

03.3 Capital humano



2016 ha sido, sin duda, el año en el que Abengoa ha afrontado los **retos más exigentes** y complejos de toda su historia: retos en términos **financieros** y sus **implicaciones en el capital humano** de la compañía.

El proceso de reestructuración, en el que se encuentra inmersa la organización desde finales de 2015, ha implicado la adopción de decisiones complejas sobre el conjunto de los grupos de interés y, muy especialmente, en relación al equipo humano de profesionales.

En el último año se ha producido una desconsolidación de algunos de los principales negocios de la compañía, hecho que inevitablemente ha conllevado variaciones de personal. En todos los casos, se ha priorizado la subrogación de los empleados en el caso de venta de sociedades.

Por otro lado, la incertidumbre y la extensa duración del proceso de reestructuración han provocado un incremento significativo de los índices de rotación voluntaria.

A su vez, la limitación de recursos financieros ha implicado la paralización de algunos proyectos, con el consecuente descenso en la contratación y renovación de los contratos temporales, becas y prácticas, así como la ejecución de medidas de ajuste colectivo.

En un entorno tan competitivo y cambiante como el actual, lleno de retos, resulta fundamental que la compañía **invierta importantes esfuerzos en la retención de su talento, así como en mantener las competencias clave**, que son las que dotarán a la compañía de un *know-how* especializado y competitivo, por lo que durante este año se ha trabajado en un plan de retención del talento que permita retener el personal clave.

Todas las personas que conforman la organización han demostrado durante estos duros momentos de incertidumbre una excepcional profesionalidad y compromiso hacia la organización. Afortunadamente, Abengoa continúa contando con un **excelente equipo humano, motivado, comprometido y capaz**, cuya contribución es y seguirá siendo el elemento diferencial de Abengoa y la base sobre la que se construirá el futuro de la compañía.



Nuestro equipo en cifras

Abengoa está formada en la actualidad por 15.979 personas¹, lo que supone una reducción del 27 % de la plantilla respecto al cierre del año anterior. **G4-9**

Distribución de la plantilla G4-10, G4-LA12

La organización fomenta el empleo local, lo que permite la mejora de su capacidad de adaptación a los retos que se plantean en cada uno de los países donde está presente. La distribución de la plantilla de Abengoa por género, área de actividad, categoría de empleados y tipología de contrato ha sido la siguiente:

Grupos	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Directivos	328	464	507	38	56	62	366	520	569
Mandos	945	1.379	1.668	266	393	466	1.211	1.772	2.134
Ingenieros y titulados	1.740	2.649	3.120	753	1.188	1.392	2.493	3.837	4.512
Asistentes y profesionales	1.413	1.742	1.531	630	960	1.111	2.043	2.702	2.642
Operarios	9.175	12.032	13.045	605	748	791	9.780	12.780	13.836
Becarios	44	185	366	42	124	247	86	309	613
Total	13.645	18.451	20.237	2.334	3.469	4.069	15.979	21.920	24.306

El 24 % de la plantilla se encuentra en España, mientras que el 76 % se encuentra entre Estados Unidos, Latinoamérica, resto de Europa, África y Asia.

	N.º trabajadores	% sobre el total
Estados Unidos	357	2
Latinoamérica	10.002	63
Europa	307	2
España	3.903	24
África	846	5
Asia	564	4
Total	15.979	100

Nota 1 A fecha de 31 de diciembre 2016.

Atendiendo a la naturaleza de su relación laboral, el porcentaje de empleados indefinidos es del 54,5 %.

Tipo contrato	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
Indefinido	7.328	8.561	9.260	1.373	1.570	2.084	8.701	10.131	11.344
Temporal	6.273	9.705	10.610	919	1.775	1.739	7.192	11.480	12.349
Becarios	44	185	366	42	124	247	86	309	613
Total	13.645	18.451	20.236	2.334	3.469	4.070	15.979	21.920	24.306

G4-10, G4-LA12

El número medio de personas empleadas, a cierre del año, con una discapacidad mayor o igual al 33 % es de 59, lo que supone un descenso del 46,5 % respecto al año anterior.

La distribución de la plantilla por tramos de edad y género, y su evolución durante los últimos tres años ha sido:

Edad	Hombres			Mujeres			Total		
	2016	2015	2014	2016	2015	2014	2016	2015	2014
20 - 30	3.176	5.358	6.066	547	1.107	1.534	3.723	6.465	7.600
31 - 40	5.027	6.547	7.272	1.129	1.597	1.713	6.156	8.144	8.985
41 - 50	3.262	4.007	4.124	478	543	562	3.740	4.550	4.686
51 - 60	1.640	1.975	2.137	149	191	218	1.789	2.166	2.355
> 60	540	564	639	31	31	41	571	595	680
Total	13.645	18.451	20.238	2.334	3.469	4.068	15.979	21.920	24.306

G4-10, G4-LA12

Rangos de edad de plantilla

Rangos de edad	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60
2016 (%)	22,9	38,7	23,5	11,3	3,6
2015 (%)	29,5	37,2	20,8	9,9	2,7
2014 (%)	31,3	37	19,3	9,7	2,8

G4-10, G4-LA12

Debido a la complicada situación que ha vivido la compañía este último año, el número de mujeres en plantilla ha disminuido un 33 %, porcentaje similar a la disminución de la categoría masculina.

Consecuentemente a esta variación en plantilla, la presencia de mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios descendió un 32 % respecto a 2015.

Presencia de mujeres en puestos directivos y mandos	2016	2015	2014
Mujeres directivas y mandos	304	449	528
Total directivos y mandos	1.577	2.292	2.703

Compromiso de los empleados

Abengoa es consciente de que el futuro de la compañía y el prestigio internacional de sus proyectos está fundamentado en el trabajo diario y en el compromiso de su equipo. El **capital humano** resulta una de las **palancas fundamentales** para abastecer las expectativas de crecimiento y las nuevas oportunidades de negocio, que requerirán **profesionales comprometidos, formados y orientados** a las **demandas del mercado**.

La importancia que Abengoa concede al talento hace que preste especial interés a los indicadores de rotación. En 2016, la rotación voluntaria fue 18,22 %, frente al 9,09 % de 2015.

G4-LA1

Índices de rotación voluntaria total

Tipo de rotación	2016	2015	2014
Rotación voluntaria total (%)	18,22	9,09	6,9

	Grupos	2016	2015
Género (%)	Hombre	18,84	9,8
	Mujer	16,65	9,75
Edad (%)	20 - 30	25,07	12,52
	31 - 40	20,55	10,09
	41 - 50	13,47	7,65
	51 - 60	6,97	6,11
	> 60	6,14	4,09

Índices de rotación voluntaria total en 2016 por geografía

Geografía	Rotación (%)
África	18,37
Asia / Oceanía	24,21
España	18,19
Europa (excluido España)	14,68
Latinoamérica	16,10
Norteamérica	25,52

Protección de los Derechos Humanos

Abengoa está **firmemente comprometida** con el **respeto a los derechos humanos**, tanto dentro de la organización como en su área de influencia.

No obstante, y para garantizar su efectivo respeto y protección, la compañía asume como propios los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la norma SA8000 o los principios del Pacto Mundial, y los integra dentro de sus Sistemas Comunes de Gestión, de obligado cumplimiento para todos los integrantes de la organización.

Para garantizar la protección de los derechos de sus empleados, todas las personas que forman parte de la compañía están bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales supra empresariales, independientemente de la naturaleza de sus actividades o de los países en los que se realizan. Además del amparo legal de cada país, la cobertura normativa cobra una importancia especial gracias a los convenios colectivos del sector, los territoriales o los pactos propios de empresa firmados con los trabajadores, a los representantes unitarios o a los sindicatos, según el caso. Así como una normativa interna que protege y garantiza los derechos de los empleados.

G4-11, G4-LA8

Conforme a los compromisos de responsabilidad social adquiridos a través de su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el propio Código de Conducta, Abengoa se compromete a través de una política de Responsabilidad Social Laboral (RSL) propia, que establece un sistema de gestión de la responsabilidad social de acuerdo con el modelo internacional SA8000.

Diversidad e igualdad de trato y oportunidades

Abengoa mantiene un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, raza, color, religión, opinión, nacionalidad, posición económica o cualquier otra circunstancia.

Estos principios se declaran expresamente en las distintas políticas de la organización (contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación, prevención del acoso, entre otros).

Con el propósito de asegurar estos valores, Abengoa creó en 2008 su **Plan Marco de Igualdad** y la «Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades», cuyo cometido es abogar por la igualdad de género en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando dicho plan y los planes asociados.

En el marco de este plan, la organización cuenta con un protocolo de denuncia de acoso laboral con el fin de atender cualquier situación susceptible de ser considerada discriminatoria. Además, se dispone de una **comisión de Igualdad**, que tiene como tarea hacer un seguimiento a escala mundial de los asuntos relacionados con la igualdad de género.

Debido a la compleja situación de reestructuración de la compañía durante 2016, no se han llevado a cabo reuniones de la comisión, pero a corto plazo se espera continuar con la actividad normal de la misma.

Seguridad y salud laboral

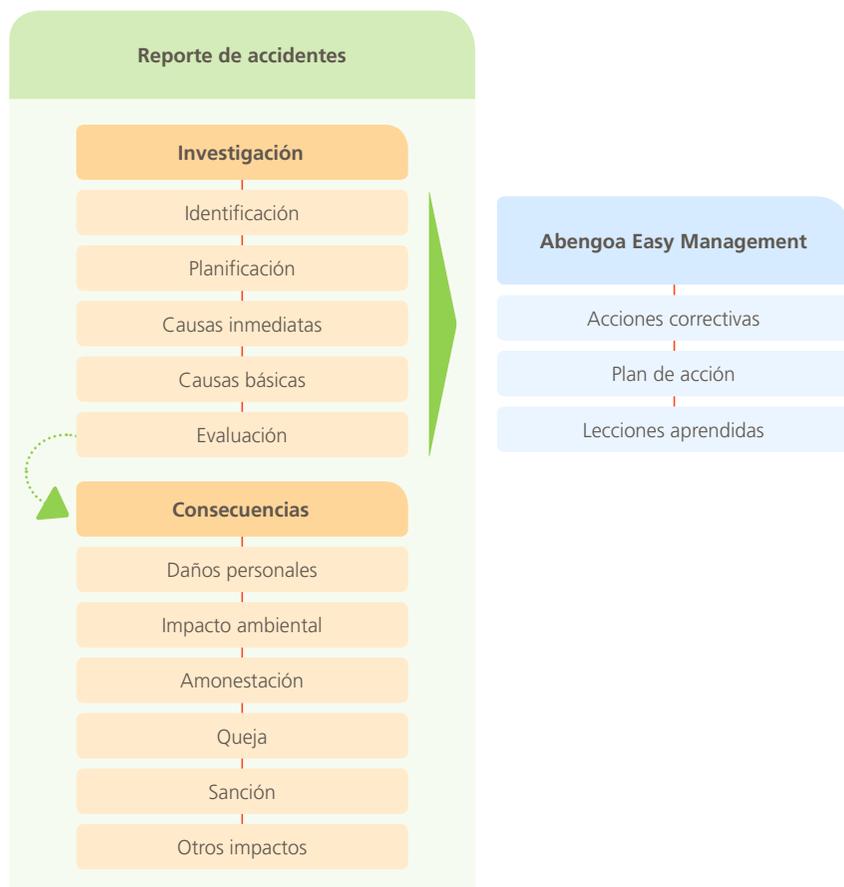
Abengoa está firmemente **comprometida** con la **prevención** y la **mejora de las condiciones de seguridad y salud** en los lugares de trabajo, tanto en los propios como en las áreas donde se desarrolla la actividad subcontratada. Es por ello que todas las sesiones de Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección comienzan con el área de Seguridad y Salud.

Las sociedades de la compañía cuentan con **comités de seguridad y salud** que se reúnen periódicamente para monitorizar y alertar sobre aquellos aspectos que pueden suponer riesgos para la seguridad laboral de los trabajadores, analizar los ratios de siniestralidad e implementar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos fijados en esta materia. Estos comités están formados por responsables ejecutivos y de PRL y en ellos se representa a la práctica totalidad del personal de la compañía. **G4-LA5**

Para la compañía resulta crítico eliminar los niveles de siniestralidad laboral e integrar la gestión de PRL en la actividad diaria de la organización. Con un **objetivo de cero accidentes** en todas sus instalaciones y proyectos, el compromiso se extiende tanto al personal propio como al subcontratado, exigiendo los mismos índices de responsabilidad sin distinción del personal vinculado con la organización.

En 2016 se implementó una nueva herramienta interna: **Abengoa Incident Report (AIR)**, con objeto de homogenizar la investigación de los incidentes que acontezcan e identificar y cuantificar sus causas y consecuencias en el ámbito personal, material o ambiental. La herramienta proporciona un modelo homogéneo de gestión y análisis de un caso para cualquier proceso o nivel jerárquico de la organización a través de informes que describen todos los elementos de la incidencia, enlazándolos con sus consecuencias y acciones correctivas.

La herramienta permite establecer vínculos con otra aplicación interna de la compañía: Abengoa Easy Management (AEM), plataforma corporativa para la gestión de tareas que, en el ámbito de la prevención de riesgos, permite gestionar las acciones correctivas y planes de acción que se deriven del incidente.



Este sistema, permite por tanto optimizar la gestión de incidentes y maximizar la utilidad del conocimiento preventivo en todas las actividades. **G4-LA6**

Accidentes mortales producidos	2016	2015	2014
Personal propio	1	2	2
Personal subcontratado	–	3	6

En 2016 Abengoa, de la mano de su Comité Ejecutivo, lanzó su nueva **política de Seguridad y Salud** que consolida y recoge los principios sobre los que se desarrolla la actividad de la empresa y trabaja firmemente en base a los principios de:

- › Integración
- › Liderazgo y dirección
- › Formación
- › Mejora continua
- › Legalidad



Evolución de la siniestralidad

La compañía pone **especial interés** en la **evolución de la siniestralidad** y del **absentismo laboral**, con especial atención a todas aquellas sociedades y espacios profesionales en los que se ejecutan obras. **G4-LA6**

	Índice de frecuencia general	Índice de frecuencia con baja	Índice de gravedad	N.º de accidentes de trabajo con baja
2016	14,22	8,76	0,23	286
2015	11,76	6,60	0,13	336
2014	14,22	8,56	0,23	416

Los datos de accidentalidad facilitados corresponden al personal propio.

En 2016, Abengoa ha recibido el galardón “Yo Promuevo la Seguridad”, por parte de la compañía “Metro de Santiago”, en Chile. Este reconocimiento ha sido otorgado por sus buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el proyecto de suministro eléctrico de las líneas 3 y 6 del metro de la capital chilena, que tendrá un periodo de mantenimiento de 20 años.

Este reconocimiento se suma a otros ya concedidos en materia de seguridad y salud, constatando los altos estándares de calidad y seguridad en materia laboral que Abengoa aplica en todos los proyectos que lleva a cabo.

Formación

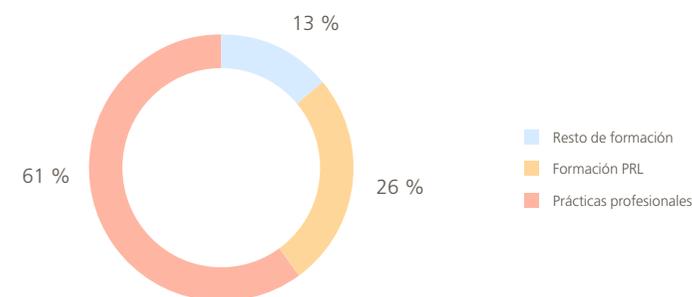
Abengoa siempre ha impulsado la **formación personalizada** a fin de maximizar el talento de la compañía acomodando los planes de formación a las necesidades individuales de cada empleado. En 2016, la limitación de los recursos durante el proceso de reestructuración que la compañía ha experimentado ha implicado la suspensión temporal de los planes inicialmente previstos para la plantilla, excepto en materia de seguridad, adaptándolo a las circunstancias de la organización.

En 2016 se impartieron 98.733 h de formación a un total de 8.886 empleados, un 93,2 % menos que en 2015, lo que supuso una inversión directa de 194.458 €. Asimismo las horas de prácticas profesionales ascendieron a 155.925, para un total de 246 becarios. **G4-LA9**

Variación de las horas de formación en los tres últimos años

	2016	2015
Horas formación	98.733	1.454.798
Prácticas profesionales	155.925	773.722

Distribución de las horas de formación por categoría



Programa de desarrollo directivo **G4-LA10, G4-LA11**

Con independencia de los planes formativos específicos, Abengoa ha implantado un **programa** para personas que tengan un **especial potencial directivo**, que aseguren el cumplimiento del plan estratégico en esta nueva etapa y garantiza que la organización esté preparado ante cualquier baja crítica. Actualmente **más de 500 empleados** se encuentran contemplados en este programa.

Flexibilización de la retribución *G4-EC3, G4-LA2*

La sede de Abengoa, situada en Sevilla (España), supone la apuesta de la compañía por un modelo basado en la conciliación entre la vida personal y profesional, poniendo a disposición de los empleados los siguientes beneficios:

- › Guardería en el centro de trabajo: 124 alumnos matriculados en 2016
- › Sala de lactancia
- › Gimnasio con clases colectivas y sala de musculación. Más de 600 empleados matriculados en 2016
- › Zonas de restauración, con una media de 1.339 usuarios diarios
- › Residencia de descanso: Abengoa cuenta con una residencia de descanso en Huelva (España), disponible para los empleados y sus familiares, con capacidad para 360 personas. 1.939 personas disfrutaron de sus instalaciones en 2016

Conscientes de que en la actualidad, no son tanto la retribución y los incentivos económicos los que retienen a los mejores profesionales, sino el “**salario emocional**”, la organización está trabajando en el **análisis y diseño** de diferentes medidas de **conciliación laboral**, sin coste adicional, que **permitirían mejorar la satisfacción del empleado** así como una **mayor productividad, compromiso** e implicación a la hora de desempeñar su trabajo, lo que indudablemente se vería reflejado directamente en el balance de la compañía.