Published on *Retegal* (https://www.retegal.es)

Equipo humano

O principal activo de RETEGAL é o persoal que o conforma. No camiño para consolidar o noso modelo de negocio como socialmente responsable, dirixímonos a este colectivo, pola afectación directa que ten na competitividade, imaxe e valoración social da nosa organización. Deste xeito, tratamos de crear unha contorna de traballo de calidade, non só en termos de produtividade, senón de confort social.

Partindo sempre do absoluto respecto ao marco xurídico que regula o ámbito laboral, establecemos como premisa antes do deseño e despregamento de calquera estratexia en RSC, a "**participación continua e activa de todos os nosos traballadores no desenvolvemento, mellora e fomento da responsabilidade social a través das nosas canles internas de comunicación".**

- Estructura interna
- Prácticas laborais
- Beneficios Sociais
- Saude e seguridade no traballo
- Capacitación
- Igualdade
- Liberdade de asociación

A nosa estrutura organizativa está encabezada por unha Dirección Xerencia da que dependen a área técnica, e a área financeira-administrativa

Calquera contratación de persoal realízase tendo en conta os principios de igualdade, mérito e capacidade, así como os de publicidade e libre concorrencia establecidos pola Lei 10/1996, do 5 de novembro, de actuación de entes e empresas nas que ten participación maioritaria a Xunta de Galicia, en materia de persoal e contratación (DOG nº 227, do 20 de novembro), así como polo noso Convenio Colectivo e pola lexislación laboral.

Indicar que no ano 2016 non se produciron nin baixas nin vacantes por xubilación. Non se realizou ningunha contratación de persoal laboral fixo.

O Real Decreto-Lei 20/2012, do 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade, establece que se deben adoptar medidas para garantir a asignación eficiente e a optimización dos recursos humanos, así como a adopción de criterios vinculantes de mobilidade e asignación de postos acordando, no seu caso, cambios de adscrición de postos ou

redistribución de efectivos. Neste sentido, contémplase en primeira instancia a promoción interna como mecanismo para cubrir prazas vacantes, establecendo como requisisito o ter unha antigüidade de, polo menos, 12 meses (art. 19 do Convenio Colectivo de RETEGAL).

O noso persoal en 2016 foi de 46 persoas, sendo o gasto total do exercicio no capítulo de persoal de 2.722.511,76 €. Neste importe atópanse incluídos os gastos de persoal fixo, gastos de persoal temporal e/ou eventual, a realización de gardas, nocturnidade, etc., todos os gastos sociais e o desconto da Lei 3/2012, do 6 de xullo de medidas urxentes para a reforma do contrato laboral.

Por mor da publicación da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico e da anterior publicación da Lei 1/2012, do 29 de febreiro, de medidas temporais en determinadas materias de emprego público da Comunidade Autónoma de Galicia, suspendeuse temporalmente o capítulo de Acción Social definido no convenio de RETEGAL. O pago do complemento por incapacidade temporal do persoal deberá realizarse de acordo ás regras prescritas no artigo 2 da Lei 1/2012.

En cumprimento da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais (LPRL), e atendendo á regulación establecida no Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, temos encomendada a área de prevención de riscos laborais a un servizo de prevención alleo que se encarga de asesorar e controlar os programas de seguridade laboral no centro de traballo.

Ao ser Retegal unha empresa de menos de 50 traballadores, non é preceptiva a constitución dun Comité de Seguridade e Saúde da empresa.

De conformidade cos datos facilitados polo servizo de prevención alleo, durante 2016 non se contabilizaron accidentes laborais que requirisen algún tipo de actuación de primeiros axulios nin enfermidades profesionais.

Relación de días perdidos

TOTAL HORAS TRABALLADAS	DÍAS ABSENTISMO (POR ENFERMIDADE NON PROFESIONAL)	DÍAS DE ABSENTISMO (NON XUSTIFICADA)	DR
77.682,3	484	0	124,61

* Non se considera absentismo os días de vacacións, permisos e licenzas legalmente establecidos

En 2016 contabilizáronse un total de 484 dias de absentismo sobre un total de 9856 días traballados, supoñendo un índice de absentismo (AR) de 982,14. ((horas perdidas/ xornada laboral x total de traballadores) x 100).

Durante o ano 2016 despregamos un programa asistencial, destinado a traballadores, en materia de formación, asesoramento, prevención, control e tratamento de riscos laborais.

No marco deste programa, impartimos dous cursos de 8 horas cada un (4 teóricas + 4 prácticas) ao que asistiu todo o persoal de nivel 1 (técnicos de campo).

Igualmente, continuáronse os traballos de limpeza das parcelas, revisión e adecuación de torres e

valados dos centros.

En 2016 procedemos á revisión e actualización do Plan de Prevención e o Plan de emerxencias, adaptándoo ás necesidades actuais da organización.

En RETEGAL dispoñemos de documentos que definen os perfís de posto e os plans anuais de formación dirixidos ao persoal. Dentro do marco do noso sistema de xestión da calidade levamos un adecuado control e rexistro de todas as actividades formativas realizadas.

Respecto da formación, regulada no Capítulo XII do Convenio Colectivo de RETEGAL, existe unha Comisión coordinadora de carácter consultivo e de composición paritaria, que se reúne periodicamente co fin de propoñer á empresa un programa xeral de formación en función das necesidades da organización. (art. 67 do Convenio Colectivo de RETEGAL).

Esta Comisión é a encargada de propoñer o programa de formación e difundir a asistencia aos cursos organizados polas distintas organizacións externas. Do mesmo xeito, propón formación específica e pona en coñecemento da Dirección Xerencia, quen se encargará da súa comunicación á organización (art. 69 do Convenio Colectivo de RETEGAL).

Por outra banda, o Convenio Colectivo de RETEGAL contempla tamén, entre as licenzas retribuídas dos seus traballadores, a licenza polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xenerais e de formación profesional nos supostos e na forma regulados pola lei.

Ao longo de 2016 impartimos cursos de formación sobre a utilización de **equipos de medida, novas tecnoloxías e novos equipos adquiridos.**

Na nosa condición de sociedade mercantil pública, para a contratación de persoal, rexémonos pola Lei 10/1996, do 5 de novembro, de actuación de entes e empresas nas que ten participación maioritaria a Xunta de Galicia, en materia de persoal e contratación (DOG nº 227, do 20 de novembro), así como polo noso Convenio Colectivo, respectando por tanto os principios de igualdade, mérito e capacidade nos procesos selectivos, polo que non existe discriminación por sexo, condición, credo ou calquera outro aspecto de diversidade.

Ademais do respecto aos principios de igualdade e non dicriminación en relación aos procesos de selección, no ámbito interno da sociedade, aplícanse tamén os principios de igualdade, mérito e capacidade nos instrumentos de promoción profesional previstos na lei e no Convenio Colectivo de RETEGAL

No ano 2017 definirase e implantará un sistema de prevención de riscos penais, que vinculará a todo o persoal de RETEGAL, que establecerá un código ético respecto aos valores e principios democráticos, de tal modo que as persoas suxeitas a este código velarán no desempeño da súa actividade, polo cumprimento dos principios de igualdade, liberdade, xustiza e pluralismo político, absténdose de calquera actuación que poida producir discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión, orientación sexual ou por calquera outra circunstancia persoal, política ou social.

En materia de igualdade, a responsabilidade social empresarial é obxecto da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que no Capítulo VII, «A igualdade na

responsabilidade social das empresas», regúlaa en tres artigos. Concretamente o artigo 75, «Participación das mulleres nos Consellos de administración das sociedades mercantís«, establece que as sociedades obrigadas a presentar conta de perdas e ganancias non abreviada procurarán incluír no seu Consello de administración un número de mulleres que permita alcanzar unha presenza equilibrada de mulleres e homes, o cal, como se comentou nesta Memoria, cúmprese en RETEGAL.

Como non podía ser doutra maneira, respectamos a liberdade de asociación ou dereito de asociación dos nosos empregados, como dereito da súa libre dispoñibilidade para constituír formalmente agrupacións permanentes ou persoas xurídicas encamiñadas á consecución de fins específicos.

O diálogo social e as relacións cos representantes legais dos traballadores é fluído no ámbito laboral de RETEGAL.

O Convenio Colectivo de RETEGAL regula os dereitos colectivos e de representación dos traballadores (Capítulo XV do Convenio Colectivo de RETEGAL), que se atribúe aos Delegados de persoal, e no que, entre outros, regúlase o dereito á negociación colectiva.

A dirección de RETEGAL facilita o lícito exercicio da actividade sindical dos delegados de persoal e seccións sindicais, e a súa difusión informativa no centro de traballo. Dentro das súas posibilidades, permite o emprego dos medios necesarios para o cumprimento dos devanditos obxectivos.

Documentos asociados:
mrsc_2016_27_galego.pdf

URL fonte: https://www.retegal.es/gl/rsc/equipo-humano