



# BALANCE SOCIAL 2020

50 Aniversario  
*Ayer, hoy, mañana*



## Balance Social 2020

---

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.

#### 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.
- Objetividad e igualdad en las propuestas de nombramiento.
- Observar, conocer y transmitir el Código Ético.

#### 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 específicos, que son recogidos en el resto de las políticas internas, y que a su vez son divulgadas y se encuentra a disposición de todos los empleados.

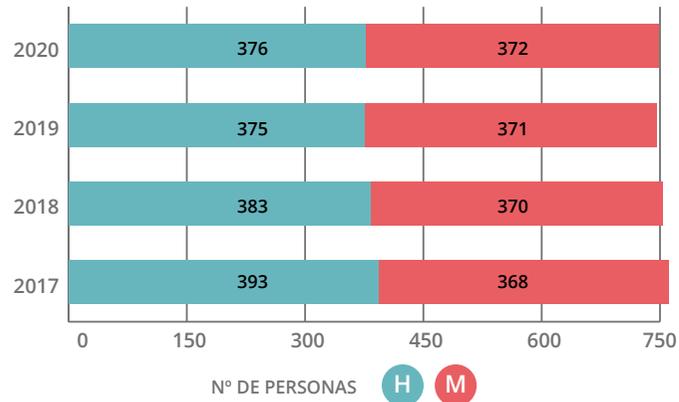
## 3. Perfil de los empleados en Caja Rural Granada en 2018

### 3.1. El perfil de la plantilla en Caja Rural Granada

[GRI 102-8] [GRI 401-1] [GRI 405-1]

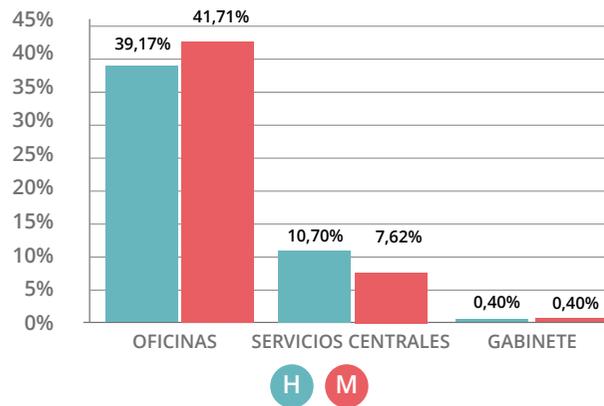
A pesar de la situación de ajuste económico que de forma generalizada vive la economía y en particular el sector financiero, **Caja Rural Granada** ha conseguido mantener cierta estabilidad en la plantilla, que a diciembre 2020 era de 748 empleados.

Las siguientes tablas y gráficos muestran el perfil de la plantilla de **Caja Rural Granada**:



**ESTRUCTURA DE CONTRATACIÓN**

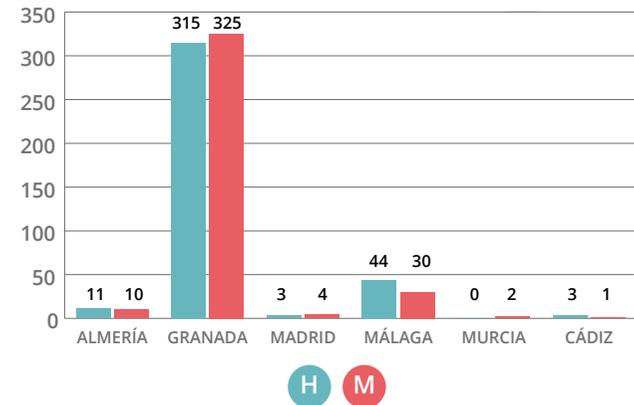
Gráfico 1 (no se incluyen los empleados en situación de jubilación parcial)



**ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA**

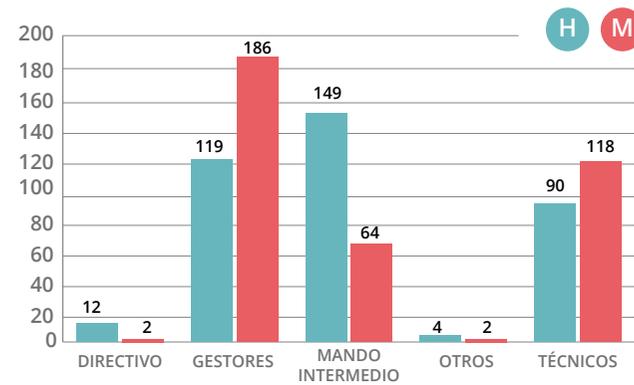
Gráfico 2

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



**DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR PROVINCIAS**

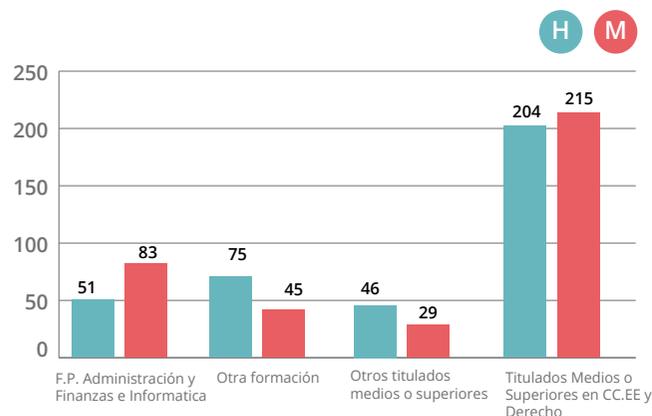
Gráfico 3



**PERSONAS POR PUESTO (número de personas)**

Datos Medios. Esta información excluye al director general y al Presidente.  
Gráfico 4

La proporción entre hombre y mujeres (49,73% Mujeres y 50,27% 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** (número de empleados)

Gráfico 5

La preparación académica de la plantilla mejora cada año, siendo cada vez más significativa. Prueba de ello es que entorno al 84,75% de la plantilla titulados universitarios medios o superiores o especializados en Administración y Finanzas o informática.

En concreto:

- Universitarios medios/superiores C. Económicas, Empresariales o Derecho: 56,55%.
- Otros universitarios medios o superiores (distintos a los anteriores): 10,12%.

Formación Profesional en Administración y Finanzas e Informática: 18,08%.

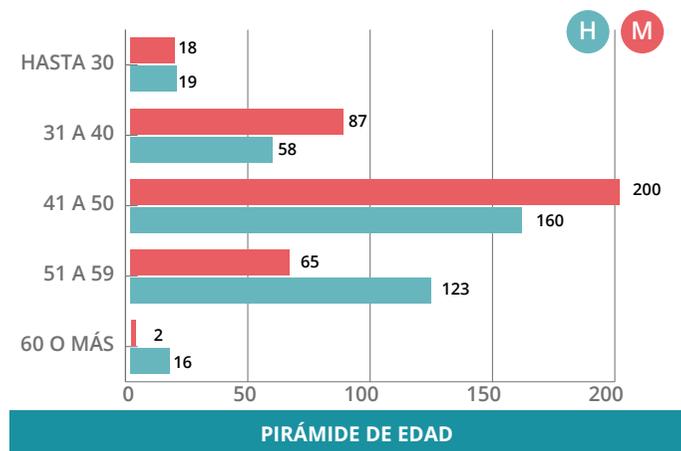


Gráfico 6

### 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 Externa** en 2020, de un 0,74% (Altas + Bajas / Total empleados).

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

- A Número de personas contratadas durante el período considerado (8)
- D Personas desvinculadas durante el mismo período (3)
- F1 Número de trabajadores al comienzo del período considerado (746)
- F2 Número de trabajadores al final del período (748)

Esto se refuerza con el alto **Índice de Rotación Interna**, un 10,96% 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.**

$$\text{IRP} = \frac{\text{Movimientos internos de plantilla (hacia arriba y hacia abajo)} \times 100}{\text{Plantilla fin de año}}$$

Movimientos internos de plantilla (hacia arriba y hacia abajo) (82).  
Plantilla fin de año (748).

TIPO MOVILIDAD PLANTILLA	H	M	TOTAL
Promociones Internas	13	13	26
Otros cambios	6	4	10
Cambios organizativos	20	23	43
Cambios petición propia	2	1	3
Reincorporación Excedencia	5	23	28
Altas estructurales	7	1	8
Bajas estructurales	7	2	9
Excedencias	4	21	25

Tabla 2

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

DESPIDOS DURANTE 2020		3
Sexo		33,33% Hombres
		66,66% Mujeres
Edad		28, 48 y 48 años
Categoría Laboral		1 Director
		2 Gestoras 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 por horas.

No existe otro tipo de contrato derivado de la actividad de la Caja. [GRI 401-2]

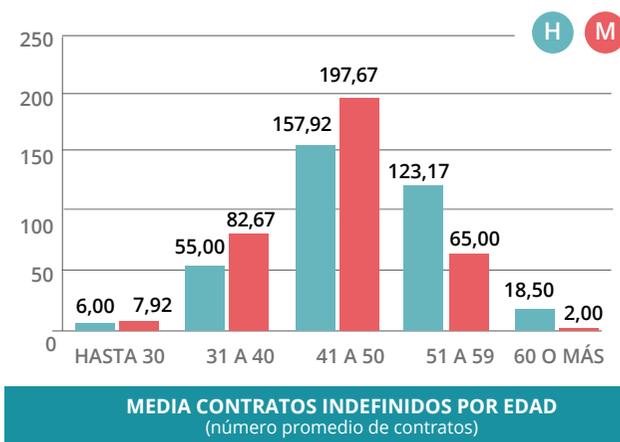


Gráfico 7

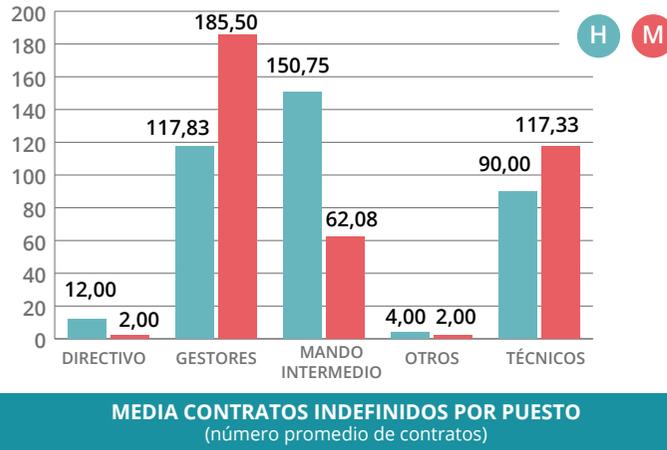


Gráfico 8

### DÍAS DE CONTRATO EVENTUAL/AÑO

EDAD	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRES	MUJERES
41-50	Gestores	0,97	1,27
31-40	Gestores	0,98	1,13
51-59	Gestores	0,09	0,28
<=30	Gestores	7,62	12,96

Tabla 3

### TEMPORALIDAD LABORAL

Relativo al dato sobre contratación eventual tras el análisis de las contrataciones eventuales realizadas durante 2020 que de las 77 contrataciones realizadas resulta que 52 corresponde a mujeres y el resto (25) a hombres. Responden estos contratos a sustituciones por descanso maternal, descanso paternal, incapacidad de larga duración y excedencias. También por la contratación de personal eventual en la época vacacional y campaña Ayudas PAC.

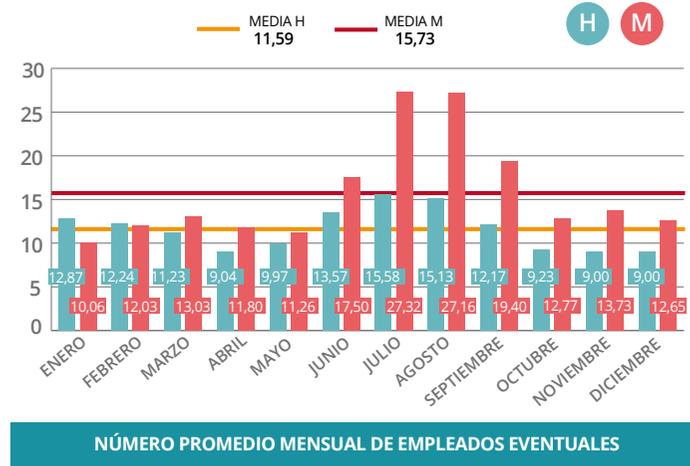


Gráfico 9

### GENERACIÓN DE EMPLEO

Indicar que durante 2020 se han incorporado a la entidad 8 personas (7 hombres y 1 mujer), en su mayoría derivado de la apertura primera sucursal de la Caja en la provincia de Cádiz, en concreto en la ciudad de Jerez de la Frontera. Las otras incorporaciones han sido debido a la selección de perfiles profesionales muy específicos y/o para destinos muy distantes.

### ACCIDENTES DE TRABAJO

[GRI 403-2] [GRI 403-4]

Durante 2020 el número de accidentes laborales sufridos por trabajadores de la entidad han ascendido a 5. De estos 5, tan solo dos de ellos ha requerido baja. En los otros tres casos no requirió baja por incapacidad temporal de los trabajadores.

Siempre son muchos aunque sólo se hubiera producido 1. **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 2014. A pesar de estos

datos tan estupendos seguiremos trabajando para conseguir el menor número posible de accidentes: 5 accidentes (sólo 2 con baja) en una plantilla cercana a los 800 empleados entre personal fijo y las contrataciones eventuales.

NOTA: debido a la pandemia en la información sobre contingencias profesionales incluyen aquellos procesos de incapacidad temporal provocados por el Covid19, cuyas prestaciones han sido asumidas por las Mutuas de Trabajo y tramitadas como contingencia profesional.

Total Accidentes en 2020	5
Con baja	2
En misión	1
Caídas	1
Sin Baja	3

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

Tabla 4

En cuanto a la gravedad y frecuencia de los accidentes, la información dispensada por nuestra Mutua de Accidentes arroja estos datos para 2020:

<b>Índice de Gravedad acumulado</b>	143,60
(Número de jornadas perdidas/número horas trabajadas) *1.000	
<b>Índice de Frecuencia acumulado</b>	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 [www.ruralempleo.com](http://www.ruralempleo.com), que permite que cualquier candidato interesado en trabajar en nuestra Entidad nos pueda hacer llegar su currículum.

En el año 2020 el total de candidatos presentados en estos procesos de selección han ascendido a 373 (209 mujeres y 164 hombres).

### 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 acojamos 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.

En el año 2020 el total de candidatos presentados en estos procesos de selección han ascendido a 373 (209 mujeres y 164 hombres).

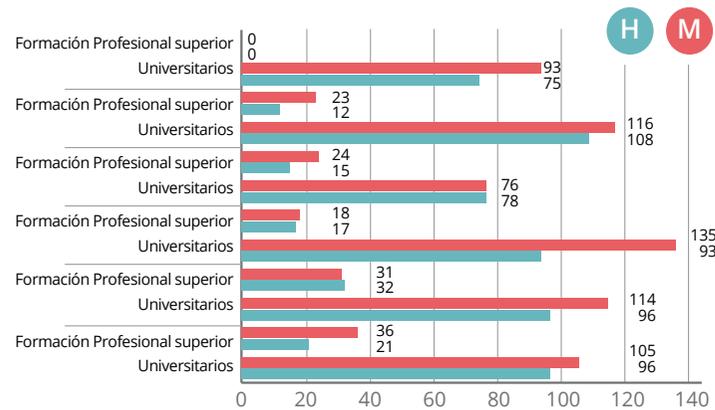
Según el acuerdo de colaboración que disponemos con las Universidades de Granada, Cádiz, Madrid, Málaga, Almería, Murcia, se desprende que:

Total de alumnos que han realizado prácticas en nuestra Entidad durante 2020:

168\_\_\_\_\_ (93 mujeres y 75 hombres)

Fruto de la firma del convenio de colaboración con la Universidad de Cádiz, firmado en el año 2020, con motivo de la apertura de nuestra sucursal en Jerez de la Frontera (Cádiz) durante 2020, ya se encuentra realizando prácticas una alumna en esta sucursal.

Motivado por la situación de pandemia, este año ha sido imposible que estudiantes del Módulo Superior de Administración y Finanzas de Formación Profesional realizaran prácticas curriculares en nuestra entidad durante los meses de marzo, abril y mayo.



**EVOLUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE ALUMNOS EN NUESTRA CAJA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS** (número de alumnos)

Gráfico 10

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] [GRI 403-2]

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.

Disponemos de la información recogida en el mismo en el Portal de Empleado, en un apartado especial que recoge toda la información sobre Igualdad en la empresa. Está disponible para el acceso de toda la plantilla. Nuestro plan de igualdad se elaboró en 2010, con un proceso previo de diagnóstico del mismo. Fue revisado durante 2018 y durante 2019 fueron

renovados los componentes de la Comisión de Igualdad, integrada por cuatro miembros que forman parte de alguno de los 3 Comités de Empresa que hay en nuestra entidad. También forman parte de esta Comisión 4 representantes de la Caja. Es una representación paritaria. Todos los integrantes de la Comisión de Igualdad han recibido formación en esta materia durante 2020.

Fruto de la Comisión, fue 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.

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.

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.

#### LA EMPRESA NO HA DESPLEGADO POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

#### 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 2020 han disfrutado de excedencia un total de 33 empleados, (28 empleadas y 5 empleados).

Respecto al tipo de excedencia es la de cuidado de hijos la que más se solicita: 18 (18 mujeres) sin duda la medida de conciliación de la vida profesional y laboral más demandada. Debido a la situación de pandemia se ha incrementado la petición de excedencia por cuidado de familiares: 9 (6 mujeres y 3 hombres).

Por otro lado han sido 2 (1 mujer y 1 hombre) los integrantes de la plantilla que han disfrutado de excedencia voluntaria especial acogida a nuestro convenio colectivo.

Asimismo han sido 4 (3 mujeres y 1 hombre) los empleados que han disfrutado de una excedencia voluntaria acogida al Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Horas absentismo	64.071
Total horas plantilla	1.160.838
Ratio	5,52%

Tabla 5

TIPOS DE EXCEDENCIA	Nº
Cuidado de hijos	18
Cuidado de familiares	9
Excedencia voluntaria Art. 46 ET	4
Excedencia voluntaria especial	2
TOTAL	33

Tabla 6

Respecto a las solicitudes de jornada reducida 8 (8 empleadas) han hecho uso de su derecho a disfrutar de la reducción de jornada para atender situaciones familiares diversas.

Adicionalmente han sido atendidos 3 casos (3 mujeres) que han accedido a una prestación por cuidado de menores y que conlleva una reducción de jornada de al menos un 50% (Prestación CUME). Esta medida de conciliación está destinada a atender situaciones de enfermedad/hospitalización de hijos/as (sólo determinadas enfermedades graves) y su gestión y prestación son asumidas desde la Mutua de Accidentes MC Mutual.

Como novedad en 2020 han sido 7 las personas (4 mujeres y 3 hombres) que han solicitado adaptación de jornada a sus necesidades familiares, permitiendo su entrada o salida de su trabajo en horario diferenciado del resto de la plantilla.

### 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. [\[GRI 102-36\]](#)

## 6. El sistema retributivo

[\[GRI 102-37\]](#) [\[GRI 102-35\]](#)

**Caja Rural Granada** ha aprobado su Política de Remuneraciones 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 2020 MILES DE EUROS	
Retribución media consejeros (miles de euros)	28,90*
Retribución media directivos (miles de euros)	170,71**

\* Incluye Presidente. Sin Plan de Pensiones.

\*\*No incluye Presidente. Sin Plan de Pensiones.

Tabla 7

### REMUNERACIONES DE LOS EMPLEADOS Y EVOLUCIÓN

Retribuciones por sexo y puesto (euros)

	HOMBRES	MUJERES
<b>MANDO INTERMEDIO</b>		
2019	56.548,14	52.416,55
2020	57.015,98	52.283,31
<b>TÉCNICOS</b>		
2019	43.314,88	40.898,75
2020	43.104,91	40.660,24
<b>OTROS</b>		
2019	35.047,28	34.566,08
2020	36.407,97	34.966,52
<b>GESTORES</b>		
2019	33.855,56	31.506,59
2020	33.505,39	32.020,96

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

Estos datos excluyen al director general y al Presidente.

Importes en €.

Tabla 8

Caja Rural Granada ha desarrollado una Comisión de Igualdad. Con una representación paritaria, todos los integrantes de esta Comisión han recibido formación en materia de Igualdad durante 2020.

Retribuciones brutas por sexo y tramos de edad (euros).

AÑO	TRAMO EDAD	H	M
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
2020	hasta 30	25.307,90	25.692,69
	31 a 40	38.839,80	33.521,98
	41 a 50	43.910,59	39.558,87
	51 a 59	53.286,48	44.982,46
	60 o mas	60.042,45	32.981,33

Importes en €.

Tabla 9

#### 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 2020 es del -5,13%. 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	(2,44)
Técnicos	(3,44)
Gestores	(9,13)
Otros	(4,39)

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 10

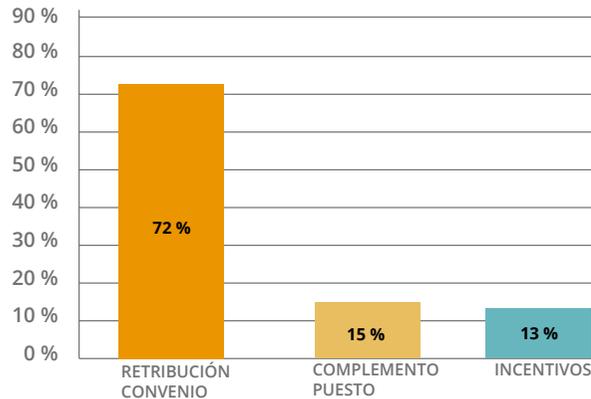
BRECHA SALARIAL AJUSTADA (%)	2020
	(-5,13)

Brecha salarial, medida como la diferencia en las remuneraciones medias entre una mujer y un hombre. Ajustada eliminando las desviaciones por antigüedad y pluses por puesto.

Tabla 11

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**  
(porcentaje del total masa salarial)

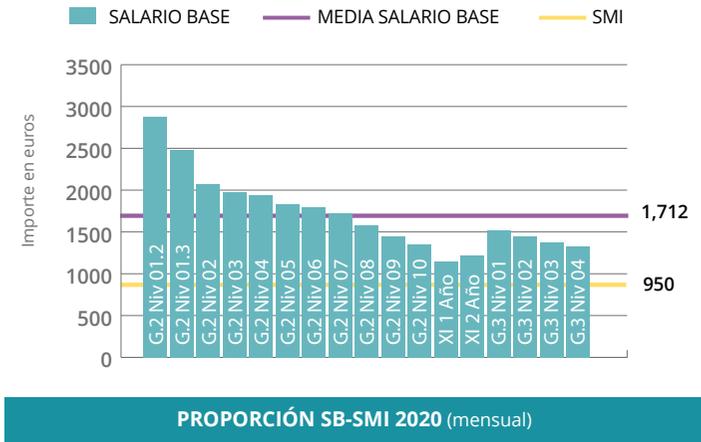
Gráfico 11

**PROPORCIÓN ENTRE SALARIO BASE DE ENTRADA Y EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: (EN EUROS)**

[GRI 102-38]

CONCEPTO	MENSUAL	Nº PAGAS	ANUAL	VARIAC. ABS.	VAR. RELAT.
Salario Mínimo Interprofesional 2020	950,00 €	14	13.300,00 €	- €	100,00%
Salario Acceso 1º Año (2020) Caja Rural Granada*	1.152,19 €	16	18.435,04 €	5.135,04 €	138,61%

Tabla 12



**PROPORCIÓN SB-SMI 2020 (mensual)**

Gráfico 12

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 €	2018	2019	2020
Retribución fija	134(*)	137(*)	153(*)
Dietas de los consejeros del Consejo Rector en miles de €	191	187	200
Otras remuneraciones en miles de €	-	-	-
Remuneración del equipo directivo (recurrente) en miles de €	1.093	1.059	1.238

Corresponden a retribución satisfecha por condición de empleado y no de consejero

Tabla 13

## 7. Los beneficios sociales

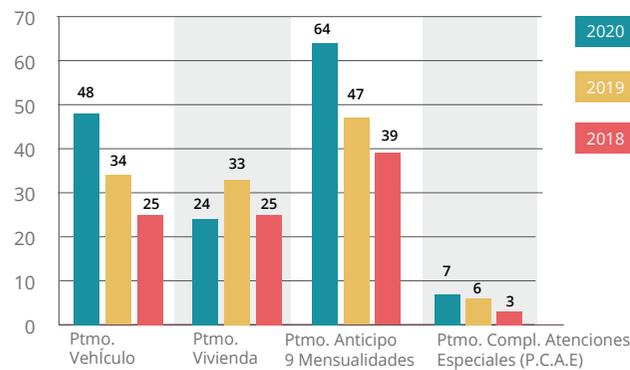
[GRI 401-2]

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 apreciado 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.

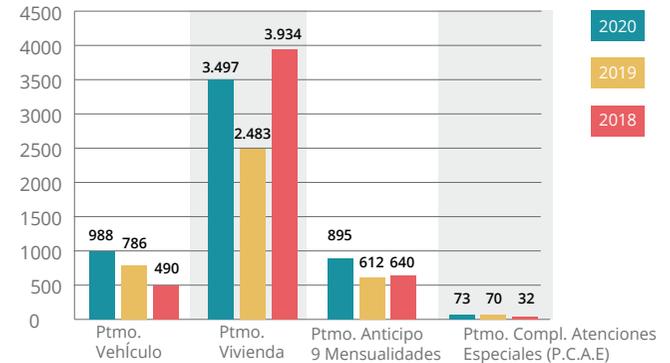


**NÚMERO DE PRÉSTAMOS SOCIALES CONCEDIDOS**  
(número de operaciones)

Gráfico 13

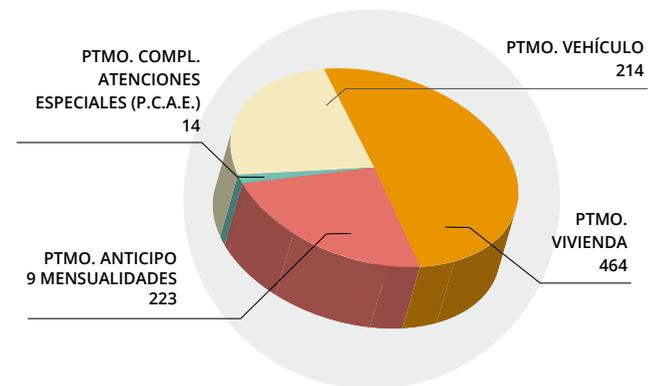
### Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo:

- Aportación a sistemas de previsión social durante 2020: 1.393.497,63 €
- 



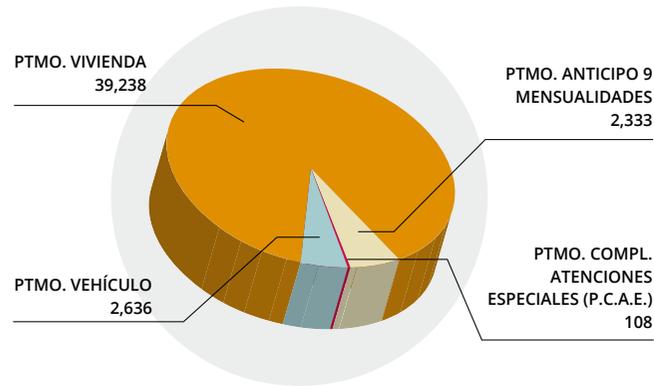
**IMPORTE DE PRÉSTAMOS SOCIALES CONCEDIDOS**  
(en miles de €)

Gráfico 14



**PRÉSTAMOS SOCIALES VIVOS** (número de operaciones)

Gráfico 15



**IMPORTE PRÉSTAMOS SOCIALES VIVOS** (en miles de €)

Gráfico 16

## 8. Formación y desarrollo profesional

[G4-FS4] [GRI 404-1]

HORAS PROMEDIO FORMACIÓN 2020 POR PERFIL	H	M	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO	2,57	No aplica.	2,57
GESTORES	30,21	47,18	77,39
MANDO INTERMEDIO	30,50	12,85	43,35
OTROS	0,35	0,29	0,63
TÉCNICOS	13,72	17,28	31,00
Total general	77,34	77,60	154,93

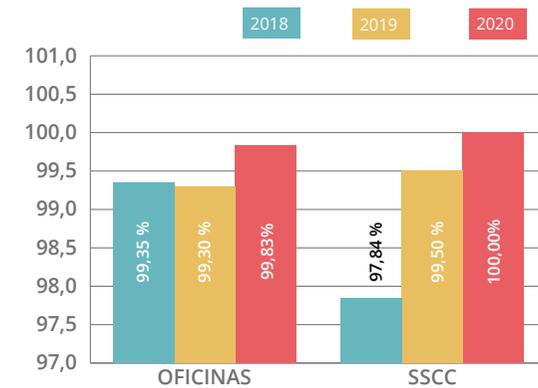
Tabla 14

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	2018	2019	2020
HOMBRES	104	94,24	77,34
MUJERES	110,53	98,39	77,60

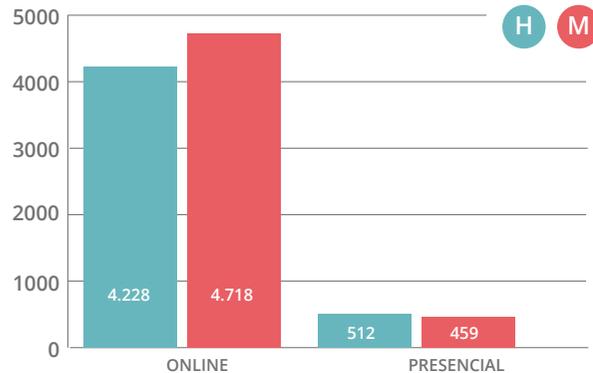
Tabla 15



**% FORMACIÓN PERSONAL**

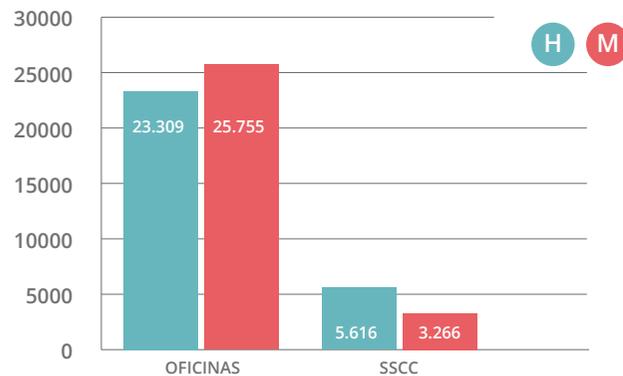
Gráfico 17

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 2020

Gráfico 18



HORAS FORMACIÓN POR DESTINO 2020

Gráfico 19

En relación a la formación que los miembros del Consejo Rector: [\[GRI 102-27\]](#)

Recibieron formación durante **2020** en el Curso de Ley de Contratos de Crédito Inmobiliario.

#### EMPLEADOS ACREDITADOS COMO ASESORES FINANCIEROS

Atendiendo los criterios establecidos por MIFID II la entidad cuenta con un total de 659 integrantes acreditados a 31/12/2020. Respecto al personal relevante (personal que asesora e informa) de la entidad un total de 583 integrantes (94,95%) de la red dispone de acreditación de Asesor Financiero. Durante 2020 han sido un total de 7 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 2020 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 2020 han sido 67 los empleados que han obtenido esta acreditación, siendo a 31 de Diciembre de 2020 un total de 681 empleados de la red de sucursales así como otros de Servicios Centrales que comercializan o toman decisiones sobre préstamos inmobiliarios, disponían de acreditación objetiva en el sentido de poseer conocimientos y competencias ante una empresa certificadora (ante la Universidad Carlos III de Madrid en su mayor parte), habiendo 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 para recertificar esta acreditación. Han sido 610 los empleados que han recertificado, adicionales a los que la han obtenido por primera vez.

#### PROGRAMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. [GRI 403-3]

**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 Informe de Responsabilidad Social) 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**.

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

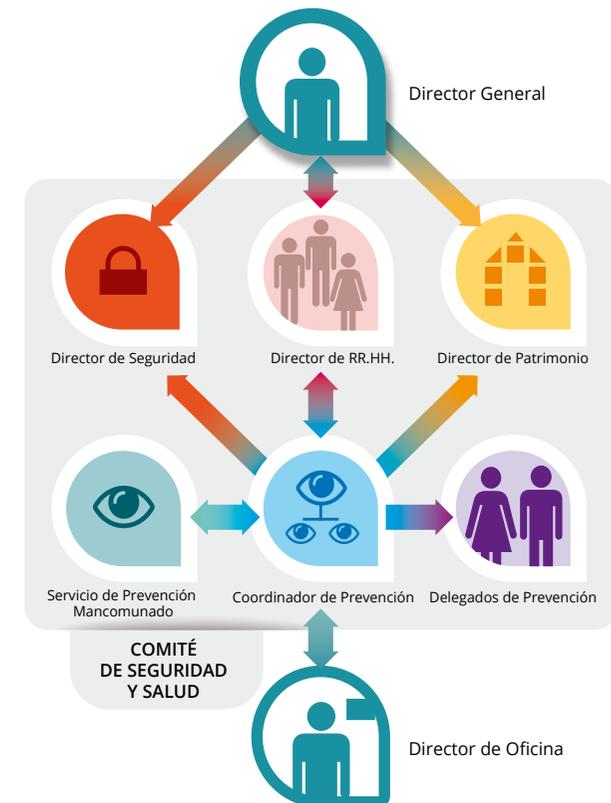


Gráfico 20

## 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 e 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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 (actualizado en 2014), 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 aun siendo escasa esta accidentalidad, resulta en la práctica, la única que tiene lugar en nuestra entidad.

Este plan se desglosa en tres apartados:

- 1 Se informa de las ventajas de disponer de una formación preventiva en seguridad vial.
- 2 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.
- 3 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.

**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 ello trabaja hace muchos años en este campo.**

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 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

De Granada Sucursales	17 miembros (9 hombres / 8 mujeres).
Índice de participación	91,06% de la plantilla.

### Comité de Empresa

De Granada SS.CC.	9 miembros (6 hombres / 3 mujeres).
Índice de participación	75,12% de la plantilla.

### Comité de Empresa

De 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 en 2019 se constituyó la Mesa Negociadora del XXII Convenio Colectivo, manteniendo reuniones de la Mesa Negociadora en aras de alcanzar un convenio que satisfaga a ambas partes.

## 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 de 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]

El objetivo del modelo de Gestión de Calidad de nuestra Entidad es mantener la competitividad máxima de la empresa a partir de la mejora continua en procesos y servicios, contribuyendo de esta forma a la sostenibilidad económica de la Organización.

Para lo cual se desarrollan los siguientes procesos:

### **ENCUESTA DE CLIENTE INTERNO**

Se lleva a cabo a nivel interno 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.

La encuesta se realiza con recursos internos a través de la intranet de la Caja.

El objeto de esta encuesta es proveer de información a los departamentos para diseñar los objetivos de mejora del próximo año.

### **OBJETIVOS DE MEJORA**

Está implantado un procedimiento por el que se establecen los objetivos de mejora anuales e individuales en los departamentos o unidades de Servicios Centrales y se verifica su consecución.

Los objetivos de mejora orientan el esfuerzo profesional de la caja hacia la mejora continua y el enriquecimiento del valor añadido del trabajo mediante objetivos individuales.

Un objetivo de mejora es “un compromiso personal para alcanzar un objetivo preciso en un tiempo determinado que implique una mejora en el servicio que prestamos”. La mejora en el servicio se puede obtener mediante la optimización de un proceso o mediante un nuevo o mejor producto/servicio.

### **ACUERDOS DE NIVEL DE SERVICIO**

Esta establecido un proceso de Acuerdos de Nivel de Servicio mediante el cual los distintos departamentos o unidades de los SS.CC. adquieren compromisos de prestar sus servicios con unos determinados valores de calidad medidos objetivamente. Se realiza una actualización anual.

## 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 2020 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.

### 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.

### 12.3. Comunicación horizontal

En el epígrafe 3.6 *La estructura organizativa* perteneciente al Informe de Responsabilidad Social 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 la Caja Rural**, 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.

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