

Equipo humano

El principal activo de RETEGAL es el personal que lo conforma. En el camino para consolidar nuestro modelo de negocio como socialmente responsable, nos dirigimos a este colectivo, por la afectación directa que tiene en la competitividad, imagen y valoración social de nuestra organización. De este modo, tratamos de crear un entorno de trabajo de calidad, no solo en términos de productividad, sino de confort social.

Partiendo siempre del absoluto respeto al marco jurídico que regula el ámbito laboral, establecemos como premisa antes del diseño y despliegue de cualquier estrategia en RSC, la “**participación continua y activa de todos nuestros trabajadores en el desarrollo, mejora y fomento de la responsabilidad social a través de nuestros canales internos de comunicación**”.

- Estructura interna
- Prácticas laborales
- Beneficios sociales
- Salud y seguridad en el trabajo
- Capacitación
- Igualdad
- Libertad de asociación

Nuestra estructura organizativa está encabezada por una Dirección Gerencia de la que dependen el área técnica, y el área financiero-administrativa.



Cualquier contratación de personal se realiza teniendo en cuenta los principios de **igualdad, mérito y capacidad**, así como los de publicidad y libre concurrencia establecidos por la Ley 10/1996, del 5 de noviembre, de actuación de entes y empresas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia, en materia de personal y contratación (DOG nº 227, del 20 de noviembre), así como por nuestro Convenio Colectivo y por la legislación laboral.

Indicar que en el año 2016 no se produjeron ni bajas ni vacantes por jubilación. No se ha realizado ninguna contratación de personal laboral fijo.

El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece que se deben adoptar medidas para garantizar la asignación eficiente y la optimización de los recursos humanos, así como la adopción de criterios vinculantes de movilidad y asignación de puestos acordando, en su caso, cambios de adscripción de puestos o redistribución de efectivos. En este sentido, se contempla en primera instancia la promoción interna como mecanismo para cubrir plazas vacantes, estableciendo como

requisito el tener una antigüedad de, al menos, 12 meses (art. 19 del Convenio Colectivo de RETEGAL).

Nuestra plantilla en 2016 fue de 46 personas, siendo el gasto total del ejercicio en el capítulo de personal de 2.722.511,76 €. En este importe se encuentran incluidos los gastos de personal fijo, gastos de personal temporal y/o eventual, la realización de guardias, nocturnidad, etc., todos los gastos sociales y el descuento de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del contrato laboral.

A raíz de la publicación de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico y de la anterior publicación de la Ley 1/2012, de 29 de febrero, de medidas temporales en determinadas materias de empleo público de la Comunidad Autónoma de Galicia, se ha suspendido temporalmente el capítulo de Acción Social definido en el convenio de RETEGAL. El pago del complemento por incapacidad temporal del personal deberá realizarse de acuerdo a las reglas prescritas en el artículo 2 de la Ley 1/2012.

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y atendiendo a la regulación establecida en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, tenemos encomendada el área de prevención de riesgos laborales a un servicio de prevención ajeno que se encarga de asesorar y controlar los programas de seguridad laboral en el centro de trabajo.

Al ser Retegal una empresa de menos de 50 trabajadores, no es preceptiva la constitución de un Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

De conformidad con los datos facilitados por el servicio de prevención ajeno, durante 2016 no se contabilizaron accidentes laborales que requirieran algún tipo de actuación de primeros auxilios ni enfermedades profesionales.

Relación de días perdidos

TOTAL HORAS TRABAJADAS	DÍAS ABSENTISMO (POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL)	DÍAS DE ABSENTISMO (NO JUSTIFICADA)	DR
77.682,3	484	0	124,61

*No se considera absentismo los días de vacaciones y permiso legalmente establecidos

En 2016 se contabilizaron un total de 484 días de absentismo sobre un total de 9856 días trabajados, suponiendo un índice de absentismo (AR) de 982,14. ((horas perdidas/ jornada laboral x total de trabajadores) x 100)

Durante 2016 desplegamos un programa asistencial, destinado a trabajadores, en materia de formación, asesoramiento, prevención, control y tratamiento de riesgos laborales.

En el marco de este programa, impartimos dos cursos de 8 horas cada uno (4 teóricas + 4 prácticas) al que asistió todo el personal de nivel 1 (técnicos de campo).

Igualmente, se continuaron los trabajos de limpieza de las parcelas, revisión y adecuación de torres y vallados de los centros.

En 2016 **procedimos a la revisión y actualización del Plan de Prevención y el Plan de emergencias**, adaptándolo a las necesidades actuales de la organización

En RETEGAL disponemos de documentos que definen los perfiles de puesto y los planes anuales de formación dirigidos al personal. Dentro del marco de nuestro sistema de gestión de la calidad llevamos un adecuado control y registro de todas las actividades formativas realizadas.

Respecto a la formación, regulada en el Capítulo XII del Convenio Colectivo de RETEGAL, existe una Comisión coordinadora de carácter consultivo y de composición paritaria, que se reúne periódicamente con el fin de proponer a la empresa un programa general de formación en función de las necesidades de la organización. (art. 67 del Convenio Colectivo de RETEGAL).

Esta Comisión es la encargada de proponer el programa de formación y difundir la asistencia a los cursos organizados por las distintas organizaciones externas. Del mismo modo, propone formación específica y la pone en conocimiento de la Dirección Gerencia, quién se encargará de su comunicación a la organización (art. 69 del Convenio Colectivo de RETEGAL).

Por otra parte, el Convenio Colectivo de RETEGAL contempla también, entre las licencias retribuidas de sus trabajadores, la licencia por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la ley.

A lo largo de 2016 hemos impartido cursos de formación sobre la utilización de equipos de medida, nuevas tecnologías y nuevos equipos adquiridos.

En nuestra condición de sociedad mercantil pública, para la contratación de personal, nos regimos por la Ley 10/1996, del 5 de noviembre, de actuación de entes y empresas en las que tiene participación mayoritaria la Xunta de Galicia, en materia de personal y contratación (DOG nº 227, de 20 de noviembre), así como por nuestro Convenio Colectivo, respetando por lo tanto los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos selectivos, **por lo que no existe discriminación por sexo, condición, credo o cualquier otro aspecto de diversidad**

Además del respeto a los principios de igualdad y no discriminación en relación a los procesos de selección, en el ámbito interno de la sociedad, **se aplican también los principios de igualdad, mérito y capacidad** en los instrumentos de promoción profesional previstos en la ley y en el Convenio Colectivo de RETEGAL.

En el año 2017 se definirá e implantará un sistema de prevención de riesgos penales, que vinculará a todo el personal de RETEGAL, que establecerá un código ético respecto a los valores y principios democráticos, de tal modo que las personas sujetas a este código velarán en el desempeño de su actividad, por el cumplimiento de los principios de igualdad, libertad, justicia y pluralismo político, absteniéndose de cualquier actuación que pueda producir discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o por cualquier otra circunstancia personal, política o social.

En materia de igualdad, la responsabilidad social empresarial es objeto de la Ley Orgánica 3/2007,

de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en el Capítulo VII, «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas», la regula en tres artículos. Concretamente el artículo 75, «*Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles*», establece que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, lo cual, como se ha comentado en esta Memoria, se cumple en RETEGAL.

Como no podía ser de otra manera, respetamos la libertad de asociación o derecho de asociación de nuestros empleados, como derecho de su libre disponibilidad para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos.

El diálogo social y las relaciones con los representantes legales de los trabajadores es fluido en el ámbito laboral de RETEGAL.

El Convenio Colectivo de RETEGAL regula los derechos colectivos y de representación de los trabajadores (Capítulo XV del Convenio Colectivo de RETEGAL), que se atribuye a los Delegados de personal, y en el que, entre otros, se regula el derecho a la negociación colectiva.

La dirección de RETEGAL facilita el lícito ejercicio de la actividad sindical de los delegados de personal y secciones sindicales, y su difusión informativa en el centro de trabajo. Dentro de sus posibilidades, permite el empleo de los medios necesarios para el cumplimiento de dichos objetivos.

Documentos asociados:

 [mrsc_2016_27_espanol.pdf](#)

URL de origen: <https://www.retegal.gal/es/rsc/equipo-humano>