

dimensión social

- a. nuestro equipo humano
- b. la seguridad, una prioridad
- c. diálogo y cooperación

nuestro equipo humano

principales hitos del año

- Puesta en marcha de un nuevo modelo de atracción y selección de talento.
- Desarrollo de un nuevo modelo organizativo basado en una estructura de niveles común para todas las empresas, actividades y países donde opera ACCIONA que permitan comunicar con claridad las carreras profesionales y homologar la información de puestos en todos los países.
- Definición de un nuevo modelo de capacidades y competencias basado en la visión y valores de la Compañía.
- Desarrollo y puesta en funcionamiento del Campus Virtual.
- Implantación del Learning Management System, herramienta que permitirá gestionar la formación en todas las líneas de negocio, integrando la formación presencial y *online*.
- Programa *online* de formación en sostenibilidad, desarrollado por la Universidad de Cambridge, dirigido a directivos y mandos intermedios.
- Firma de planes de igualdad en las divisiones de Infraestructuras, Inmobiliaria y Facility Services.

retos 2010

- Lanzamiento de la nueva Estrategia de Marca de Empleo de ACCIONA integrando herramientas del entorno Web 2.0.
- Lanzamiento de un nuevo Plan de Carrera Profesional en ACCIONA para que las personas puedan crecer en la Compañía.
- Desarrollo de un proceso global de Valoración del Desempeño, de aplicación a todas las divisiones y empresas de ACCIONA.
- Desarrollo de un Programa de Gestión del Potencial con el fin de identificar y desarrollar a los futuros líderes de la Compañía.
- Definición e implantación de un Modelo de Itinerarios Formativos, único y global para todos los profesionales de ACCIONA.
- Cobertura de la totalidad de la plantilla de ACCIONA con Planes de Igualdad.

Nuevos retos en la gestión de nuestras personas

El modelo de gestión de las personas de ACCIONA permite disponer de los recursos humanos idóneos, en el momento oportuno, en cualquier lugar del mundo, en respuesta a las necesidades estratégicas de los negocios. El elemento diferenciador de este modelo es la igualdad de oportunidades en el desarrollo de los profesionales de la Compañía.

Estos modelos de gestión son punteros en el sector y ponen a la Compañía a la vanguardia en las tareas de atracción, gestión y desarrollo del mejor talento disponible en los mercados, priorizando y ordenando los recursos para impulsar al máximo su crecimiento.


ACCIONA quiere que el entorno de trabajo en el que sus empleados desempeñan su labor sea productivo, seguro y

extraordinariamente positivo, apostando por el respeto, la justicia y la equidad en el desarrollo integral del individuo.


En el actual contexto económico, ACCIONA continúa su gestión prudente mediante la adopción de nuevos mecanismos de gestión para hacer frente de manera inmediata y efectiva a los retos que se presentan en la gestión de las personas en escenarios económicos todavía inestables.

En España, las cifras de desempleo continuaron experimentando un fuerte crecimiento durante 2009, y muchas compañías se vieron obligadas a presentar expedientes de regulación de empleo (ERE). El sector de la construcción sigue siendo uno de los más perjudicados debido al fin del *boom* inmobiliario y a la posterior caída de las ventas.

El elemento diferenciador del modelo de gestión de ACCIONA es la igualdad de oportunidades



Infraestructuras, Energía y la división Internacional fueron los creadores de empleo neto en 2009



En ACCIONA, durante 2009, tuvieron lugar algunos expedientes de regulación de empleo (ERE) tratándose en la mayoría de los casos de la suspensión de contratos de trabajo por las propias determinaciones y exigencias de los clientes y centrados en el sector de servicios auxiliares a la industria. En todos ellos se siguió el preceptivo periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, alcanzándose acuerdos para minimizar el impacto económico y evitar los efectos sociales traumáticos de los mismos.

Todo parece indicar que la situación del mercado laboral no mejorará a corto plazo debido, entre otros factores, a la reducción de la inversión por el incremento del gasto público productivo para atender a la cobertura de los servicios sociales. ACCIONA quiere estar preparada para hacer frente a estos escenarios empleando todos los medios a su alcance para reducir los impactos negativos sobre su plantilla.

Pese a ello, y en términos globales, el empleo en ACCIONA siguió en 2009 unos parámetros acordes con la actual situación

de los mercados de trabajo en los que opera la Compañía, si bien hubo diferencias entre zonas y actividades, asumiendo Infraestructuras, Energía y el desarrollo internacional, el papel de creador de empleo neto. También se estima que el ajuste de empleo sólo afectará de manera puntual a aquellas actividades que pueden verse afectadas por decisiones de clientes.

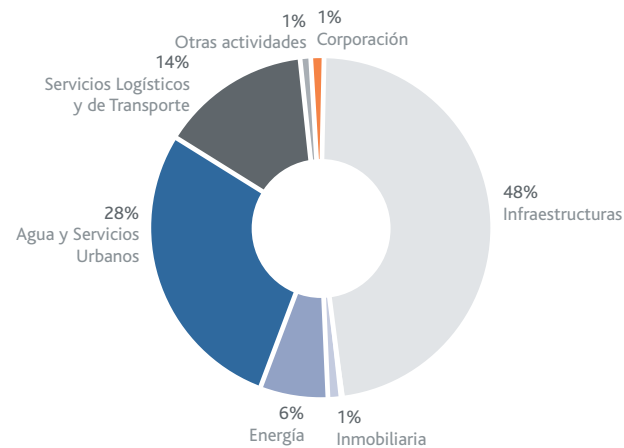
En relación con los parámetros asociados con la plantilla, cabe indicar que el índice de rotación media fue del 6,82%, el promedio de antigüedad 7,3 años, la edad media de la plantilla de 39,8 años; el porcentaje de empleo fijo del 68%, ascendiendo hasta el 98,49% el valor de empleados fijos, o fijos de obra, en el conjunto de empresas de ACCIONA a la que les es de aplicación el Convenio de la Construcción; el porcentaje de empleo femenino del 27% y el porcentaje de empleo de inmigrantes del 5,32%, ambos últimos valores respecto al total de la plantilla.

ACCIONA	2007	2008	2009
INFRAESTRUCTURAS	15.816	15.675	15.813
INMOBILIARIA	401	420	362
ENERGÍA	1.309	1.981	2.147
AGUA Y SERVICIOS URBANOS	10.556	10.360	9.382
SERVICIOS LOGÍSTICOS Y DE TRANSPORTE	5.201	5.463	4.766
OTRAS ACTIVIDADES	447	486	439
CORPORACIÓN	165	177	205
TOTAL	33.895	34.562	33.114

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS	ESPAÑA	INTERNACIONAL
2006	82%	18%
2007	79%	21%
2008	76%	24%
2009	70%	30%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN CONTRATO EN ACCIONA INFRAESTRUCTURAS				
	TEMPORAL	FIJO	FIJO OBRA	TOTAL
2005	1,11%	51,40%	47,48%	100%
2006	2,47%	58,14%	39,39%	100%
2007	3,02%	52,08%	44,90%	100%
2008	4,01%	47,47%	48,52%	100%
2009	1,51%	69,85%	28,64%	100%

Distribución de empleados por divisiones



El desarrollo profesional en ACCIONA

Uno de los objetivos de los responsables de la gestión de las personas en ACCIONA es hacer de la Compañía el mejor lugar para trabajar. Por ello, se están impulsando políticas punteras que guíen a todos los empleados en su desarrollo como profesionales y como personas.

A ese objetivo le sigue la necesidad de ofrecer cada día un entorno propicio y motivador para que todos los empleados tengan la oportunidad de acogerse a los retos y a las ambiciosas oportunidades de carrera que generan los planes de negocio de la Compañía a nivel global.

La clave de estos enfoques es el empleado. Éste es el responsable de su propia carrera, de conseguir buenos resultados y de desarrollar sus capacidades. Para ello, en ACCIONA siempre deberá contar con la ayuda de sus superiores y de la función de Recursos Humanos.

En este contexto, en 2009, entre otras actividades destacadas, se ha definido un nuevo modelo de competencias, un nuevo modelo de atracción y selección, un nuevo proceso de valoración y gestión de carreras, así como de planificación de carreras y un nuevo proceso de movilidad interna.

Modelo de Competencias

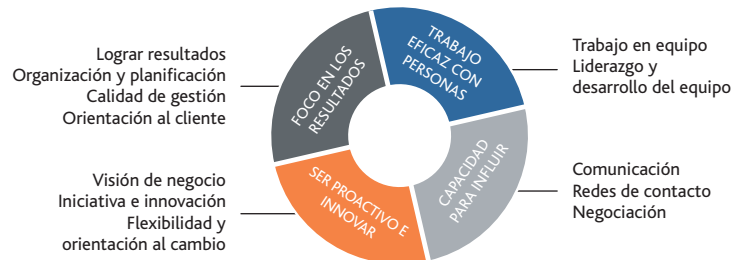
Desde la función de recursos humanos se definen las competencias como el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que ACCIONA pretende atraer, desarrollar y reconocer entre sus profesionales.

Las competencias en ACCIONA responden a los siguientes retos:

- Cómo las personas contribuyen a conseguir los objetivos de la Compañía.
- En qué comportamientos se traducen las señas de identidad de ACCIONA.
- Qué conductas integrarán las políticas de gestión de Recursos Humanos.

Las competencias se han integrado en cuatro áreas de desempeño que se componen de una serie de capacidades que recogen la forma de actuar que han de tener los profesionales:

Modelo de competencias ACCIONA



Este modelo de competencias permite:

- Cubrir rápidamente una vacante, a través del proceso de selección.
- Alinear la formación para aportar valor al negocio, a través de la política de formación.
- Saber si una persona está preparada para ser promocionada, a través de su evaluación.
- Ofrecer una carrera de largo recorrido a quien tiene una actuación destacada, a través del Plan de Carrera Profesional.
- Facilitar la movilidad, a través del Plan de Movilidad Interna.

Nuevo Modelo de Atracción y Selección, el uso de las nuevas tecnologías

En 2009 se lanzó un nuevo Modelo de Atracción y Selección en ACCIONA.

La herramienta de selección permite, con el uso de nuevas tecnologías, publicar puestos vacantes en diferentes portales de empleo, realizar entrevistas virtuales y, en general, gestionar de manera global el proceso de selección.

La nueva estrategia se fundamenta en los siguientes principios:

- Aportar talento a un negocio basado en el conocimiento.
- Actuar en un mercado muy competitivo.
- Buscar el compromiso racional y emocional de los empleados.
- Buscar la identificación de la persona con el proyecto empresarial.
- Gestionar de manera eficiente la diversidad.
- Gestionar un entorno en el que son los empleados los que deciden donde trabajar.

Sobre la base de estos principios se buscará diferenciación en el lanzamiento en 2010 de la Estrategia Marca de Empleo de ACCIONA.

En la Compañía ha cobrado cada vez más importancia la promoción de la marca ACCIONA, que se realiza desde la función de Recursos Humanos. Esta actividad consiste en un conjunto de estrategias e iniciativas encaminadas a crear "marca como empleador", para trasladar la identidad corporativa en atributos que hagan de ACCIONA un lugar atractivo para trabajar.

Las principales fuentes de captación con las que se busca excelencia y diversidad en los procesos de atracción y fidelización son las siguientes: la inteligencia de mercado, los proyectos de marca de empleo, los más de 110 acuerdos marco con universidades y escuelas de negocios, los acuerdos con institutos, así como los acuerdos con distintas fundaciones, instituciones públicas y servicios de empleos e integración laboral.

Valoración y gestión de la carrera

El objetivo de los procesos de valoración y gestión de la carrera profesional en ACCIONA es mejorar el rendimiento y la contribución de cada persona a los objetivos de la Compañía, así como impulsar el desarrollo profesional de cada empleado.


En este ámbito existen en ACCIONA dos tipos de procesos:

- El primero es el proceso de Conversación de Desarrollo, que permite conocer de forma individual la aportación de cada profesional a los objetivos de ACCIONA, así como identificar la evolución del perfil profesional. Cada línea de negocio de ACCIONA adopta sus propios procesos de seguimiento, apoyo y evaluación de los empleados, siguiendo las líneas básicas del modelo común. Algo más del 40% de los empleados de ACCIONA está sujeto a este tipo de procesos.

En 2010, con el fin de seguir trabajando para hacer de ACCIONA el mejor lugar para trabajar, se lanzará un nuevo proceso global de Valoración del Desempeño:

- > ACCIONA contempla la Valoración del Desempeño como un proceso anual de planificación, evaluación y seguimiento de objetivos, que permite mejorar la capacidad profesional de las personas y definir cómo pueden contribuir mejor a los retos que la Compañía necesita conseguir.
- > Se trata de facilitar la comunicación entre mandos y colaboradores sobre qué resultados se están consiguiendo, cómo las personas están desarrollando su trabajo, y cuál es el nivel de avance del perfil profesional.
- > A través de este proceso, ACCIONA quiere mejorar la calidad de dirección de los Mandos que componen nuestra Compañía.

Los procesos de valoración y gestión de la carrera profesional no tratan sólo de mejorar el rendimiento sino de impulsar el desarrollo profesional



Igualmente, se lanza por primera vez un proceso de feedback 360º para el Comité de Dirección de ACCIONA.

■ El segundo es el Proceso de Planificación de Personas cuyo objetivo es realizar una gestión del talento interno a medio y largo plazo con el fin de contar siempre con los mejores profesionales para cada puesto. En este sentido, cabe destacar el lanzamiento durante 2009 del Proceso de Planificación de Personas en ACCIONA Infraestructuras, que contó con una participación de más de 1.200 personas.

Proceso de Planificación de Personas

El modelo de Planificación de Personas y Carreras de ACCIONA tiene como objetivo garantizar que los mejores profesionales cubran las necesidades estratégicas de los planes de negocio de la Compañía.

El modelo se basa en un análisis organizativo y de personas, en el desarrollo de planes de sucesión y en la identificación y desarrollo de personas clave y de alto potencial.

Este modelo permitirá a ACCIONA:

■ Responder a sus retos con los mejores recursos disponibles.

- Mejorar la calidad de gestión y facilitar el desarrollo del liderazgo.
- Asegurar la retención de personas clave y los procesos de sucesión.
- Garantizar la asignación adecuada de personas en base al potencial y rendimiento.

Desde el punto de vista operativo, el programa comienza con una identificación de las necesidades de los negocios en términos de perfiles profesionales y un estudio de los diferentes equipos y propuesta de carreras profesionales en función del potencial de cada persona.

Modelo ACCIONA de Planificación de Personas y Carreras



Movilidad Interna

La Movilidad Interna es el proceso por medio del cual los empleados pueden acceder, por iniciativa propia y mediante selección interna, a vacantes o puestos de nueva creación.

ACCIONA contempla la movilidad interna como una opción clave en el desarrollo, motivación y retención de los mejores profesionales, mediante una gestión abierta de las oportunidades profesionales que ofrece la Compañía.

El modelo de movilidad interna de ACCIONA se basa en principios básicos para ofrecer a los profesionales de la Compañía la posibilidad de:

- Tener acceso a las oportunidades de carrera profesional ofrecidas por todas las divisiones y negocios.
- Tener prioridad frente a candidatos externos en los procesos de selección, a igualdad de perfil.
- Participar en un proceso de selección interno objetivo, basado en la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del mérito profesional.

Nuevos retos

Estos programas permiten a la Compañía disponer de empleados que sean capaces de asumir y hacer frente a nuevas responsabilidades y nuevos retos, con niveles de competencias y conocimientos polivalentes y con una visión de negocio más amplia y estructurada.

ACCIONA contempla la movilidad interna como una opción clave en el desarrollo, la motivación y la retención de los mejores profesionales

La política retributiva, factor de diferenciación

El reconocimiento de la contribución de los profesionales a los objetivos estratégicos de ACCIONA es uno de los factores de éxito para la Compañía. Para ACCIONA, este factor es crítico tanto en los procesos de atracción y retención del talento, como en sus estrategias de expansión internacional.

ACCIONA utiliza un modelo de análisis organizativo y de valoración global de posiciones profesionales, diseñado para el conjunto de la Compañía. Los niveles retributivos se establecen para que sean competitivos en el mercado en línea con estrictos criterios de equidad interna. La retribución variable está ligada a los objetivos marcados por la dirección. El peso de los resultados del negocio está directamente relacionado con el nivel de responsabilidad de la persona evaluada.

Durante 2009, ACCIONA trabajó en la creación de la estructura retributiva y organizativa internacional, incluyendo valoraciones de puestos de trabajo.

Las bandas salariales para cada país se revisarán en 2010, lo que permitirá la gestión de la compensación de acuerdo a políticas corporativas globales. En este sentido, cabe destacar que la relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo en España fue del 141% en 2009.

Plan de Retribución Flexible

Con objeto de maximizar las ventajas económicas y/o fiscales existentes en España, durante 2009 se lanzó un Plan de Retribución Flexible para adaptar la compensación económica del empleado a sus necesidades personales, permitiendo la flexibilización de hasta un 25% del salario fijo. En su primera fase piloto, este sistema se aplicó a un número limitado de directivos y gerentes, estando prevista su aplicación en 2010 a un colectivo mayor de empleados.

Beneficios sociales, compensaciones competitivas

ACCIONA ofrece a sus empleados una cobertura social que va más allá de la exigida por la legislación vigente. La mayor parte de los beneficios se incluyen en los convenios colectivos, y aplican al 100% de los empleados. Los empleados disponen, entre otros, de los siguientes beneficios sociales:

- Horario de trabajo flexible en las sedes corporativas y otras delegaciones.
- Condiciones especiales para la contratación de seguros de salud para los empleados y sus familiares (gestionándose descuentos de hasta el 38% en 2009 y lográndose hasta 43% para 2010).
- Seguro de vida y de accidentes gratuito.
- Garantía del 100% del salario durante los permisos de paternidad o maternidad.
- Complemento del 100% por IT para el personal de mano de obra indirecta.
- Cheques guardería para empleados con hijos menores de tres años.
- Servicio de transporte gratuito en autobús a la sede central.
- Agencia de viajes para la organización de viajes de carácter particular.
- Descuentos especiales en productos alimenticios, compra de automóviles y artículos de electrónica, ocio, salud y belleza.
- Club deportivo. Establecimiento de convenios con fundaciones.
- Precios especiales en el alquiler de apartamentos durante el verano para empleados con una antigüedad mínima requerida.

La cobertura social de la Compañía va más allá de la contemplada en la legislación vigente y aplica al **100%** de los empleados

Formación, factor clave para la innovación

Durante el año 2009, desde la función de Recursos Humanos se ha seguido trabajando en los objetivos de situar a ACCIONA a la vanguardia en sus políticas, metodologías y herramientas de formación.

ACCIONA dispone de un Centro de Formación Corporativo que, con unas modernas instalaciones de 1.500 m², ha permitido que más de 10.000 empleados recibieran formación en sus aulas.

Campus Virtual 2.0

Asimismo, se desarrolló un nuevo Campus Virtual con un enfoque 2.0. El campus permite a los empleados acceder a más de 1.500 contenidos formativos, estructurados en diferentes canales: competencias, idiomas, funcional y técnico. Los contenidos son ofrecidos en varios formatos y pueden ser valorados y comentados por los usuarios. Adicionalmente, el usuario puede seleccionar aquellos temas que resulten de su interés, siéndoles notificadas las novedades relacionadas con los temas que hubieran seleccionado. El nuevo campus virtual cuenta

con materiales formativos de primer nivel, desarrollados por escuelas de negocio de prestigio y consultores especializados. El proyecto de desarrollo del campus incluye un *Learning Management System* que soporta todos los procesos y actividades de gestión de la formación. En los primeros meses de actividad, se han registrado más de 60.000 descargas y más de 2.000 suscripciones.

Este campus es accesible a todas las empresas de ACCIONA en todos los países y se ha desarrollado en español y en inglés.


Otro proyecto destacable ha sido el desarrollo de un curso *online* de acogida, para todas las líneas de negocio. Con este curso se pretende divulgar información precisa y homogénea sobre la Compañía, sus valores, negocios, actividades, así como otros datos y cifras destacables. El programa hace especial énfasis en la responsabilidad social, la sostenibilidad y la innovación como puntos de apoyo sobre los que se sustenta el espíritu corporativo de ACCIONA.

7,41 millones de euros en formación

Durante 2009 se impartieron en ACCIONA 3.449 cursos de formación, cifra que implicó la inversión de 7,41 millones de euros. Cada empleado recibió un promedio de 26 horas de formación, siendo la inversión media por empleado formado (o participante), de 440 euros.

ACCIONA desarrolló en 2009 otros programas formativos, entre los que destacan la III Edición del E-MBA, gracias al que han sido formados más de 100 directivos, y el Programa de Formación en Sostenibilidad, desarrollado por la Universidad de Cambridge.

ACCIONA dispone de un moderno Centro de Formación Corporativo donde se han formado más de 10.000 empleados



Modelos innovadores para la formación de directivos

Durante 2009 se han modificado sustancialmente los enfoques en la formación específica para directivos, tanto en los contenidos como en los formatos. En particular se decidió apostar por la innovación, potenciando el uso de la nueva plataforma Campus Virtual.

Este modelo se centra, por un lado, en el desarrollo de aquellas personas que tienen la máxima responsabilidad en la dirección de la Compañía, y por otro, en las necesidades estratégicas de transmitir valores culturales como la cohesión interna en una organización multi-negocio, la innovación

como un rasgo característico de la cultura de la Compañía o un estilo de liderazgo propio de una compañía global.

ACCIONA dispone de un modelo formativo estructurado del mismo modo que una escuela de negocio. La Compañía ofrece a sus directivos programas adaptados a su nivel de experiencia profesional y al contexto organizativo, para que se puedan completar con un grado de autonomía máximo. Los contenidos del programa de formación de directivos están compuestos de temas de máxima relevancia y actualidad, con permanentes actualizaciones.

El modelo de formación de directivos de ACCIONA se divide en tres etapas



ACCIONA lanzará en 2010 el Máster ACCIONA en Economía Sostenible

En abril de 2010 está previsto que ACCIONA lance su primer Máster en Economía Sostenible.

El programa del máster, pionero e innovador en el mercado, pretende formar a los directivos y pre-directivos de ACCIONA sobre aspectos prioritarios para los planes de negocio de la Compañía con el objetivo de ofrecer una visión sobre patrones de crecimiento sostenible, promover el empleo de calidad y la igualdad de oportunidades y la cohesión social, garantizar el respeto ambiental y el uso racional de los recursos.

La metodología combinada del Executive MBA, incorpora tanto el formato presencial como actividades *online*, y tiene una duración de 12 meses con una dedicación total de 645 horas.

ACCIONA lanzará en 2010 su primer Máster sobre Economía Sostenible, un programa pionero e innovador



Diversidad e igualdad, la base del crecimiento

En ACCIONA, la diversidad y la igualdad son los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran su filosofía corporativa.

ACCIONA ha apostado por la creación de principios y valores éticos para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas. Asimismo, la Compañía tiene implantados programas, procedimientos internos y acciones orientadas a crear un entorno de trabajo libre de discriminaciones de cualquier tipo y que fomente la diversidad.

La aplicación de estos valores se garantiza con un permanente diálogo con los interlocutores sociales. Este diálogo se ha traducido en la consecución de importantes hitos en el ámbito de la igualdad y de la diversidad, como el desarrollo del empleo femenino en sectores con escasa representación o en la integración de personas con discapacidad. En este sentido se recuerda que el 2,47% de la plantilla nacional de ACCIONA está formada por personas con algún tipo de discapacidad. Para la inserción de personas con discapacidad, ACCIONA cuenta, entre otros, con la Fundación ONCE, Centros Especiales de Empleo y las principales organizaciones nacionales de discapacitados.

ACCIONA brinda atractivas oportunidades de desarrollo profesional y promueven una política eficaz de gestión del talento y creación de oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus líneas de negocio.

En 2009, el porcentaje de empleo femenino en ACCIONA ascendió al 27%.

ACCIONA firma con UGT y CC.OO., planes de igualdad para sus divisiones Infraestructuras, Inmobiliaria y Facility Services

En 2009, ACCIONA firmó con sus dos sindicatos mayoritarios un Plan de Igualdad para sus divisiones de Infraestructuras, Inmobiliaria y Facility Services. El plan se suscribe al amparo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, actualmente vigente.

A finales de 2009, aproximadamente el 65% de la plantilla de la Compañía en España se encontraba cubierta bajo planes de igualdad, en 2010 se espera alcanzar a la práctica totalidad de la plantilla.

Los objetivos básicos del plan son los siguientes:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Procurar, en la medida de lo posible, una distribución más equilibrada de género de la plantilla.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad con el conjunto de empleados de ACCIONA, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades y a la prevención de cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria por razón de sexo.

En el plan se incorpora como anexo el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo", ya en vigor en todas las divisiones de ACCIONA a nivel mundial. Con este protocolo, ACCIONA pretende adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, rechazando y combatiendo de manera contundente conductas de esta naturaleza.

Las iniciativas desarrolladas por ACCIONA en materia de igualdad y diversidad posicionan a la Compañía a la vanguardia del mercado laboral y refuerzan su estrategia en responsabilidad corporativa.

Contratación socialmente responsable

Desde hace años, ACCIONA colabora con la Fundación Integra, organización sin ánimo de lucro que trabaja en la integración laboral de colectivos marginales.


Esta Fundación en 2009 reconoció la labor formativa llevada a cabo por ACCIONA en el Hospital Infanta Sofía con la que los candidatos de la Fundación han recibido directamente en el propio puesto de trabajo, formación teórica y práctica para el desarrollo sus actividades.

A través de este tipo de iniciativas, ACCIONA trata de identificar nuevas formas de colaboración con candidatos de la Fundación para ayudarles a poder normalizar sus vidas a través de su integración socio-laboral.

Durante 2009 se realizaron un total de 13 contrataciones, con una valoración positiva respecto al objetivo marcado para ese año teniendo en cuenta las circunstancias que atraviesa el mercado laboral.

Con estas nuevas contrataciones, son ya 101 las personas que han tenido la oportunidad de normalizar sus vidas con ACCIONA.

En ACCIONA, la comunicación interna es un factor crítico para la gestión eficaz de las personas y los negocios



Transparencia en la comunicación y participación

En ACCIONA, la comunicación interna cobra una especial relevancia a nivel organizativo, siendo un aspecto crítico para una gestión eficaz de las personas y los negocios.

En los últimos años, las actividades en este campo están orientadas a la unificación de culturas y a la integración, el compromiso y la motivación de todos los empleados con los proyectos de la Compañía.

Los objetivos de comunicación interna de ACCIONA se centran en la divulgación en tiempo real de mensajes claros, sencillos y transparentes.

Con objeto de facilitar y promover la comunicación y participación bidireccional, la Compañía trata de dinamizar el uso de la intranet corporativa, Interacciona. En el último año se han incrementado las actividades que invitan a la participación y al uso de Interacciona a través de concursos, encuestas y blogs temáticos.

La diversidad geográfica y sectorial existente en ACCIONA ha hecho necesario el desarrollo de otras herramientas de comunicación, como la revista *ACCIONA Informa* y otros boletines, informes, cartas, folletos, etc. Existen también buzones de sugerencias y tableros de anuncios en los distintos centros de trabajo y en la propia intranet corporativa. Asimismo, se editan manuales de procedimientos, comunicados y circulares, y se celebran reuniones periódicas y otros eventos.

Interacciona, premiada como el mejor portal del empleado

En 2009, Interacciona, la intranet de ACCIONA, fue galardonada con el prestigioso premio a las mejores prácticas de comunicación interna, concedido por el Observatorio de la Comunicación Interna e Identidad Corporativa, que reconoce los mejores proyectos en el ámbito interno de las empresas españolas y entidades públicas.

La segunda edición de este premio, celebrado por iniciativa de Inforpress, el Instituto de Empresa y la revista Capital Humano, contó con la participación de 53 organizaciones, que presentaron alrededor de 80 candidaturas a las categorías de este galardón.

La web de ACCIONA, la más accesible del Ibex 35

En el ámbito de la comunicación externa, otra herramienta de especial importancia es la web corporativa y las web de las divisiones de la Compañía. ACCIONA, fiel a su compromiso de favorecer la integración de las personas con discapacidad y de facilitar el acceso universal a la información, edita sus páginas web conforme a las directrices marcadas por el nivel de accesibilidad AA⁽¹⁾. La web de ACCIONA obtuvo en 2009 el certificado AA, concedido por AENOR, convirtiéndose así en la primera página web entre las compañías del Ibex 35 en obtener esta certificación.

(1) El nivel de accesibilidad AA facilita el acceso a la web de aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad física, visual, auditiva o cognitiva.

Comunicación digital

Asimismo, la Compañía mejoró notablemente en lo que a comunicación digital se refiere. En este sentido, se lanzó la nueva Sala de Prensa dentro de la web corporativa, se inició un blog de sostenibilidad y se dieron los primeros pasos en el uso de redes sociales.

Las relaciones sindicales

La gestión de las relaciones sindicales en ACCIONA es un reto que entraña una especial dificultad debido al carácter multinacional, multisectorial y multiactividad de la Compañía.

La representación sindical y los convenios colectivos cubren a todos los empleados de la Compañía. En ninguna de las divisiones de ACCIONA se estima que puedan existir riesgos en materia de derechos a la libre asociación o de negociaciones colectivas. Todos los asuntos relacionados con seguridad y salud de los empleados están cubiertos en los acuerdos sindicales.

A través de diversas unidades de relaciones laborales de sus divisiones e integrada en las patronales del sector, ACCIONA ha participado en la negociación de convenios colectivos de ámbito provincial o sectorial.

Asimismo, durante 2009 se negociaron varios convenios colectivos de empresa, acuerdos específicos de centro de trabajo y numerosas revisiones salariales.

Cabe destacar que en 2009 se firmó el primer convenio colectivo para el personal laboral no sanitario de ACCIONA Servicios Concesionales en el Hospital Infanta Sofía de Madrid. Este convenio es el primero firmado en el ámbito de la gestión privada de los nuevos hospitales públicos de la Comunidad de Madrid, y servirá como precedente para futuras negociaciones.

ACCIONA propicia y estimula el diálogo con los representantes de sus trabajadores. Los cambios organizativos que afectan a sus trabajadores se hacen de forma negociada, y se cumplen estrictamente los plazos de preaviso establecidos por la legislación

y los convenios colectivos. ACCIONA tiene actualmente más de 800 delegados o representantes de los trabajadores, que operan en calidad de delegados de personal, miembros de comité de empresa, delegados sindicales, delegados de seguridad y prevención, personal con garantías complementarias conforme a lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y personal bajo acuerdos de garantías sindicales.

ACCIONA mantiene un contacto frecuente con distintos órganos federales, confederales, sectoriales y regionales de los sindicatos mayoritarios, y con todos aquellos que tienen representación en cualquier línea de negocio de ACCIONA.

Nuestras actuaciones:

- Nuevas herramientas de gestión.
- Políticas de atracción y retención del talento.
- Políticas que garantizan la igualdad de oportunidades a todas las personas que trabajan en ACCIONA.
- Planes y modelos que garantizan el crecimiento personal y profesional con carreras basadas en una organización transparente.

ACCIONA
tiene más de
800
delegados o
representantes de
trabajadores que
operan en calidad de
delegados de personal



