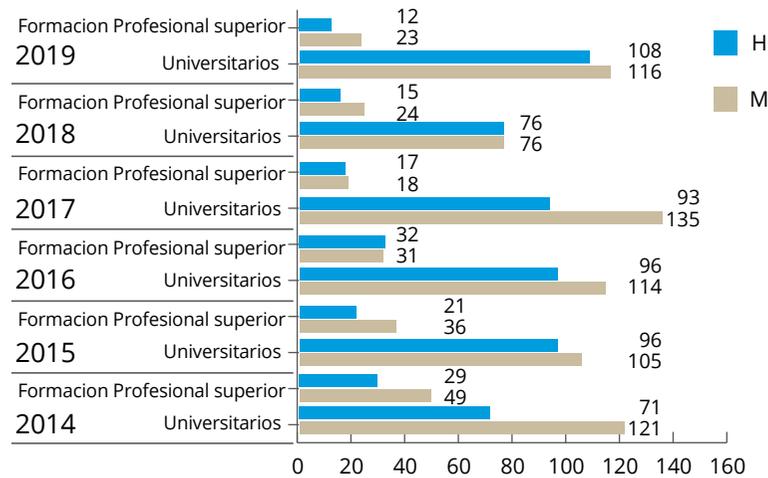
Según el acuerdo de colaboración que disponemos con las Universidades de Granada, Málaga, Almería y Murcia, se desprende que:

ALUMNOS QUE HAN REALIZADO PRÁCTICAS EN NUESTRA ENTIDAD DURANTE 2019		
Total	Hombres	Mujeres
152	70	82

Fruto de la firma del convenio de colaboración con la Universidad de Murcia, firmado en el año 2018, con motivo de la apertura de nuestra sucursal en Lorca (Murcia) durante 2019, ya se encuentra realizando prácticas un alumno en esta sucursal así como en otras sucursales cercanas de Granada y Almería a esta provincia de Murcia.

Además de los convenios de colaboración que la Caja tiene suscritos con las Universidades antes mencionadas, se ha firmado un acuerdo de colaboración durante 2019 con la Universidad Carlos III de Madrid, lo que ha dado lugar a que una alumna realice sus prácticas en nuestra renovada sucursal de la Madrid O.P.

Un año más los estudiantes del Módulo Superior de Administración y Finanzas de Formación Profesional atendiendo el ofrecimiento de Caja Rural Granada han realizado prácticas curriculares en nuestra Entidad. Han sido un total de 35 alumnos (23 mujeres y 12 hombres) que pertenecían a 15 institutos de localidades del área geográfica donde tiene presencia la Caja.



EVOLUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE ALUMNOS EN NUESTRA CAJA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

GRÁFICO 8

La calidad de formación en nuestras prácticas reside en que los alumnos tienen a su disposición desde el primer momento, tanto los medios técnicos y herramientas como un tutor/a, que les orientan y enseñan desde el primer momento todo tipo de tareas relacionadas con el negocio adquiriendo cada vez mayor experiencia.

5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

[GRI 406-1]

La gestión de las personas se rige por criterios de profesionalidad e independencia, atendiendo a los méritos y capacidades y con respeto a la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Nuestra Entidad dispone de un plan de igualdad que fue objeto de consenso con la representación sindical. El presente plan resulta aplicable a todos los integrantes de Caja Rural Granada en todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los centros de trabajo.

El plan se desarrolla en base a tres ejes de acción:

- Medidas para la sensibilización y difusión del valor de la igualdad de oportunidades.
- Medidas para la difusión de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como cualquier otro tipo de información relacionada con la igualdad de oportunidades.
- Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Además, Caja Rural Granada ha desarrollado una Comisión de Igualdad, con el objetivo de perseguir que se cumplan los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad. Esta comisión está formada por cuatro miembros de los Comités de Empresa y cuatro miembros de la Caja, con el objetivo de formar una comisión paritaria.

EJES DE ACTUACIÓN

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL VALOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 1 Aplicar el uso del lenguaje genérico o neutro como reflejo del compromiso de la Caja con la igualdad de oportunidades.
- 2 Redactar todos los documentos de la Caja (manual de acogida, código ético, portal del empleado, ofertas de empleo, revista corporativa, etc) evitando el uso de barras (trabajador/a).
- 3 Organizar cursos de formación en igualdad de oportunidades dentro del Plan de Formación Continua, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a puestos de responsabilidad, al personal de mando intermedio y al Departamento de Recursos Humanos.
- 4 Incorporar la igualdad de oportunidades como un valor corporativo dentro del Decálogo de Valores de la organización y de forma extensible al resto de documentos internos de la Entidad. El Área encargada será Recursos Humanos.

- 5 Trasladar a la mesa negociadora del convenio colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito la necesidad de redactar el convenio colectivo empleando un lenguaje no sexista.

EJE 7. COMUNICACIÓN

Difundir la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como cualquier otro tipo de información relacionada con la igualdad de oportunidades. Empleando para ello los diferentes medios de comunicación disponibles como el tablón de anuncios, mensajes recordatorios diarios al acceder al C.I., textos incluidos en las firmas de los correos electrónicos, etc.

- 1 Incluir esta ley en el Portal del empleado, en el apartado de Plan de Igualdad. Adicionalmente se propone la búsqueda de esta ley con comentarios o con algunos elementos supletorios para que se perciba más cercana y amena, facilitando de este modo la lectura de la misma entre la plantilla.

EJE 8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- **Plan de Acción 1:** Difundir los derechos de conciliación disponibles entre la plantilla, empleando diversos medios como el tablón de anuncios, folletos, mensajes recordatorios diarios al acceder al C.I., textos incluidos en las firmas de los correos electrónicos, etc.
- **Plan de Acción 2:** Fomento de una cultura de corresponsabilidad en la plantilla, para que las medidas de conciliación sean solicitadas por ambos sexos. Se acuerda incluir en el Portal del empleado/Plan de Igualdad a título de llamada de atención sobre la corresponsabilidad.

Además, Caja Rural Granada ha desarrollado una Comisión de Igualdad, con el objetivo de perseguir que se cumplan los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad. Esta comisión está formada por cuatro miembros de los Comités de Empresa y cuatro miembros de la Caja, con el objetivo de formar una comisión paritaria.

Por otro lado, la Caja cuenta desde 2008 con un Protocolo contra el Acoso Psicológico (mobbing) y el Acoso Sexual, que se encuentra a disposición de todo el personal en el Portal del Empleado. Dicho protocolo establece una definición de cada tipo de acoso y el procedimiento de actuación en caso de existir incidencias en la materia.

Los trabajos realizados en el seno de la Comisión de Igualdad han hecho posible la puesta en marcha de actuaciones concretas para la sensibilización y difusión del valor de la igualdad de oportunidades. Se reflejan en la creación de un apartado específico

para temas de igualdad en el Portal del Empleado. Se incluye una guía de las medidas de conciliación, a las que los empleados/as puede acceder, haciéndose una breve descripción de las mismas, así como su regulación legal.

Destacamos aquí la publicación de un manual con recomendación para un uso del **lenguaje no sexista**, que recoge una serie de orientaciones dirigidas a desarrollar un lenguaje tanto verbal como no verbal, que represente a la mujer en un papel de igualdad con el hombre.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD [GRI 405-1]

Cabe indicar que la Entidad cuenta en su plantilla con un total de 14 empleados (10 hombres y 4 mujeres) con reconocimiento de grado de discapacidad igual o superior al 33%, todos con contrato indefinido y total integración en la Caja.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO [GRI 401-3]

La jornada máxima de trabajo es de mil setecientas horas anuales, especificado en el convenio colectivo. La distribución de la jornada es de lunes a viernes de ocho a quince horas. Las vacaciones anuales son veinticuatro días laborales, que se gestionan a través del portal del empleado.

La conciliación de la vida laboral con la familiar como eje de las políticas de igualdad constituye, a su vez, uno de los aspectos más relevantes de la gestión de los Recursos Humanos en Caja Rural Granada.

Todas las solicitudes emitidas por los empleados en relación con la conciliación han sido atendidas. Las solicitudes fundamentalmente se han orientado hacia la excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cuidados de familiares, diferentes solicitudes de reducción de jornada, licencia retribuida especial.

Durante el ejercicio 2019 han disfrutado de excedencia un total de 27 empleados, (25 empleadas y 2 empleados).

Respecto al tipo de excedencia es la de cuidado de hijos la que más se solicita: 19 (18 mujeres y 1 hombre) sin duda la medida de conciliación de la vida profesional y laboral más demandada.

Por otro lado, han sido 2 (2 mujeres) los integrantes de la plantilla que han disfrutado de excedencia voluntaria especial acogida a nuestro convenio colectivo.

Así mismo han sido 6 (5 mujeres y 1 hombre) los empleados que han disfrutado de una excedencia voluntaria acogida al art 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante 2019 una empleada ha accedido a la excedencia por cuidado de familiar.

HORAS ABSENTISMO:	64.624
TOTAL HORAS PLANTILLA:	1.310.771
RATIO:	4,93 %

TABLA 7

Respecto a las solicitudes de jornada reducida 10 (10 empleadas) han hecho uso de su derecho a disfrutar de la reducción de jornada, de los cuales han sido atendidos 2 casos (mujeres) desde la Mutua de Accidentes MC Mutual (prestación CUME).

ACCESIBILIDAD

El edificio de servicios centrales dispone de un ascensor exterior para el acceso a la plaza principal de entrada y a partir de ahí todo el edificio es accesible a través de rampas y ascensores.

Con respecto a las sucursales, desde el año 2004, estamos aplicando el CTE (Código Técnico de la Edificación) y a partir de septiembre de 2011 el RD 293/2011 (Documento técnico sobre Decreto Andaluz de Accesibilidad). Con este nuevo RD en las obras de oficinas (aperturas, reformas y traslados) se trata, en la medida de lo posible, acceder al mismo nivel del acerado o mediante rampas. En el caso de que no sea posible por motivos estructurales se aplican los Artículos 25 y 75 del Real Decreto de Accesibilidad en el que nos da la posibilidad de utilizar ayudas técnicas (rampas portátiles y aviso acústico en el exterior). Esta normativa se aplica igualmente en la instalación de Cajeros. El canal Banca Electrónica no dispone de medidas de accesibilidad, más allá de que el propio servicio es una medida de accesibilidad respecto del canal presencial.

6. EL SISTEMA RETRIBUTIVO

[GRI 102-37] [GRI 102-35]

Caja Rural Granada ha aprobado su Política de Remuneraciones [GRI 102-36] asociada a la gestión del riesgo que viene a dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Directiva 2006/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006.

Esta Política a su vez incorpora los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos internacionales, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Los Principios para las buenas prácticas en materia de remuneración, del Foro de Estabilidad Financiera, que el G-20 se comprometió a respaldar y aplicar.
- Los Principios de alto nivel para las Políticas de Remuneraciones, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 20 de abril de 2009.
- La Recomendación de la Comisión Europea sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros, de 30 de abril de 2009.
- Las Guías para Políticas y Prácticas de Remuneración, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010.
- Gama de metodologías para “La alineación de riesgo y desempeño en la remuneración” del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.
- Las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración MIFID emitidas por ESMA.

Los documentos anteriores recogen la necesidad de que las entidades financieras cuenten con una política de remuneraciones, aprobada por su órgano de administración, en la que se alineen los objetivos propios del personal con los intereses a largo plazo de su entidad, descartando así una asunción excesiva de riesgos.

REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Desglose de las distintas retribuciones percibidas por los miembros de los órganos de gobierno.

RETRIBUCIONES ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EQUIPO DIRECTIVO EN 2019 MILES DE EUROS	
Retribución media consejeros (miles de euros)	26,91
Retribución media directivos (miles de euros)	159,3

* Incluye al director general.

TABLA 8

REMUNERACIONES DE LOS EMPLEADOS Y EVOLUCIÓN

RETRIBUCIONES BRUTAS POR SEXO Y CATEGORÍA PROFESIONAL (EUROS)	H	M
MANDO INTERMEDIO		
2018	55.781,95	50.905,38
2019	56.548,14	52.416,55
TÉCNICOS		
2018	42.525,77	39.837,48
2019	43.314,88	40.898,75
OTROS		
2018	33.125,14	33.691,20
2019	35.047,28	34.566,08
GESTORES		
2018	32.464,05	30.600,56
2019	33.855,56	31.506,59

TABLA 9

Los datos de equipo directivo y presidencia se detallan en la información que aparece en informe de gobierno directivo.

Estos datos excluyen al director general y al presidente.

RETRIBUCIONES BRUTAS POR SEXO Y TRAMOS DE EDAD (EUROS)

AÑO	TRAMO EDAD	H	M
2018	Hasta 30	22.311,80	23.602,86
	31 a 40	38.647,16	33.420,59
	41 a 50	44.868,91	40.244,37
	51 a 59	53.226,31	43.008,74
	60 o más	60.717,79	37.766,83
2019	Hasta 30	24.892,33	24.421,34
	31 a 40	39.396,41	34.268,74
	41 a 50	44.549,29	40.073,43
	51 a 59	53.590,75	44.684,88
	60 o más	55.942,83	34.091,35

TABLA 10

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL [GRI 405-2]

En las siguientes tablas se presenta el cálculo de la brecha salarial bruta y ajustada por categorías profesionales homogéneas. La brecha salarial ajustada correspondiente al año 2019 es del -6,99%. La diferencia salarial que se observa en las remuneraciones medias, presentadas por categoría profesional, son resultado, principalmente, de la composición histórica de género de la compañía que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres.

BRECHA SALARIAL BRUTA	
Categoría profesional con antigüedad	Diferencia (%)
Mando intermedio	(7,16%)
Técnicos	(3,15%)
Gestores	(6,76%)
Otros	(2,34%)

Este análisis presenta la diferencia que existe entre la retribución total promedio de los hombres frente a la retribución total promedio de las mujeres, por categoría profesional.

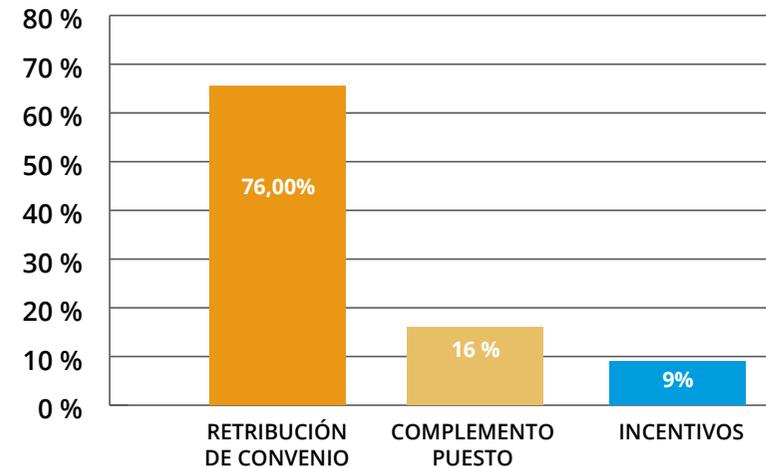
TABLA 11

BRECHA SALARIAL AJUSTADA (%)	
2019	(6,99 %)

Brecha salarial, medida como la diferencia en las remuneraciones medias entre una mujer y un hombre, incluyendo la antigüedad.

TABLA 12

La estructura del sistema retributivo en Caja Rural Granada, busca una coherencia interna entre los distintos componentes retributivos y los diferentes puestos y responsabilidades, ajustándose a la realidad del mercado y asegurando una progresión y promoción profesional de su plan retributivo tiene cabida la retribución variable cuya consecución está sujeta al cumplimiento de los objetivos establecidos.



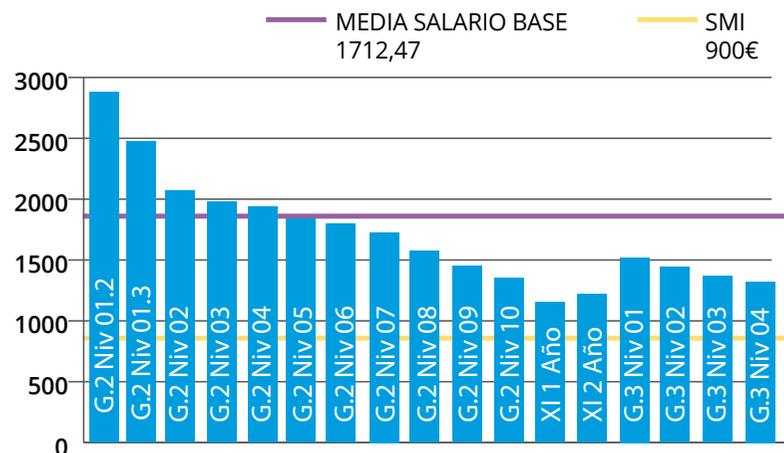
DISTRIBUCIÓN MASA SALARIAL

GRÁFICO 9

PROPORCIÓN ENTRE SALARIO BASE DE ENTRADA Y EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: (EN EUROS). [GRI 102-38]

Concepto	Mensual	Nº pagas	Anual	Var. Abs.	Var. Relat.
Salario Mínimo Interprofesional 2019	900,00	12	10.800,00	0	100,00%
Salario Acceso 1º Año (2019) Caja Rural Granada	1.152,19	16	18.435,04	7.635,04	70,69%

TABLA 13



REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL EN RELACIÓN CON EL SMI

GRÁFICO 10

En el Informe de Gobierno Corporativo se desglosan también las distintas retribuciones percibidas por algunos de los miembros de los órganos de gobierno, por ejemplo: [GRI 102-35] [GRI 102-37]

RETRIBUCIONES A ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EQUIPO DIRECTIVO (EN MILES DE EUROS)	2017	2018	2019
Retribución fija	133(*)	134(*)	137(*)
Dietas de los consejeros del Consejo Rector	171	191	187
Otras remuneraciones	-	-	-
Remuneración del equipo directivo (recurrente)	980	1.093	1.059

(*) Corresponden a retribución satisfecha por condición de empleado y no de consejero.

TABLA 14

7. LOS BENEFICIOS SOCIALES

[GRI 401-2]

La plantilla de Caja Rural Granada dispone de un alto nivel de beneficios sociales, que abarcan prácticamente todo el abanico de posibilidades, como son seguros de vida, accidente, planes de pensiones, condiciones preferenciales en seguros de hogar, protección, automóvil, ayuda de estudios tanto para hijos como para empleados, servicio médico propio con asistencia y emisión de recetas de la Seguridad social.

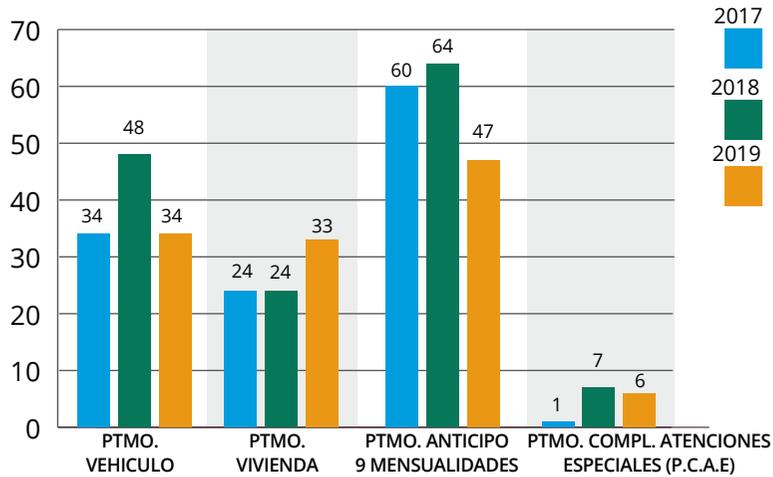
Uno de los beneficios sociales más apreciados es el de los préstamos sociales para todas las necesidades particulares del empleado, desde la adquisición de vivienda habitual, vehículo, préstamos personales al 0%, y préstamos para atenciones especiales.

Por otra parte, Caja Rural Granada intenta aprovechar las diferentes ventajas que los cambios legislativos ponen al alcance de las empresas para favorecer a sus empleados. Por ejemplo, a través del Plan de Retribución Flexible, destinado al pago de guarderías, seguro de salud y mediante el cual el empleado consigue diferentes ventajas fiscales.

Otro ejemplo sería el cambio de referente en la retribución en especie de los préstamos sociales. En resumen, son numerosos los beneficios sociales que disfruta la plantilla de Caja Rural Granada pero es de resaltar la política orientada a la búsqueda constante de optimización de estos beneficios.

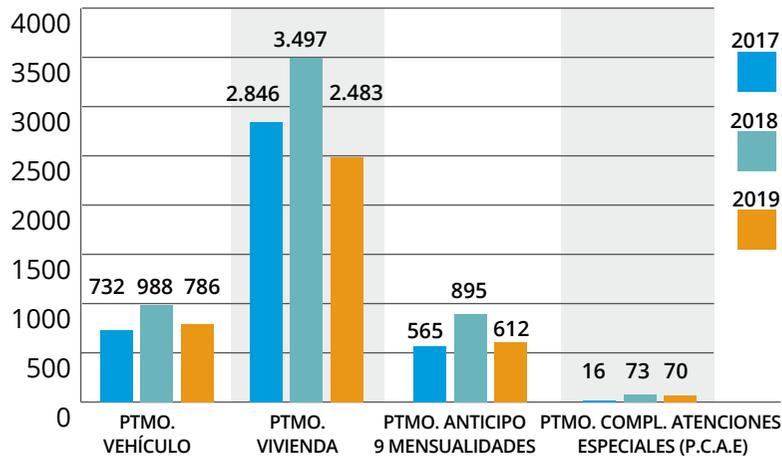
Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo:

Aportación a sistemas de previsión social durante 2019: 1.396.518,19 €



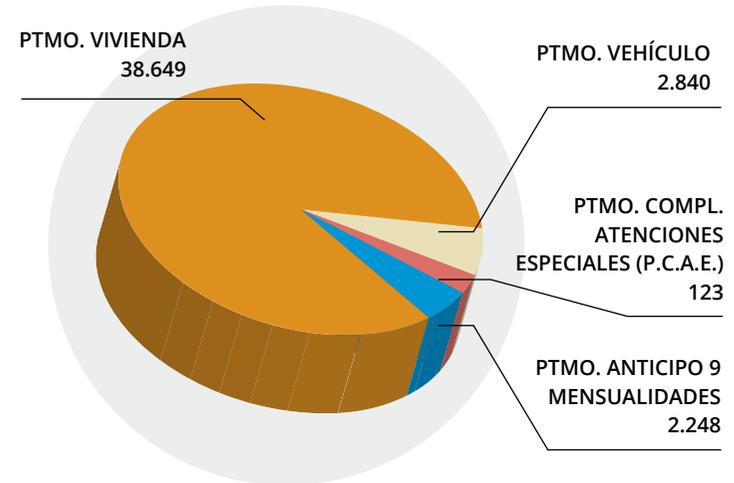
NÚMERO DE PRÉSTAMOS SOCIALES CONCEDIDOS

GRÁFICO 11



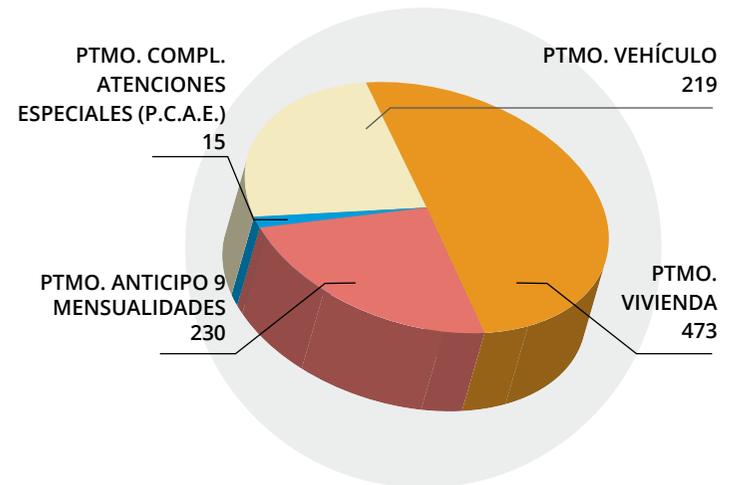
IMPORTE DE PRÉSTAMOS SOCIALES CONCEDIDOS (MILES DE €)

GRÁFICO 12



IMPORTE PRÉSTAMOS SOCIALES VIVOS (MILES DE €)

GRÁFICO 13



PRÉSTAMOS SOCIALES VIVOS (Nº DE OPERACIONES)

GRÁFICO 14

8. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

[G4-FS4] [GRI 404-1]

HORAS PROMEDIO FORMACIÓN 2019 POR PERFIL	H	M	TOTAL GENERAL
DIRECTIVOS	1,33	-	1,33
GESTORES	37,74	56,80	94,54
MANDO INTERMEDIO	39,32	17,30	56,62
OTROS	0,06	0,18	0,24
TÉCNICOS	15,79	24,11	39,90
Total general	94,24	98,39	192,62

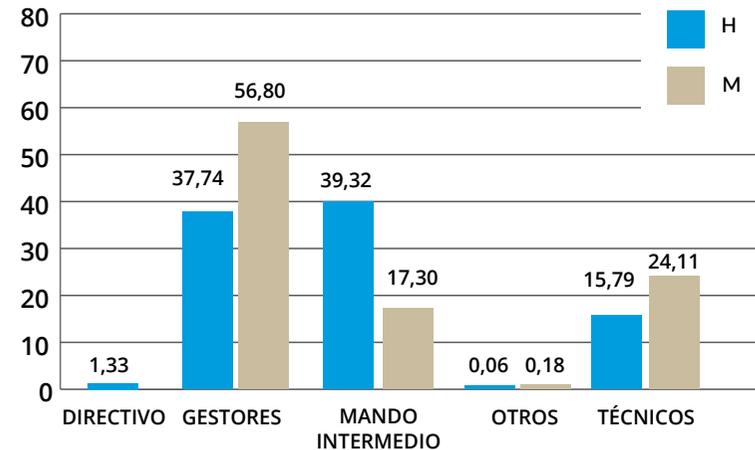
TABLA 15

La apuesta por la formación es una garantía de éxito, ya que se consigue una mayor cualificación, implicación y calidad, Durante este año la media de horas de formación por personal formado ha sido de 96,93 horas, con participación de 10,44 asistencias a acciones formativas por empleado que pueden ser tanto presenciales como e-learning.

La formación llega a prácticamente la totalidad de la plantilla, manteniendo la Caja el mismo nivel de esfuerzo al conseguir formar cada año cerca del 100% de nuestros compañeros, tanto de la Red comercial como de nuestros Servicios Centrales.

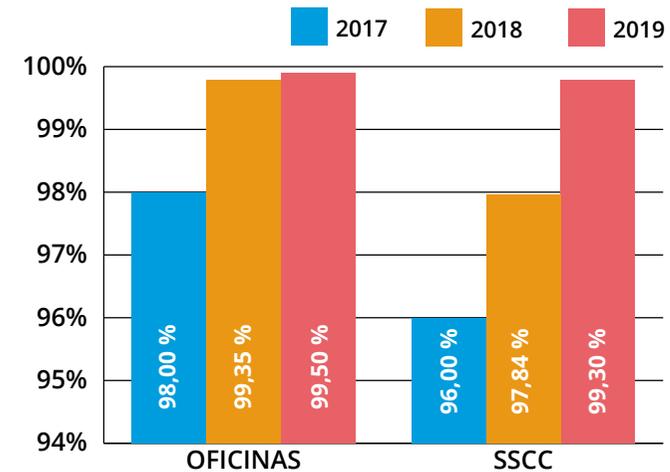
HORAS FORMACIÓN / EMPLEADO			
Año	2017	2018	2019
H	52,11	104,00	94,24
M	56,54	110,53	98,39

TABLA 16



HORAS FORMACIÓN POR PUESTO Y SEXO

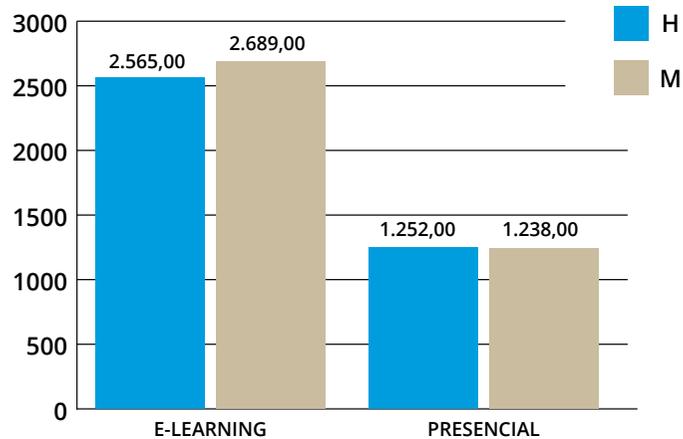
GRÁFICO 15



% FORMACIÓN PERSONAL

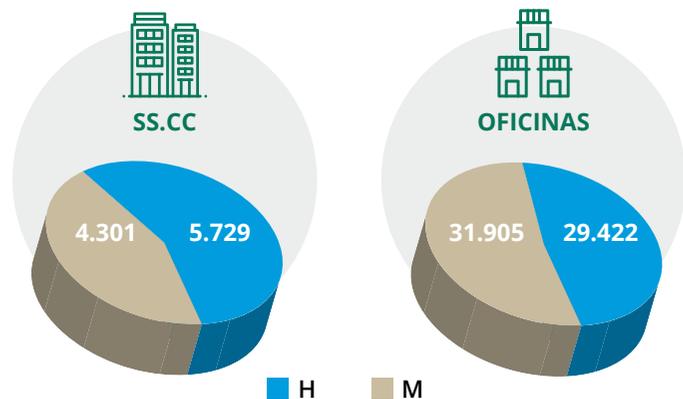
GRÁFICO 16

Continúa la tendencia del incremento de la formación bajo la metodología de e-learning frente a las modalidades tradicionales de presencial o distancia. Este método cada vez se hace más cómodo y accesible ya que los compañeros pueden adaptar su disponibilidad de tiempo dedicado al estudio a sus necesidades.



ASISTENCIAS FORMATIVAS 2019

GRÁFICO 17



HORAS DE FORMACIÓN POR DESTINO

GRÁFICO 18

En relación a la formación que los miembros del Consejo Rector:

Recibieron formación durante 2019 [GRI 102-27] en «Nuevo Modelo de Cumplimiento Normativo».

EMPLEADOS ACREDITADOS COMO ASESORES FINANCIEROS

Atendiendo los criterios establecidos por MIFID II la Entidad cuenta con un total de 660 integrantes acreditados a 31/12/2019. Respecto al personal relevante (personal que asesora e informa) de la Entidad un total de 581 integrantes (93,10%) de la red dispone de acreditación de Asesor Financiero. Durante 2019 han sido un total de 43 empleados los que han conseguido su acreditación como asesores financieros a través de la formación puesta a su disposición desde la Caja.

Adicional a los nuevos acreditados del año 2019 el resto han recertificado esta acreditación Mifid II accediendo y superando 30 de horas de formación prevista al efecto.

EMPLEADOS ACREDITADOS NUEVA LEY DE CONTRATOS DE CRÉDITO INMOBILIARIO

La Ley de Contratos de Crédito Inmobiliario y su complementación por la Orden ECE/482/2019 de 26 de Abril, por la que se modifican la Orden EHA/1718/2010, de 11 de junio, de regulación y control de la publicidad de los servicios y productos bancarios, y la Orden EHA/2899/2011, de 28 de octubre, de transparencia y protección del cliente de servicios bancarios ha establecido en materia de formación unas exigencias sobre conocimientos a todo el personal que informe o comercialice préstamos inmobiliarios.

Durante 2019 un total de 625 empleados de la red de oficinas, así como otros de Servicios Centrales que comercializan o toman decisiones sobre préstamos inmobiliarios han acreditado objetivamente que poseen conocimientos y competencias ante una empresa certificadora (Universidad Carlos III de Madrid) y han superado una serie de módulos formativos de hasta 50 horas.

Indicar que la citada orden establece una formación continuada de contenido teórico y práctico de un mínimo de 10 horas y hasta 15 en otros casos con carácter anual.

PROGRAMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. [GRI 404-3]

Caja Rural Granada cuenta con distintos canales para la evaluación del desempeño y el rendimiento, adaptados a los requerimientos de los perfiles del personal en torno a las que giran las directrices del desarrollo profesional y reconocimiento. Se considera de suma importancia la oportunidad que el proceso de evaluaciones supone al poder contrastar el nivel de desempeño y objetivos de mejora y desarrollo.

Los tres procedimientos básicos son:

- 1 Contratación inicial: El 100% de los contratos laborales en cualquiera de sus modalidades, participa en procesos de evaluación de desempeño específica durante un periodo no inferior a dos años.
- 2 El modelo de retribución variable, del que se beneficia el 100% de la plantilla, implica una valoración de la contribución individual a la consecución de los objetivos.
- 3 Por último el proceso general de evaluación de desempeño que es obligatorio, partiendo de cualquier empleado y/o de su superior inmediato y se encuentra sistematizado mediante un procedimiento.

Se establece una medición de los 10 valores corporativos (ver epígrafe 3.2 del presente Informe) destacando, tanto los puntos fuertes, como las áreas de mejora con respecto a dichos valores, y el evaluador y evaluado pueden destacar también cualquier aspecto vinculado a su trayectoria profesional que se considere relevante para su desempeño actual o futuro.

9. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

9.1. LA CULTURA PREVENTIVA

La mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de toda la plantilla es, para la Dirección de Caja Rural Granada, un objetivo de carácter estratégico y esencial que ha de ser alcanzado, mediante la aplicación de una política de prevención de los riesgos laborales, fundamentada en la integración indisoluble de ella en la gestión de todos los niveles de la línea jerárquica de mando.

Pero no sólo se trata de una responsabilidad derivada de la normativa legal, es también una estrategia de gestión empresarial que está íntimamente ligada a la calidad de nuestra gestión, del producto que generamos y del servicio que ofrecemos a nuestros clientes, tanto internos como externos. Por consiguiente, está ligada fuertemente a la productividad y desde luego a la competitividad e imagen de Caja Rural Granada.



GRÁFICO 19

Estructura para la gestión de las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales en Caja Rural Granada.

9.2. SERVICIO PROPIO MANCOMUNADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Caja Rural Granada tiene constituido un servicio de prevención mancomunado de riesgos laborales (OPM), que ejerce las funciones de propio para las empresas a las que ofrece sus servicios.

La OPM asume como especialidades preventivas:

- La seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial en el trabajo.
- La ergonomía y la psicología del trabajo.

9.3.

SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA SALUD

En nuestro caso el Servicio de Vigilancia de la Salud, está conformado por personal propio, autorizado para su funcionamiento por la Autoridad Laboral como un Servicio Sanitario en Empresas y cuyo N.I.C.A es 25334.I, Está integrado por un médico especialista en Medicina del Trabajo y una DUE especialista en Enfermería del Trabajo.

Este Servicio de Vigilancia de la Salud, es un valor en alza que año tras año es reconocido, apreciado y valorado por la plantilla de Caja Rural. Por ello cada año es una de las unidades mejor valoradas por la Encuesta de Cliente Interno.

Está situado en nuestros Servicios Centrales y asume la siguiente oferta asistencial:

- 1 Realización de reconocimientos médicos.
- 2 Tarea asistencial.
- 3 Control y seguimiento de enfermedades crónicas.
- 4 Seguimiento de Bajas por I.T y A.T.
- 5 Educación para la Salud.
- 6 Derivación y control de resultados de especialistas.
- 7 Campaña de Vacunación Antigripal.
- 8 Dotación de Material de botiquines a oficinas.

Son funciones propias de este Servicio de Vigilancia de la salud las siguientes:

- 1 Posibilitar el diagnóstico precoz de las enfermedades profesionales, relacionadas con el trabajo, los accidentes y reducir consecuencias o secuelas, derivadas de sus etapas avanzadas.
- 2 Contribuir a la evaluación del riesgo.
- 3 Orientar las investigaciones de accidentabilidad y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- 4 La planificación de los servicios de atención médica.
- 5 Perfeccionar los registros o los sistemas de información clínico/médica (mortalidad/morbilidad) en calidad y cobertura.

- 6 Desarrollar aspectos epidemiológicos que ayuden en el control, prevención y erradicación de enfermedades.
- 7 Ayudar a definir o reorientar políticas y planes de salud.

En resumen, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

Merece especial atención la labor llevada a cabo en aras de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad participando en diferentes programas y estudios de salud

- 1 Se continúa trabajando en colaboración con la Delegación de Salud, participando de diferentes formas en proyecto de salud laboral, por lo que Caja Rural Granada forma parte desde el año 2014 de la "RED ANDALUZA DE CENTROS DE TRABAJO PROMOTORES DE SALUD". Con talleres informativos como el de "La Hipertensión, prevención, detección precoz y tratamiento". [GRI 102-12]
- 2 Trabajando y aportando ideas en foros y en comunicación con otras empresas que comienzan a andar en esta dirección, siendo Caja Rural Granada un referente en algunos casos. Ponente en el Taller del INSST sobre "Como ser una empresa Saludable".
- 3 Continuamos con los programas de detección precoz del Cáncer de Colon, con la realización de una prueba de cribado, para detectar sangre oculta en heces, a todos los mayores de 45 años o con sintomatología sugerente de esta patología.
- 4 Se continua con el programa de Prevención de la Osteoporosis, para todas las mujeres mayores de 50 años, incluyendo una analítica específica y en caso de necesidad con la prescripción de tratamiento y de recomendaciones higiénico-dietéticas.
- 5 Continuación del programa de Detección precoz patologías ginecológicas, con revisiones periódicas para las trabajadoras de Caja Rural.
- 6 Programa de detección precoz de Cáncer de mama, con la realización de ecografías y mamografías de cribado, bianuales o con menor plazo según recomendaciones del especialista.
- 7 Información sobre control de estrés y hábitos de sueño.
- 8 Información personalizada sobre alimentación y actividad física a trabajadores en los que se detecta una deficiente información que da lugar a hábitos poco saludables, sedentarismo, nutrición poco equilibrada, dando lugar a sobrepeso, hipertensión y dislipemias entre otras cosas.
- 9 Formación en primeros auxilios y uso del desfibrilador semiautomático a los trabajadores que conforman los equipos de primera intervención en emergencias, con la colaboración del departamento de Formación.

- 10 Desarrollo del pilotaje del programa de Bienestar Emocional en los lugares de Trabajo en colaboración con la Escuela Andaluza de Salud Pública y la Delegación de Salud.
- 11 Continuando con este trabajo de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, se publican en el C.I., diferentes artículos de salud de interés para todos, trabajadores y familiares, como han sido los siguientes:
- Decálogo de recomendaciones ante la gripe.
 - Estemos atentos: signos de alarma a estudiar.
 - 7 preguntas (con respuesta) sobre que debes hacer para prevenir el cáncer de colon.
 - Novedades en alergia estacional esta primavera.
 - 1 minuto de música contra el cáncer.
 - ¿Qué es el colesterol?
 - Consejos para combatir los síntomas del ojo seco.
 - Decálogo del sueño.
 - Gota y verano.
 - Recomendaciones, hábitos y manipulaciones alimentarias.
 - 5 técnicas de relajación para manejar el estrés y la ansiedad.
 - Nutrientes necesarios para tus ojos.
 - Detección precoz del cáncer de próstata.
 - Chicota afirma que en Navidad es importante cuidar el corazón, sobre todo si se padece diabetes.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Se ha ofrecido la realización de exámenes de Salud a todos los trabajadores de la Empresa, a través de una aplicación en la intranet por la que ellos mismos deciden el día y hora de su reconocimiento médico para una mejor coordinación con el funcionamiento y las necesidades de las oficinas y departamentos a los que pertenecen. Realizándose un total de 409 exámenes de salud.

PROTOCOLOS MÉDICOS ESPECÍFICOS REALIZADOS:

- Pantallas de visualización de datos.
- Movimientos repetitivos.
- Conductores.

EXPLORACIONES COMPLEMENTARIAS REALIZADAS:

• Audiometrías	397	• Mamografías	58
• Electrocardiogramas	392	• Ecografías	17
• Espirometrías	395	• Hemocult	51
• Control visión	396	• Vacunación antigripal	130
• Control peso-tensión	398	• Vacunación hepatitis	1
• Control Bucal	389	• Visitas fuera de SVS	14
• Radiografías	7	• Botiquines	58

9.4.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

[GRI 403-1]

Caja Rural Granada cuenta con un Comité de Seguridad y Salud que está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales se reúne con carácter trimestral.

Vela por:

- La Seguridad en el Trabajo.
- La Higiene Industrial en el Trabajo.
- La Ergonomía y la Psicología del Trabajo.
- La Vigilancia de la Salud, especialmente.

La totalidad de los trabajadores a través de sus representantes designados por y entre los miembros del Comité de Empresa se encuentran representados en este Comité de Seguridad y Salud.

Caja Rural Granada hace suya la idea de que la prevención es el tratamiento más eficaz tanto en materia de riesgos laborales como en otras áreas. Por esta razón trabaja en este campo desde hace muchos años y en diversas vertientes, tanto desde el seno de la Entidad como con otras empresas colaboradoras.

Nuestra Entidad ha mostrado siempre un interés adicional, más allá del mínimo legal para que sus trabajadores presten su trabajo en las mejores condiciones laborales de entorno, medios y organización, preocupándose por conocer el estado de las mismas. Una de las formas de conocer la situación de esas condiciones de trabajo es a través de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

9.5.

PLANIFICACIÓN ANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

[G4-FS4]

PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS CAJA RURAL GRANADA							
Nº ORDEN	OBJETIVO O ACTIVIDAD PLANIFICADA	RESPONSABLE	MATERIALES y HUMANOS	RECURSOS	RESULTADO ESPERADO	Fecha Prevista	Fecha Real
1.	EVALUACIÓN DE RIESGOS		MATERIALES y HUMANOS	ECONÓMICOS			
1.1.	Realizar la evaluación de riesgos de los centros de trabajo de nueva apertura, reformados y trasladados	Dpto. RR. HH.	Técnico de Prevención OPM	Concierto con la OPM	Todas las oficinas tengan su evaluación inicial de riesgos	Quando sean notificados	
1.2.	Continuar con la revisión de la evaluación de riesgos de los centros de trabajo	Dpto. RR. HH.	Técnico de Prevención OPM	Concierto con la OPM	Revisión de las evaluaciones de riesgos de todos los centros de trabajo	Enero – diciembre 2019	Enero – diciembre 2019
1.3.	Evaluación de las condiciones higiénicas (iluminación, ruido, temperatura y humedad) de los centros de trabajo	Dpto. RR. HH.	Técnico de Prevención OPM	Concierto con la OPM	Todas las oficinas tengan evaluadas las condiciones higiénicas	Enero-diciembre 2019	Enero – diciembre 2019
2.	PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA						
2.1.	Implantación de las propuestas de medidas preventivas a adoptar en los diferentes centros de trabajo revisados	Dpto. Patrimonio.	Empresas externas	Presupuestos Mantenimiento en partida de prevención	Suprimir o disminuir los riesgos detectados en las oficinas visitadas	Enero – diciembre 2019	Enero – diciembre 2019
2.2.	Coordinación de las actividades con el técnico de prevención de la OPM, patrimonio, seguridad y RR.HH.	Dpto. RR. HH.	Coordinadora Prevención	Propio de la empresa	Agilizar la planificación de la actividad preventiva	Enero – diciembre 2019	Enero – diciembre 2019
3.	FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES						
3.1.	Información de los riesgos del puesto y del centro de trabajo a cada trabajador a través de la Ficha de Información de riesgos que facilita el Técnico de Prevención de las oficinas que evalúa	Dpto. RR. HH.	Coordinadora de Prevención	Concierto con la OPM	Tener informado a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto y del centro de trabajo	Enero – diciembre 2019	Enero – diciembre 2019
3.2.	Formación e información en materia preventiva a los trabajadores de nuevo ingreso	Dpto. Formación.	OPM	Facilitado por la OPM	Formación en materia preventiva	Quando se incorporen	
3.3.	Nueva formación a todo el personal sobre riesgos en trabajos con PVD	Dpto. Formación.	MC Mutual	Facilitado por MC Mutual	Formación en materia preventiva	Marzo- abril 2019	Marzo- abril 2019
3.4.	Formación en posibles situaciones de emergencia y medidas a adoptar. Reorganización de los EPIS y formación	Dpto. Formación.	OPM	Concierto con la OPM	Tener formado a los trabajadores en situaciones de emergencias	Febrero 2019	Febrero 2019

PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS CAJA RURAL GRANADA

Nº ORDEN	OBJETIVO O ACTIVIDAD PLANIFICADA	RESPONSABLE	RECURSOS	RESULTADO ESPERADO	Fecha Prevista	Fecha Real	
3.	FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES		MATERIALES y HUMANOS	ECONÓMICOS			
3.5.	Formación a los empleados de la red de oficinas a través de la Intranet - Portal del empleado en el Módulo de violencia laboral	Dpto. Formación	MC Mutual	Concierto con MC Mutual	Conocimiento del estrés y Técnicas de afrontamiento	Intranet	Intranet
3.6.	Formación a los empleados de Servicios Centrales y de oficinas a través de la Mutua de un curso sobre estrés	Dpto. Formación	MC Mutual	Concierto con MC Mutual	Conocimiento del estrés y Técnicas de afrontamiento	Intranet	Intranet
3.7.	Artículos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad	S.V.S.	Propios del S.V.S.		Fomentar conciencia preventiva y de promoción de la salud	Anual	Anual
3.8.	Formación en Primeros Auxilios Málaga y Zona Sur	S.V.S.	Propios del S.V.S.		Información sobre forma de actuación en casos de emergencia		
3.9.	Programa BELT	S.V.S.	EASP/Delegación de Salud/Caja Rural Granada		Pilotaje de un programa para fomentar el bienestar emocional	Enero –marzo 2019	Enero – marzo 2019
4.	MEDIDAS DE EMERGENCIA						
4.1.	Realización simulacro en los Servicios Centrales	Dpto. Seguridad.	Propios	No requiere	Optimizar la detección de emergencia y rapidez en la evacuación del edificio	Marzo 2109	Marzo 2019
5.	CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN						
5.1.	Posturas correcta en trabajos con PVD	S.V.S.	Coordinadora de prevención	No requiere	Intentar reducir las patologías asociadas	Visitas a oficinas	Visitas a oficinas
5.2.	Dieta sana, actividad física y gestión de estrés	S.V.S.	Coordinadora de prevención	No requiere	Intentar reducir las patologías asociadas	Segundo semestre	Segundo semestre
6.	MEMORIA ANUAL						
6.1.	Realización de la Memoria anual 2018	Dpto. RR. HH.	Asesoramiento OPM	Propios	Información sobre las actividades desarrolladas en materia preventiva	Enero - febrero 2019	Enero - febrero 2019
7.	VIGILANCIA DE LA SALUD						
7.1.	Realización de exámenes de salud según criterios Art. 37. 3 del RD. 39/ 1997	Dpto. RR. HH.	S.V.S.	S.V.S.	Garantizar la vigilancia periódica de la salud	Ver cronograma de vigilancia de la salud	
7.2.	Seguimiento y análisis de la accidentalidad en la Entidad	Dpto. RR. HH.	S.V.S.	S.V.S.	Conocimiento de la evolución de la accidentalidad	Continuado	Continuado
7.3.	Programa de Detección precoz del cáncer de colon	Dpto. RR. HH.	S.V.S.	S.V.S.	Detección precoz de patologías potencialmente peligrosas	Continuado	Continuado
7.4.	Programa de detección precoz de cáncer ginecológico y de mama				Detección precoz de patologías potencialmente peligrosas	Continuado	Continuado

PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS CAJA RURAL GRANADA							
Nº ORDEN	OBJETIVO O ACTIVIDAD PLANIFICADA	RESPONSABLE		RECURSOS	RESULTADO ESPERADO	Fecha Prevista	Fecha Real
7.5.	Programa de prevención de la osteoporosis	Dpto. RR. HH.	S.V.S.	S.V.S.	Prevención de complicaciones derivadas de este síndrome	Continuado	Continuado
8.	OTROS						
8.1.	“Control de las Condiciones de Trabajo”	Dpto. RR. HH.	OPM y Servicio Médico	Concierto con la OPM y Servicio Médico	Análisis de posibles medidas preventivas o correctoras sobre factores psicosociales	Mayo –junio 2019	Mayo –sept 2019
8.2.	Coordinación de actividades empresariales	Dpto. RR. HH.	Coordinadora de prevención	Coordinadora de prevención	Control de las subcontratas y puesta al día en el intercambio de documentación	Anual	Anual

TABLA 17

PLAN DE MOVILIDAD Y SEGURIDAD VIAL DE CAJA RURAL GRANADA

La Caja tiene a disposición de la plantilla a través del Portal del Empleado un Plan de Movilidad y Seguridad Vial, dirigido a todo el personal de la Caja. Esta iniciativa del Área de Recursos Humanos nació con el objetivo de contribuir a la reducción de la accidentalidad vial, tanto a nivel general, como aquella que tiene lugar con motivo de nuestros desplazamientos por razones laborales, ya que aún siendo escasa esta accidentalidad, resulta en la práctica, la única que tiene lugar en nuestra Entidad.

Este plan se desglosa en tres apartados:

- Se informa de las ventajas de disponer de una formación preventiva en seguridad vial.
- En este punto se recogen recomendaciones para que el trabajador/a conduzca en las mejores condiciones. Por un lado se le invita a recibir formación en técnicas de conducción preventiva o defensiva que permiten al conductor depender únicamente de sí mismo, para evitar cualquier peligro. Por otro lado se exponen las alternativas al transporte privado que de forma individual cada trabajador/a puede adoptar tales como el uso de transporte público, el vehículo compartido, etc. e incluso acceder a nuestro trabajo cada día caminando.
- Por último, se incluyen una serie de medidas que la Caja como empresa adopta para contribuir a que los desplazamientos de los trabajadores/as se realicen en las mejores condiciones.

PLAN DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN CAJA RURAL GRANADA

Desde el Área de Recursos Humanos y a través del Departamento de Relaciones Laborales, se crea un Plan de Prevención de la Violencia Laboral Externa, con él, ante todo se pretende que el trabajador tenga muy claros dos puntos:

- 1º Que ante este tipo de situaciones, nuestra profesionalidad y buen hacer deben prevalecer.
- 2º Que cualquier integrante de la plantilla de Caja Rural Granada que sea objeto de Violencia Laboral, sepa que la empresa está a su lado y que le ofrecerá los medios necesarios para que no se sienta intimidado por la mala actitud de un cliente.

Para ello el Plan de Prevención de Violencia Laboral, se da a conocer a todos los trabajadores, a través de su publicación en el Portal del Empleado, donde permanece de forma permanente, para ser consultado en caso de necesidad.

El mismo se desglosa en cuatro apartados:

- Definición de Violencia Laboral.
- Política de Prevención de la Violencia Laboral en Caja Rural Granada.
- Procedimiento de actuación del trabajador en situaciones de Violencia Laboral.
- Actuaciones posteriores a la situación de Violencia Laboral.

Este Plan se creó como un instrumento útil para prevenir y resolver estas situaciones, siempre indeseadas.

10. REPRESENTACIÓN SINDICAL

[GRI 102-41] [G4-FS5] [GRI 403-1]

Según se recoge en el convenio colectivo los empleados de Caja Rural Granada tienen derecho a participar [GRI 102-41] en la empresa según la Ley Orgánica de la Libertad Sindical. En este sentido Caja Rural Granada reconoce los cauces ordinarios de representación sindical a través de las secciones sindicales de SICAR (Sindicato Independiente de Cajas Rurales) y de la sección sindical de CCOO.

Las reuniones entre los representantes sindicales y la Caja tienen una periodicidad prevista de antemano, y se reúnen tanto con Director General y Director de Recursos Humanos.

Además de estas reuniones, los representantes laborales tienen una participación activa en las siguientes comisiones:

- Comisión Permanente.
- Comisión de Salud Laboral.
- Comisión de Categorización de puestos de responsabilidad.
- Comisión de Formación y Selección.
- Comisión de Igualdad.

De las elecciones sindicales celebradas durante 2019 se desprendieron los siguientes resultados en los tres Comités de Empresa que existen, de acuerdo con la legalidad vigente:

Comité de Empresa	Granada	Sucursales	17 miembros (9 hombres / 8 mujeres)
Comité de Empresa	Granada	SS.CC	9 miembros (6 hombres / 3 mujeres)
Comité de Empresa	Málaga		5 miembros (5 hombres / 0 mujeres)

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 99,9% de la plantilla está cubierta por el XXI convenio colectivo para Sociedades Cooperativas de Crédito. Este ha vencido a finales de 2018 y durante 2019 se ha constituido la Mesa Negociadora del XXII Convenio Colectivo. [GRI 102-41]

BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La labor llevada a cabo en aras de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad participando en diferentes programas y estudios de salud, como se detalla a continuación:

Con la Delegación de Salud, participando de diferentes formas en proyecto de salud laboral, por lo que Caja Rural Granada forma parte desde el año 2014 de la "RED ANDALUZA DE CENTROS DE TRABAJO PROMOTORES DE SALUD".

Trabajando y aportando ideas en foros y en comunicación con otras empresas que comienzan a andar en esta dirección, siendo Caja Rural Granada un referente en algunos casos. Ponente en el Taller del INSST sobre "Como ser una empresa Saludable".

Programas de detección precoz del Cáncer de Colon, con la realización de una prueba de cribado, para detectar sangre oculta en heces, a todos los mayores de 45 años o con sintomatología sugerente de esta patología.

Programa de Prevención de la Osteoporosis, para todas las mujeres mayores de 50 años, incluyendo una analítica específica y en caso de necesidad con la prescripción de tratamiento y de recomendaciones higiénico-dietéticas.

Programa de Detección precoz patologías ginecológicas, con revisiones periódicas para las trabajadoras de Caja Rural.

Programa de detección precoz de Cáncer de mama, con la realización de ecografías y mamografías de cribado, bianuales o con menor plazo según recomendaciones del especialista.

Información sobre control de estrés y hábitos de sueño.

Información personalizada sobre alimentación y actividad física a trabajadores en los que se detecta una deficiente información que da lugar a hábitos poco saludables, sedentarismo, nutrición poco equilibrada, dando lugar a sobrepeso, hipertensión y dislipemias entre otras cosas.

Formación en primeros auxilios y uso del desfibrilador semiautomático a los trabajadores que conforman los equipos de primera intervención en emergencias, con la colaboración del departamento de Formación.

Pilotaje del programa de Bienestar Emocional en los lugares de Trabajo en colaboración con la Escuela Andaluza de Salud Pública y la Delegación de Salud.

Continuando con este trabajo de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, se publican en el C.I., diferentes artículos de salud de interés para todos, trabajadores y familiares.

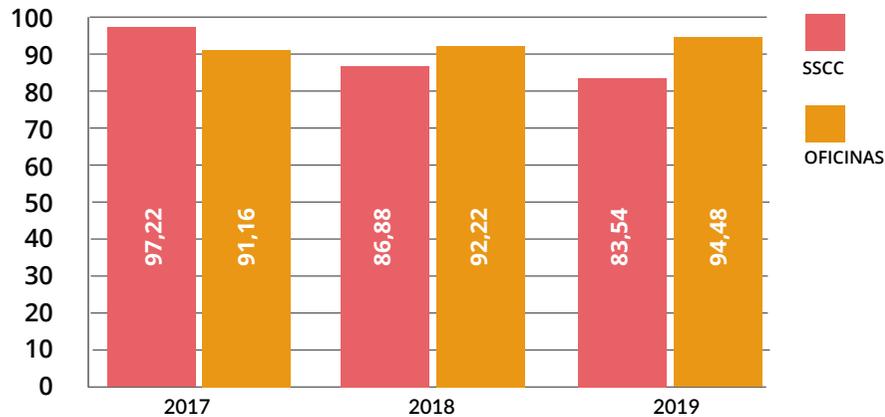
11. EL PROYECTO CADENA CLIENTE-PROVEEDOR INTERNO

[GRI 102-43] [G4-FS5]

Desde 2006, se lleva a cabo a nivel interno el *proyecto de orientación de los servicios centrales a la fuerza de ventas en Caja Rural Granada* fundamentalmente con el fin de evaluar la actividad de los distintos departamentos de los Servicios Centrales en relación con la satisfacción de sus clientes internos (red de Oficinas), desde el punto de vista de los niveles de eficiencia y calidad con los que proporcionan sus servicios / productos y en consecuencia investigar y concretar las expectativas de cada cliente interno con el propósito de concentrar esfuerzos de mejora en aquellos aspectos de mayor criticidad para el funcionamiento integrado de la Entidad y, en particular, el de sus oficinas.

ENCUESTA 2019

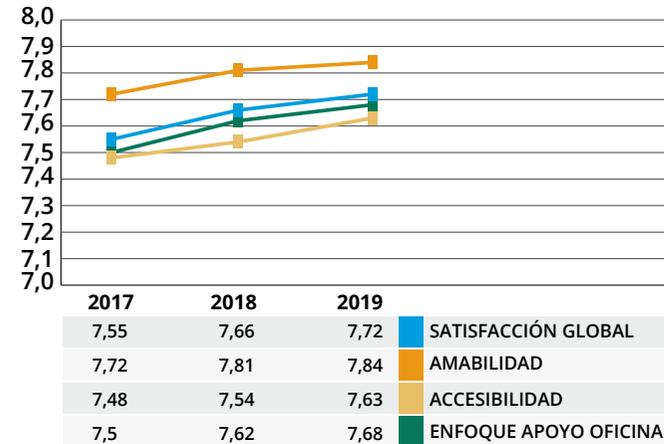
La encuesta se realizó a lo largo del mes de Octubre de 2019 a través de la intranet de la Caja, ha gozado de una importante participación.



PORCENTAJE PARTICIPACIÓN ENCUESTAS CLIENTE INTERNO

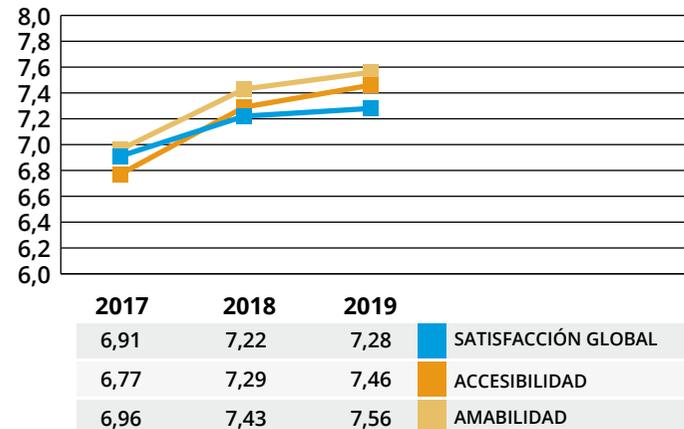
GRÁFICO 20

El objeto de esta encuesta es proveer de información a los departamentos para diseñar los objetivos de mejora del próximo año. Por eso carece de sentido publicar los resultados individuales. Aun así puede resultar interesante ver cómo evolucionan los resultados medios de los atributos que se repiten en las encuestas de todos los departamentos.



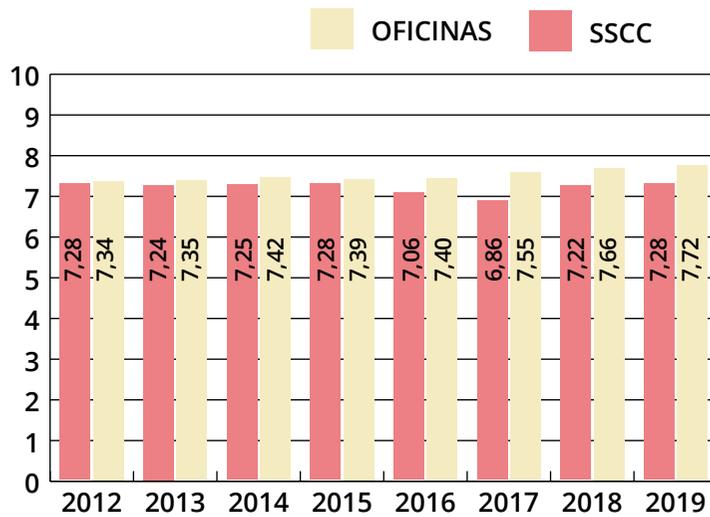
EVOLUCIÓN HISTÓRICA ATRIBUTOS COMUNES. RESPUESTA OFICINAS

GRÁFICO 21



EVOLUCIÓN HISTÓRICA ATRIBUTOS COMUNES. RESPUESTA SSCC

GRÁFICO 22



EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SATISFACCIÓN GLOBAL (OFICINAS)

GRÁFICOS 23 Y 24

Los resultados de este estudio se han incluido, entre otros, en el proyecto *Objetivos de Mejora* que quiere desarrollar un programa de gestión que permite orientar el esfuerzo profesional de la Caja hacia la mejora continua y al enriquecimiento del valor añadido del trabajo mediante objetivos individuales. Como resultado de este programa las distintas unidades de SS.CC. se plantearon para el año 2019, 192 Planes de Acción para la Mejora, con un porcentaje de cumplimiento a 31 diciembre del 96,25%.

ACUERDOS DE NIVEL DE SERVICIO

El año 2011 se puso en marcha el proyecto de Acuerdos de Nivel de Servicio mediante los cuales los distintos departamentos o unidades de los SS.CC. adquieren compromisos de prestar sus servicios con unos determinados valores de calidad medidos objetivamente. En el 2019 los departamentos/unidades han adquirido más de 149 compromisos de servicio (ANS, s) con un grado de cumplimiento del 96,47%.

12. COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

[G4-FS5]

12.1. COMUNICACIÓN DESCENDENTE

REVISTA CONOCERNOS

Caja Rural Granada, está decidida a potenciar la comunicación entre los empleados. Para ello articula y edita de manera periódica dos tipos de publicaciones.



La revista *Conocernos* se publica en soporte papel y proporcionar información actual de interés para la Caja y sus empleados. Tras su aparición en 1995, se retoma su aparición con un formato más gráfico y moderno. Y en donde se puede se pueden aportar opiniones, experiencias profesionales, sugerencias, etc. La sección de noticias muestra los hechos más significativos acontecidos en la Caja como institución en los meses anteriores a la publicación. Aporta además una encuesta para conocer la opinión sobre la revista.

CENTRO DE INFORMACIÓN

El Centro de Información (C.I.) es el portal intranet accesible a todos los empleados que ofrece la información interna de más relevancia, además del acceso a los servicios para empleados. Básicamente este dispositivo dispone fundamentalmente de los siguientes elementos de información:

- Normas: comunicación técnica (productos, procedimientos, normas propiamente dichas, etc.): manual de normas.
- Notas informativas: comunicaciones generales sobre acontecimientos que afectan a nuestro trabajo y están dirigidas a grandes colectivos.
- Catálogo de productos: descripción detallada de los distintos productos con referencia expresa a las características técnicas y aspectos comerciales de cada uno de ellos.
- Portal de empleado: cuya explicación se detalla a continuación.
- Tablón de anuncios: en él todas las organizaciones vinculadas a la Caja cuelgan sus anuncios, informaciones o convocatorias (El Club Social, el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales, el Club de Esquí, etc.).
- Formularios: Diferentes formularios a disposición de los usuarios para solicitudes y tramitación de recursos internos (pedidos de material, parte de viajes, etc.).

EL PORTAL DEL EMPLEADO

Es la herramienta de comunicación entre empleados y la Caja para los temas concernientes a la relación laboral. Dispone de distintas funcionalidades entre las que destaca:

- Detalle de las retribuciones de forma gráfica.
- Acceso al recibo de nómina electrónico desde el año 2000.
- Posibilidad de crear un único PDF con los recibos del año.
- Gestión de absentismo propio y de las personas a cargo.
- La petición y control de vacaciones.
- La ficha de personal, que lleva incorporada el histórico de retribuciones de cada empleado e incorpora el histórico profesional y el histórico de formación.
- Información fiscal.
- Acceso a los documentos que regulan las relaciones laborales (Convenio colectivo, acuerdos laborales, etc.).

Durante este ejercicio 2019 el 100% de la plantilla ha utilizado el Portal del empleado en alguna ocasión.

12.2. COMUNICACIÓN ASCENDENTE

BLOG CUÉNTAME

El *Blog Cuéntame* se constituye como un sistema de recogida de las ideas y de las experiencias de los empleados de la Caja. Las contribuciones de los empleados resultan, en general y para cualquier organización, de suma importancia y se constituyen como un activo de alto valor por el conocimiento y la experiencia acumulada en cada puesto de trabajo, en el contacto con los clientes, en el uso, contraste y validación de los sistemas y procedimientos de trabajo. Es por tanto un sistema de captación y aprovechamiento del conocimiento interno que junto con el conocimiento derivado de la relación con el cliente ayuda a la Caja a conseguir mejores ventajas competitivas.

El funcionamiento del Buzón se recoge en un Reglamento que lo describe y que ha sido comunicado convenientemente a todos los empleados. Cualquier "idea" que pueda suponer un valor añadido para Caja Rural Granada en materia de reducción de costes,

mejora de procesos, nuevos mercados, incremento de ingresos, mejora de la calidad del servicio, de tiempos, etc. Por otra parte las ideas pueden estar referidas a materias o temáticas elegidas como preferentes para el cuatrimestre en curso y que se comunican con antelación suficiente. Los temas o ideas se establecen por el Comité de Calidad en función de las necesidades o estrategias de la Caja. El reglamento de funcionamiento establece todo lo referente a los participantes, los plazos, la valoración de las ideas y experiencias y el sistema de reconocimiento asociado. Con respecto a este último aspecto se establecen premios en especie a las mejores ideas de cada cuatrimestre y anualmente el Comité de Calidad elige las tres mejores ideas de las premiadas en cada cuatrimestre, recibiendo un premio adicional en especie. Las ideas ganadoras se publican en la revista Conocernos con una breve exposición de las mismas.

Durante 2019, el blog Cuéntame ha recibido un total de 4.173 visitas.

INDICADORES BLOG CUÉNTAME	2017	2018	2019
IDEAS RECIBIDAS	212	297	325
IDEAS PREMIADAS	33	29	27
IDEAS POR EMPLEADO	0,27	0,39	0,44

TABLA 18

Desde 2011 ha estado operativa la herramienta y el procedimiento: una herramienta 2.0, tipo blog que permite una comunicación más simple con los suministradores de ideas y resto de personal, que pueden apoyar las ideas o mejorarlas con sus aportaciones y comentarios.

FOROS DE ENCUENTRO

Otro de los sistemas de comunicación ascendente que pone en valor también los conocimientos de los empleados en Caja Rural Granada, son los *Foros de Encuentro*, mejorados y perfeccionados sobre la base de la experiencia que aportaron los Foros Opina. Estos foros surgen con la intención de promover la transmisión del conocimiento desde el personal hasta los órganos de decisión, facilitando con ello el acercamiento de las diferentes áreas y red de oficinas de modo que se mejore el conocimiento mutuo de su funcionamiento y sus áreas de mejora. El funcionamiento de los foros se rige también por un reglamento interno y la pertenencia a ellos es voluntaria.

Los foros se constituyen por 4 grupos de trabajo:

- Administración.
- Riesgos.
- Negocio.
- Medios.

Cada foro se forma de manera voluntaria por los siguientes miembros.

- 6 empleados de la red de oficinas.
- Los empleados de Servicios Centrales que por su puesto o formación tengan relación con los asuntos a tratar en cada reunión de Foros.

Como resultado de la actividad de los Foros de Encuentro hasta finales de 2019 se han obtenido 538 oportunidades de mejora, de las que 359 han sido implementadas por los correspondientes departamentos.

ANÁLISIS MATERIALIDAD GRUPO DE INTERÉS EMPLEADOS [GRI 102-43]

Por otra parte, y para la realización del Análisis de Materialidad Externa requerido para la elaboración de este informe por el GRI (Global Reporting Initiative) en su versión G4, se desarrolló un grupo de trabajo con empleados en el que se determinaron los ámbitos y los elementos clave de la Responsabilidad Social Corporativa de Caja Rural Granada. En 2019 dicho análisis fue actualizado mediante encuestas en las que una muestra de empleados valoró y priorizó los elementos clave cuyo resultado se incorpora en el capítulo 2 del presente Informe de Responsabilidad Social.

12.3.

COMUNICACIÓN HORIZONTAL

En el epígrafe 3.6 *La estructura organizativa* se detallan los diferentes comités existentes en la organización. Esta composición y su funcionamiento aseguran una adecuada comunicación transversal en la organización.

13. EL CLUB SOCIAL



El Club Social de Caja Rural Granada, que contaba en el año 2019 con 865 socios, se constituye como un grupo en el que participan casi todos los profesionales de la Caja. Anualmente programa una gran cantidad de actividades, siendo un gran atractivo para los empleados de la Caja, facilitando el conocimiento entre ellos a través del disfrute compartido de experiencias.

El Club Social se esfuerza todos los años en definir las mejores actividades y encontrar los mejores y más atractivos destinos, organizando actividades tanto para los trabajadores como para sus familias. En el año 2019 2.464 personas disfrutaron de estas actividades, destacando una alta participación de familiares de empleados, especialmente hijos, fomentando de este modo las relaciones familiares y entre compañeros.

A modo de sumario en el 2019 se han celebrado 19 actividades consistentes en viajes organizados, actos sociales, excursiones y salidas culturales.

Además de estas actividades, el Club promueve otras iniciativas de participación, como son:

- Acuerdos con firmas comerciales para ofertas especiales (31 convenios suscritos en vigor).
- Tablón de anuncios Compra, Venta y Alquileres para socios.
- Servicios a los socios (compra de aceite, turrónes, vinos, quesos y productos diversos gestión de entradas, recogida solidaria de alimentos y juguetes, recaudación a favor de ONG como Hermanos Obreros de María, etc).
- Regalos a socios, 3.384 regalos como los de Navidad, Día de la Cruz, Fiesta de Reyes Magos, por nacimientos, etc.

Es de destacar que desde 2010 disponemos de una plataforma 2.0, puesta por la empresa a disposición de la masa social que ha facilitado y dinamizado las relaciones entre empleados, siendo el Club Social un usuario especialmente activo de esta herramienta.

Todo ello con el objetivo fundamental de fortalecer las relaciones personales entre los empleados de la Caja Rural Granada y en definitiva contribuyendo a mejorar la cohesión y el orgullo de pertenencia a la Caja.





BALANCE SOCIAL

CAJA RURAL GRANADA

2019