

## Índice

|                                             |           |
|---------------------------------------------|-----------|
| <b>PREAMBULO</b>                            | <b>2</b>  |
| <b>RESPONSABILIDADES</b>                    | <b>3</b>  |
| <b>RELACIONES HUMANAS</b>                   | <b>4</b>  |
| <b>ELECCION DE LOS TRABAJADORES</b>         | <b>5</b>  |
| <b>LEGADA DE UN NUEVO TRABAJADOR</b>        | <b>6</b>  |
| <b>TABAJO Y VIDA PRIVADA</b>                | <b>7</b>  |
| <b>REMUNERACIÓN</b>                         | <b>8</b>  |
| <b>EVOLUCION PROFESIONAL</b>                | <b>9</b>  |
| <b>RELACIONES INDUSTRIALES</b>              | <b>10</b> |
| <b>ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b> | <b>11</b> |

| REVISIONES DEL DOCUMENTO |            |                        |
|--------------------------|------------|------------------------|
| REVISIÓN                 | FECHA      | MODIFICACIÓN           |
| 00                       | 11/12/2023 | Creación del documento |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |
|                          |            |                        |

|                     |                      |                      |                             |
|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------|
| <b>EDITADO POR:</b> | <b>REVISADO POR:</b> | <b>APROBADO POR:</b> | <b>FECHA:</b><br>11/12/2022 |
|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------|

## **Preámbulo**

Esta Política constituye la base para una gestión eficaz de los Recursos Humanos en nuestra empresa.

Pretendemos que sea flexible, para poder adaptarse a las diversas situaciones que puedan plantearse. Su puesta en práctica se ha realizado después de una preparación y estudio adecuados teniendo en cuenta nuestra idiosincrasia. Esta Política deberá ser respetada en cualquier situación.

En esta política se pretende definir los aspectos organizativos del trabajo dentro de la organización y las pautas que deben seguirse para de esa forma conseguir una máxima capacidad de producción.

En caso de cualquier desacuerdo entre esta Política, las Leyes y la Legislación vigente prevalecerán siempre las Leyes.

Esta Política se aplicará a todas las personas que trabajan en esta empresa y deberán ser la base para las relaciones entre todos sus componentes.

## **Las responsabilidades**

Todas las personas que trabajamos en Martin Vecino, S.L. tenemos la responsabilidad de cooperar en la correcta marcha del negocio, en cualquiera de los puestos que ocupemos.

El trabajo del responsable de Recursos Humanos es tratar adecuadamente los problemas de cada uno de los trabajadores, sin sustituir a los responsables de dichas personas.

El responsable de Recursos Humanos propondrá soluciones en base a la eficiencia de la empresa que debe ser positiva, recomendará las medidas que mejor se adapten y aporten el mejor valor para el funcionamiento de Martin Vecino, S.L.

La aptitud del responsable de Recursos Humanos es esencial para la gestión de dichos recursos, por lo tanto, sus acciones deben dirigirse a dar solución a las cuestiones que se puedan plantear en las relaciones humanas.

## **Relaciones humanas**

La cultura de Martin Vecino, S.L. en lo referido a su relación con las personas que trabajan en la empresa, son y están dirigidas a lograr unos comportamientos que vamos a detallar a continuación:

El respeto y la franqueza son la base de una buena relación, serán el soporte a todos los niveles, sin ningún tipo de excepciones, en todo lo relativo a las relaciones humanas dentro de nuestra empresa.

La intolerancia, el acoso y la discriminación, son entendidas en Martin Vecino, S.L. como una falta de respeto y nunca serán toleradas,

La honradez y la honestidad en los comportamientos son fundamentales para qué las relaciones humanas sean fluidas y sólidas, ya que estos comportamientos permiten avanzar hacia la mejora continua, permitiéndonos mantener una buena comunicación con cada uno de los componentes de nuestra empresa y de esta forma estimular nuestra creatividad. De esta forma se podrá transmitir la información que se necesita en el trabajo diario, ya que sin ello es muy difícil delegar eficazmente tareas o trabajos y ampliar nuestro conocimiento.

**La comunicación** no es solo información, también es escuchar y dialogar, de esta forma todos los que formamos Martin Vecino, S.L. podremos mantener unas conversaciones amplias entre superiores y subordinados y entre los trabajadores entre sí. Esta forma de trabajo y disposición es fundamental en la evaluación de los posibles candidatos a una promoción.

En el caso de un desacuerdo entre un empleado y sus mandos, o entre los propios trabajadores todos deben ser escuchados. El responsable de Recursos Humanos ha de velar por dar solución a estos desacuerdos, con total imparcialidad haciendo que cada uno pueda explicar su punto de vista.

## **Selección de un nuevo trabajador.**

El responsable de Recursos Humanos tratará siempre de contratar personal con capacidad y actitudes suficientes para desarrollar el trabajo para el que ha de ser seleccionado.

Ciertos puestos de trabajo requerirán una formación técnica y una titulación académica adecuada para poder ocupar ciertos puestos de trabajo, además de tener las aptitudes suficientes para desarrollar su trabajo.

## **Llegada de un nuevo trabajador**

La Política de Martin Vecino, S.L. es la de contratar colaboradores con buenas actitudes profesionales, que permitan desarrollar a largo plazo una relación estable. Para cualquier puesto de liderazgo dentro de la empresa es necesario poseer unas cualidades de mando y un sentido perspicaz de los negocios.

Cada persona que entra a colaborar en Martin Vecino, S.L. tiene que aceptar la cultura de la empresa, lo cual significa un compromiso con la organización y colaborar en la mejora continua de esta sociedad. Por este motivo hoy hemos de prestar gran importancia a la interacción, que debe existir entre los valores del nuevo candidato y los valores de la empresa. La integración de los nuevos colaboradores en la empresa es tan importante como la selección de los candidatos, estas personas deben de ser escogidas pensando que sus aptitudes y personalidad puedan fundirse de manera natural con la cultura de Martin Vecino, S.L.

Estos principios y valores se deben comunicar desde su ingreso en la empresa a los nuevos trabajadores.

Como ya hemos dicho estos colaboradores deben de respetar la cultura de la empresa, al conjunto de las personas que en ella trabajan y ser abiertos a las nuevas ideas y propuestas, que han de tomarse en el desarrollo de nuestro negocio.

Las personas que no estén dispuestas a trabajar y a colaborar en desarrollo de los en los compromisos ya indicados, no tienen cabida dentro de Martin Vecino, S.L.

AL contratar a los nuevos trabajadores, su origen, religión, sexo, raza o nacionalidad nunca podrán ser criterios de selección.

Los cursos de formación fundamentalmente, está dirigida al trabajo que realizamos en nuestra empresa y a recordar anualmente, ciertas cuestiones que son fundamentales para la buena marcha del negocio

Antes de incorporarse a su puesto de trabajo deberá pasar el correspondiente examen médico por los médicos de Medicina del trabajo y ha de ser informado de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Se dará a conocer todas las políticas que Martín Vecino ha publicado, Y firmará una serie de documentos derivados de esas políticas

## **Trabajo y vida privada**

En Martin Vecino, S.L. consideramos que nuestros colaboradores, han de tener un equilibrio entre su vida profesional y la privada.

Esto refuerza la satisfacción y la lealtad en el trabajo, reforzándose así la productividad y el buen nombre de la Empresa, además de permitir conciliar los imperativos económicos y el bienestar.

Martin Vecino, S.L. está dispuesta a colaborar con sus trabajadores si estos asumen colaborar con instituciones, culturales, profesionales, religiosas o benéficas. Siempre

|                                                                                                            |                                         |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------|
|  <b>MARTIN<br/>VECINO</b> | <b>POLÍTICA DE RECURSOS<br/>HUMANOS</b> | Revisión 00    |
|                                                                                                            |                                         | Página 7 de 11 |

que esas actividades, se deban realizar en las horas de trabajo esas actividades han de ser aprobada por la Dirección de Martin Vecino, S.L.

## Remuneración

Martin Vecino, S.L. propone condiciones de remuneración que engloban el salario base, la parte variable, la remuneración, las ventajas sociales y otros componentes.

Las estructuras salariales han de ser simples evitando cualquier complejidad inútil.

Se favorece una estructura salarial suficientemente flexible, para evaluar eficazmente la experiencia profesional coma la capacidad y el potencial individual.

|                                                                                                            |                                         |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------|
|  <b>MARTIN<br/>VECINO</b> | <b>POLÍTICA DE RECURSOS<br/>HUMANOS</b> | Revisión 00    |
|                                                                                                            |                                         | Página 8 de 11 |

La parte variable de la remuneración puede ser más elevada en los puestos directivos, estando vinculada a la consecución de objetivos.

Consideramos que por muy importante que pueda ser la remuneración, creemos que el implementar la remuneración variable puede estimular la motivación de las personas trabajadoras.

La persona responsable de Recursos Humanos debe asegurar una Política de remuneración equitativa.

## **Evolución profesional**

La formación es una parte principal de nuestra cultura de empresa, cada colaborador es consciente que debe mejorar permanentemente sus conocimientos y aptitudes. Por lo que es indispensable estar determinado a seguir aprendiendo de forma constante.

La formación se logra principalmente mediante la práctica, y los cursos de formación, los responsables de cada área han de trabajar apoyando a sus colaboradores en el progreso de su vida profesional.



La organización de nuestros programas de formación está dirigida a prepararse para los retos que se nos van presentando, otra parte importante en nuestra formación es un recordatorio anual de las principales normas y Leyes que nos afectan.

Los programas de formación deben de estar pensados para lograr ser entendidos y así lograra el aprendizaje de las personas que los reciben.

Buena parte de la formación que impartimos en Martin Vecino, S.L. es interna y está impartida por las personas que formamos parte de esta Empresa.

## **Relaciones Industriales**

Martin Vecino, S.L. garantiza la libertad de asociación de sus empleados.

En las relaciones con los sindicatos, se deben de respetar estrictamente las reglamentaciones nacionales y las recomendaciones internacionales.

## **Organización de los Recursos Humanos**

Los procesos y medios de Recursos Humanos nunca podrán ser utilizados en detrimento de la dimensión humana, al contrario, esta debe de estar siempre presente en cada momento y en cualquier circunstancia.

El responsable de Recursos Humanos actuará de forma proactiva en cualquiera de las actividades en la que su colaboración sea necesaria.

En Martin Vecino, S.L. consideramos que el capital humano es cada vez más importante y por lo tanto los Recursos Humanos, han de desempeñar un papel esencial en la concepción, la apuesta en marcha de estrategias y recursos que tengan impacto sobre los resultados financieros, así como sobre la reputación y eficacia de esta Empresa.



**MARTIN  
VECINO**

## **POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

**Revisión 00**

**Página 11 de 11**