POLÍTICA SOCIOLABORAL DE ARCORES ESPAÑA

PROPOSITO DE LA POLÍTICA

El propósito de este documento es establecer las condiciones sociolaborales por las que se rige ARCORES España, los principios y criterios que guían la necesidad de personal, la contratación y la relación con el personal contratado, de forma que pueda ser conocida por cualquier persona o entidad que tenga interés al respecto.

Esta política es complementaria y coherente con otras políticas y procedimientos de ARCORES en los que se hace referencia a los empleados de la organización,particularmente el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la Política de género, el Documento de conflicto de intereses y el Código de conducta de protección de menores y personas vulnerables.

SOBRE LA NECESIDAD DE PERSONAL CONTRATADO

ARCORES España, para la realización de su misión, necesita la contratación de profesionales con perfiles diversos. La contratación de personal se realizará siempre bajo la premisa de austeridad y rigor en la gestión y disposición de recursos.

ARCORES España reconoce que su personal, contratado y voluntario, es su mejor activo, que alcanza su mejor desempeño cuando se le reconoce la primacía de su valor como persona y se le ofrecen condiciones para realizarse personal y profesionalmente.

PRINCIPIOS Y CRITERIOS DE ARCORES PARA CON SUS EMPLEADOS Y VOLUNTARIOS

A. Trato digno y respetuoso con las personas

ARCORES tiene, como principio básico de su actuación, el respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria. Nadie será discriminado, perjudicado o beneficiado en el empleopor su ideología, religión o creencias, su sexo, orientación sexual, enfermedad odiscapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical delos trabajadores o cualquier otra circunstancia personal.

B. Garantía de la seguridad y la salud en el trabajo

ARCORES España aplicará la debida diligencia para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo del personal contratado y voluntario, cumpliendo la normativavigente al respecto. Este aspecto, queda recogido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

C. Respeto de las condiciones laborales y de Seguridad Social

Más allá del cumplimiento de la normativa aplicable en este ámbito, la contratación de personal y su promoción interna se basarán en criterios de mérito, capacidad y valía profesional, así como en la identificación personal de los empleados con la misión, visión y valores de ARCORES.

Asimismo, respetando la igualdad de oportunidades, se procurará el desarrollo integral de los empleados y voluntarios tanto en el aspecto profesional como en el personal, favoreciendo el enriquecimiento mutuo por el trabajo compartido de voluntarios y asalariados, acompañando los procesos personales y ofreciendo la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad.

D. Garantía de la libertad sindical

Se garantiza a los empleados, sin excepción, los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

E. Fomento de la vida personal y de familia

Se facilitará la vida de familia del personal contratado. Se favorecerá, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y familiar, y especialmente en circunstancias de cuidado de personas o enfermedad.

Se respetará el tiempo de descanso y de vacaciones del personal contratado, evitando o limitando a circunstancias excepcionales las comunicaciones de carácter laboral fuera del horario de trabajo.

F. Participación en otras actividades y asociaciones

ARCORES reconoce y respeta el derecho de sus empleados a participar en cualquier actividad no profesional, siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o pueda resultar comprometida la imagen pública de la entidad. Cuando la actividad a realizar sea promovida por ARCORES o coherente con suMisión y Valores, la organización procurará facilitar su realización.

PERFILES PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO

Los perfiles profesionales susceptibles de ser cubiertos por personal contratado son los siguientes:

- Gestión directiva.

- Gestión económica y de administración.

- Gestión de proyectos de áreas diversas: cooperación al desarrollo; acción social; educación para el desarrollo; incidencia social.

- Captación de fondos.

- Comunicación y marketing.

Los puestos de trabajo establecidos en ARCORES España son:

- Dirección ejecutiva.

- Técnico de proyectos.

- Responsable de comunicación.

Estos puestos de trabajo pueden ofrecerse a jornada completa o a jornadaparcial.

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO

Los componentes salariales de los empleados de ARCORES son:

• Salario base, fijado de forma que se respete el convenio colectivo aplicable encada momento.

• Complementos salariales: cantidad que se paga mensualmente en todas las pagas ordinarias y extraordinarias y que está vinculada al desempeño de una determinada función, teniendo en cuenta el grado de responsabilidad, las personas y recursos al cargo, la complejidad del trabajo, la competencia para eldesempeño, la experiencia profesional, la formación específica de la persona y las circunstancias que rodean al puesto.

• Otras percepciones compensatorias, que podrán ser retribuidas en dinero o enespecie derivadas de prestaciones laborales específicas.

El sistema de retribución salarial es: 14 pagas anuales (12 mensualidadesordinarias y 2 pagas extraordinarias, en junio y en diciembre).

Los salarios brutos de referencia para los puestos de trabajo definidos en ARCORES son los siguientes, sin tener en cuenta los complementos salariales:

- Dirección ejecutiva: La correspondiente al grupo 0 del convenio aplicable (Consultar enlace de referencia).

- Técnico de proyectos: La correspondiente al grupo 2 del convenio aplicable (Consultar enlace de referencia).

- Responsable de comunicación: La correspondiente al grupo 2 del convenio

aplicable (Consultar enlace de referencia).

https://www.boe. Personal, es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-1327

Estos salarios brutos anuales son para jornada completa. Para jornadas inferiores se adaptarán proporcionalmente.

Además de la retribución económica, ARCORES España asume otros costes cuantificables económicamente, en beneficio de las personas contratadas, que son las siguientes:

- Flexibilidad horaria y conciliación de la vida personal y familiar.
- Oportunidades de formación.
- Participación y reconocimiento de los empleados.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL

De conformidad con los principios de ARCORES para con su personal, la contratación y la promoción interna se basarán en criterios de mérito, capacidady valía profesional, así como en la identificación personal de los empleados conla misión, visión y valores de ARCORES.

La contratación de personal se realizará mediante procedimientos que garanticen la transparencia, la igualdad de oportunidades y la no discriminación y cumpliendo lo estipulado en el documento de conflicto de intereses. (http://es.arcores.org/wp-content/uploads/2019/06/Documento_Conflicto_de_intereses.pdf).

Para ello, se elaborará y hará pública en los canales que se consideren más oportunos, una oferta de empleo, que incluirá una fecha límite para la recepciónde solicitudes y cómo y dónde hacer llegar las solicitudes.

En la oferta de empleo se especificará la información sobre las funciones del puesto, el perfil requerido y las condiciones de trabajo. Además, se incluirá información sobre ARCORES y cualquier otra que se considere de utilidad parael puesto de trabajo que se oferta. Se informará sobre su Política de Protección de Menores y Personas Vulnerables, indicando que los candidatos seleccionados deberán adherirse a ésta previamente a su contratación.

El método de preselección de los candidatos se definirá por el equipo directivo, teniendo en cuenta el número de solicitudes y sus características. En la oferta de empleo se hará constar si se informará o no a los candidatos que hayan sidodescartados en este proceso de preselección.

La selección final constará, al menos, de una entrevista personal, pudiendo incluir también: un ejercicio o prueba práctica, un test psicotécnico, otras entrevistas.

Siempre que sea posible las personas candidatas recibirán el aviso para realizarla entrevista con al menos dos días de antelación. La entrevista la realizarán, almenos, dos personas. En la entrevista, ARCORES informará al candidato sobreel itinerario hasta la finalización del

proceso de contratación y le dará oportunidadde preguntar aquello que desee saber en relación con ARCORES y con la oferta de empleo.

ARCORES informará a todas las personas que participen en la selección final acerca del resultado del proceso y se compromete a hacerlo en el plazo más breve posible. En cualquier caso, en el plazo de los dos días hábiles siguientes de su no contratación.

La persona seleccionada para el puesto, una vez se le haya comunicado, dispondrá de un plazo no superior a tres días laborables para confirmar su incorporación.

En todo el proceso de selección y contratación, ARCORES seguirá el principio de trato digno y respetuoso, cuidando la atención con las personas candidatas y aplicando siempre la menor complejidad y duración en el tiempo de los procesosque sea posible para asegurarse la contratación del mejor candidato.

Todos los empleados pasarán por un período de prueba -dentro del marco de la legislación vigente- en el que recibirán el acompañamiento y formación específica que precisen. En el caso de que una persona en periodo de formaciónno progrese adecuadamente durante el período de prueba o una vez finalizado este, ya sea debido a la incapacidad para realizar el trabajo o por falta de interéso esfuerzo, se puede rescindir el contrato.

ARCORES se reserva el derecho a cubrir un puesto sin haberlo anunciado previamente, siempre que considere que un empleado en particular cumple los requisitos y, al mismo tiempo, no exista ningún otro que posea las cualidades, experiencia y aptitudes requeridas para el puesto.

En caso de que el puesto de trabajo requiera el trato con menores, se seguirá, de manera añadida a esta política, un proceso específico en el que se informará al candidato sobre el Sistema de Protección de ARCORES España y las posibles consecuencias de su incumplimiento, y se comprobarán su CV y referencias. También se podrán llevar a cabo entrevistas y dinámicas de grupo para comprobar su sensibilidad y formación respecto a la protección de menores y personas vulnerables, y se le solicitará el Certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales o documento análogo vigente en su país de procedencia.

COMUNICACIÓN

Esta política será pública y accesible a través de la página web es.arcores.org. ARCORES España tomará las acciones necesarias para darla a conocer a sus contrapartes en España y en el extranjero, a las entidades públicas o privadas con las que establezca colaboración y a sus trabajadores, voluntarios, socios y colaboradores.

REVISIÓN

La Política sociolaboral de ARCORES España se revisará al menos cada tres años, y en todo caso siempre que se produzca un cambio normativo u organizacional que lo haga necesario

o aconsejable. La primera revisión será en junio de 2021.

Revisado, modificado y aprobado en Junta Directiva 11-10-2022