

4. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Satisfacción del cliente

Isdefe realiza de forma continua encuestas para determinar la importancia y la satisfacción de diferentes aspectos del servicio: comprensión de las necesidades, capacidad técnica, cumplimiento de los objetivos técnicos, cumplimiento del calendario del proyecto, capacidad de innovación, documentación, integración y comunicación, gestión del equipo humano, gestión de compras/subcontrataciones y flexibilidad y rapidez.

En el año 2021 se envió una encuesta a todos los clientes receptores de los servicios de Isdefe (374) y el porcentaje de respuesta obtenido ha sido del 73% de los clientes encuestados.

De este modo, se cumple y supera el umbral de control de la empresa en cuanto a participación, fijado en el 55% para el año 2021.

Encuestas	2019	2020	2021
Enviadas	317	324	374
Respuestas recibidas	236	242	274
% Respuesta	74,4%	74,7%	73,3%

■ Compromiso con nuestros empleados

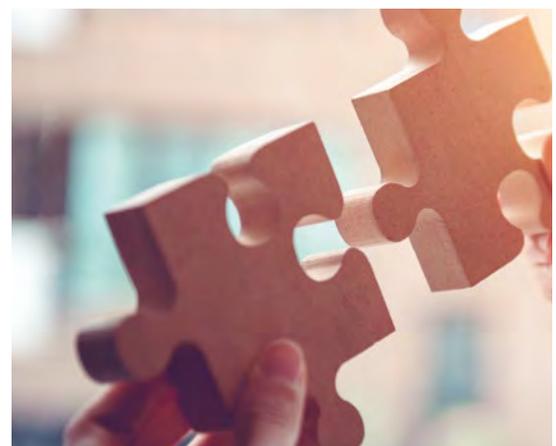
Nuestro equipo en cifras

La plantilla a 31 de diciembre de 2021 es de 1.748 personas, el 91,1% (1.592) corresponde a las Unidades Operativas y el 8,9% (156) a los Servicios Corporativos.

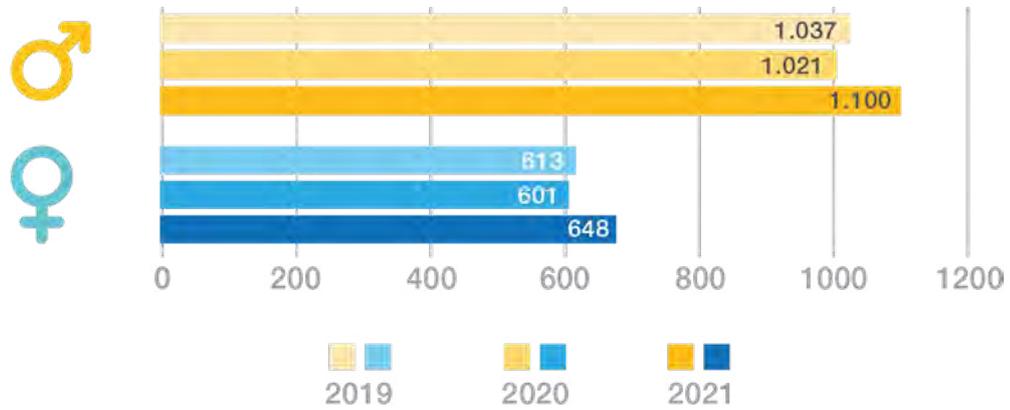
El 88,2% de la plantilla poseen titulaciones medias o superiores y de éstos, el 91,6% lo son en Ingeniería y otras titulaciones técnicas.

Número total y distribución de empleados por edad, años 2019, 2020 y 2021:

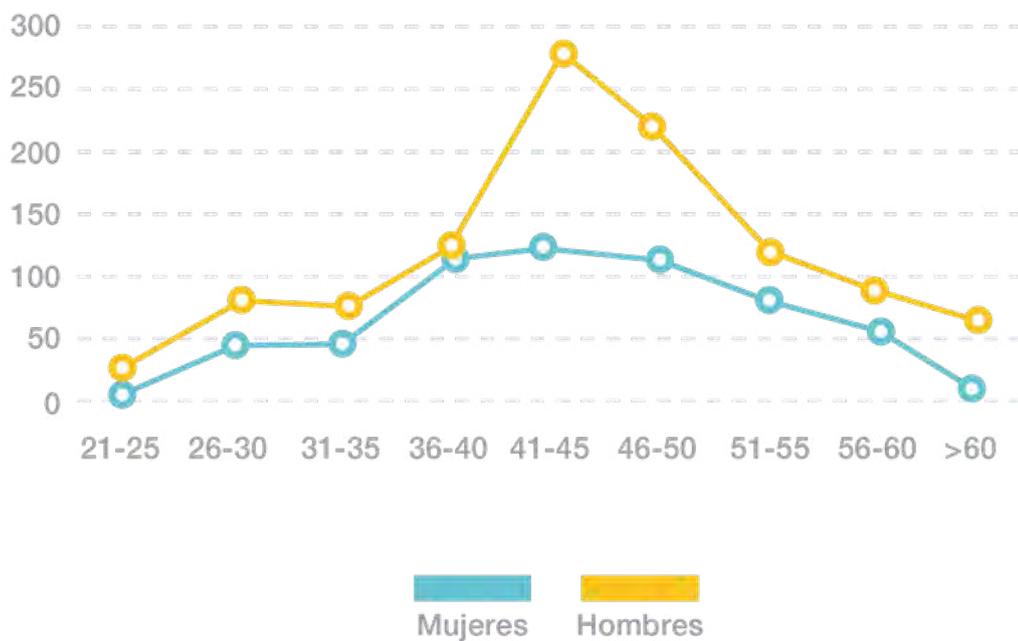
Edad	2019	2020	2021
21-25	26	23	36
26-30	90	92	128
31-35	138	114	128
36-40	306	280	247
41-45	445	406	417
46-50	266	323	367
51-55	177	185	202
56-60	124	130	141
> 61	78	69	82
Total	1.650	1.622	1.748



Evolución de la plantilla según sexo H/M (2019, 2020, 2021)

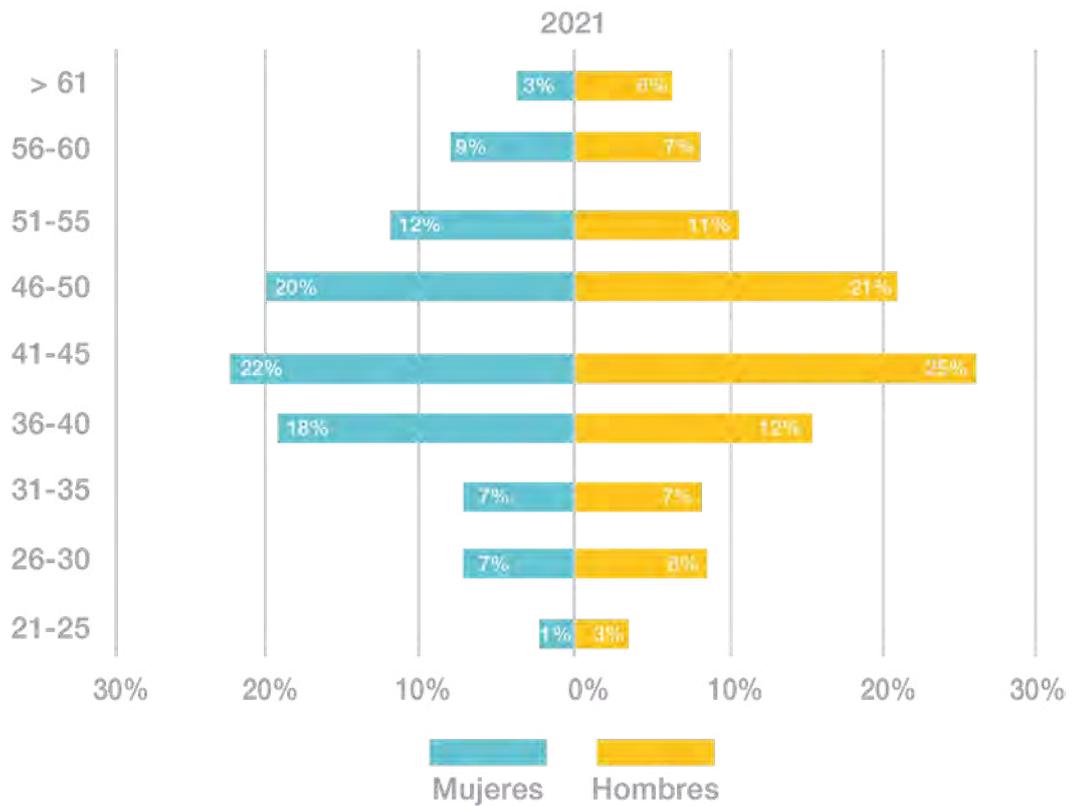


Comparativa por sexo y edad de la plantilla de Isdefe en el 2021*



4. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La pirámide de población de la plantilla de Isdefe en 2021 por género y edad



Número total y distribución del personal por clasificación profesional:

Clasificación	2020	2021
Ingenieros y licenciados	1.155	1.271
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	225	242
Jefes administrativos y de taller	33	33
Ayudantes no titulados	89	83
Oficiales administrativos	94	93
Técnicos básicos	8	8
Auxiliares administrativos	12	12
Oficiales de primera y de segunda	6	6
Total	1.622	1.748

Antigüedad de la plantilla de Isdefe por género y franja de edad (2020, 2021).

	2020			2021		
	Indefinido	Temporal	Parcial	Indefinido	Temporal	Parcial
Mujeres	495	100	6	503	140	5
Hombres	860	161	-	848	221	31
Total	1.355	261	6	1.351	361	36

Edad	2020			2021		
	Indefinido	Temporal	Parcial	Indefinido	Temporal	Parcial
21-25	2	21		1	14	21
26-30	29	63		28	86	14
31-35	64	50		54	73	1
36-40	226	53	1	191	56	
41-45	364	42	1	345	72	
46-50	301	21		325	42	
51-55	177	7	1	190	12	
56-60	127	1	2	138	3	
<60	65	3	1	79	3	
Total	1.355	261	6	1.351	361	36

COVID-19

Durante el año 2021 se ha continuado gestionando la situación derivada por el coronavirus (COVID-19).

Isdefe ha seguido aplicando protocolos de actuación para afrontar esta contingencia y acometer las medidas necesarias para mitigar su impacto, destacando:

- » Adopción de teletrabajo y fomento de medidas de flexibilidad horaria (conciliación familiar, laboral, etc.)
- » Adecuación de las medidas en cuanto a viajes, reuniones y trabajo presencial no indispensable ni aplazable en el Plan de retorno de Isdefe.
- » Adopción de medidas (individuales y colectivas) adecuadas a la situación y entrega de EPI en los trabajos presenciales (declarados indispensables).

Personas

Identificación y Desarrollo del talento

En el contexto de la Agenda 2030, Isdefe contribuye a la generación del talento a través de herramientas como becas para recién titulados (programa CITIUS) y prácticas externas extracurriculares en programas de grado y máster, además de otorgar premios a los mejores trabajos de investigación.

El programa de becas CITIUS está orientado a la formación específica y práctica en empresas adheridas al Programa. Se encuentra tutelada por profesionales del ámbito empresarial y académico y tiene por objeto completar la formación de graduados universitarios y facilitar su iniciación al mundo profesional.



Formación

Isdefe promueve el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

La formación responde a los objetivos de la organización y su canalización a través de los delegados de formación. Hay un delegado de formación en cada dirección, con rango de Gerente o Director de Departamento, lo que permite recoger y analizar las necesidades para posteriormente elaborar los planes de formación.

El plan de formación es trianual, con revisión y actualización anual.

El plan de formación 2021-2023 retoma la formación presencial, consolida la modalidad en aula virtual y online como potentes palancas de la formación y apuesta por la autoformación incorporando nuevos recursos a disposición del personal.

Acciones formativas durante 2021

Las principales acciones formativas durante 2021 se han centrado en tecnologías de la información y las comunicaciones, ciberseguridad, competencias digitales estratégicas, obtención y mantenimiento de certificaciones y formación orientada al apoyo en la gestión pública y políticas corporativas. Tienen un espacio destacado en nuestro Plan de Formación las acciones relacionadas con las nuevas tecnologías emergentes relacionadas con la Inteligencia Artificial, Machine Learning o Gemelo Digital.

El Plan de Formación en 2021 incorpora el desarrollo de competencias digitales como un pilar clave para el posicionamiento competitivo de Isdefe, alineado con el Plan de Acción para la transformación digital, en el que las personas, el conocimiento y la tecnología son protagonistas.

En 2021 destaca la incorporación de una nueva plataforma de formación con un amplio catálogo de cursos tecnológicos, especialmente en tecnologías avanzadas, que potencia la autoformación y permite la gestión de los recursos por los responsables de los equipos.

En el marco de la adaptación de Isdefe al Esquema Nacional de Seguridad (ENS), este año se ha impartido un primer curso sobre la seguridad de la información en modalidad online, realizado por el 89 % de la plantilla.

A partir de septiembre, al mejorar la situación sociosanitaria, se retoma la formación presencial en las instalaciones de Isdefe, acondicionando los espacios formativos con las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad.



Formación e inversión

Las acciones formativas son de aplicación a toda la plantilla y a los directivos. La formación en el Código Ético y Riesgos Penales, se realiza a través de ediciones periódicas convocando a los nuevos empleados y a los que aún no lo hayan realizado.

Inversión en formación



Seguridad, Salud y Bienestar

Isdefe cuenta con un **Servicio Médico, en su sede central, que asume la Vigilancia de la Salud** con un programa de reconocimientos médicos obligatorios y voluntarios al objeto de garantizar y proteger la salud de todos los trabajadores en el entorno laboral, así como vacunaciones y campañas para la mejora de la salud.

Plan de prevención 2021

Isdefe, a través de su Plan de Prevención comunica a toda la plantilla la organización preventiva y la participación de distintos agentes de la compañía junto con el Servicio de Prevención Propio para la consecución de los objetivos preventivos, tales como el Servicio de Prevención Ajeno, Comités de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención, trabajadores designados y los recursos preventivos.

Dicho Plan es actualizado periódicamente según se produzcan cambios del Sistema de Gestión Preventivo y es publicado a través de la WEB de Isdefe para conocimiento de toda la plantilla.

Planificación de Prevención de 2021

Desde el **Área Técnica del Servicio de Prevención Propio de ISDEFE** se promueven iniciativas orientadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de Isdefe:

- » Revisión de los procedimientos para la gestión del Sistema de prevención de Isdefe.
- » Visitas a los puestos de trabajo para realizar la revisión de las evaluaciones de riesgos derivados.
- » Información y formación sobre los riesgos derivados de los puestos de trabajo y nuevas incorporaciones.
- » Coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno para la realización de evaluaciones de riesgo específicas dentro de la especialidad de higiene industrial.
- » Seguimiento y control de las medidas preventivas derivadas de las evaluaciones de riesgo en los centros de Isdefe.
- » Formación específica y cursos básicos tales como: formación de posturas forzadas y manipulación de cargas, formación específica para personal con riesgos de PVD o conducción de motos entre otros.
- » Coordinación y realización de la Auditoría Legal del sistema según el R.D 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- » Gestión, atención y seguimiento de las no conformidades y observaciones derivados de la auditoría legal.
- » Asistencia técnica a los Comités de Seguridad y Salud celebrados por la empresa en BdB3, CSS INTA Torrejón, CSS Villafranca y Cebreros y CSS Robledo.
- » En el ámbito de psicología en el trabajo se han realizado los estudios específicos de cronología para las personas que ocupan puestos de operadores de satélites del Centro Espacial de Canarias, y la coordinación para el estudio psicosocial de toda la plantilla en el complejo de Comunicaciones de Espacio Profundo de Robledo

Asimismo, enfocadas a la **prevención frente a la pandemia por COVID**, se sigue realizando el mantenimiento y la actualización de las medidas precisas para ayudar en el freno de su expansión:

- » Visitas de control a los centros clientes para revisar las condiciones COVID.
- » Actualización de las medidas en cada momento necesarias para este freno a los contagios.
- » Coordinación con clientes sobre las medidas en sus instalaciones.
- » Rastreo de casos en la empresa.

Desde el Servicio Médico, con motivo del control frente a esta pandemia, fue adaptada la actividad de éste, y se focalizó de manera fundamental en la atención, información, rastreos y seguimientos de casos, que continuó en 2021, realizando las siguientes actividades específicas:

- » Actualización y aplicación del procedimiento interno de actuación frente al Covid-19 (234 casos seguidos).
- » Adaptación del procedimiento de manejo de casos y contactos laborales por Covid-19 y su seguimiento.
- » Realización de pruebas ATC-Covi19 de reincorporación (28 pruebas realizadas)
- » Tramitación y realización de PDIA por exigencia de procedimiento nacionales e internacionales de coordinación de actividades empresariales y navegación aérea (con 48 pruebas ATC y 144 PCR).
- » Realización y adaptación interna de procedimiento de valoración de personal especialmente sensible/vulnerable frente al SARS-COV2 (con 50 expedientes valorados por el servicio médico).

Junto a ello, fue realizada la actividad principal de la vigilancia de la salud de los trabajadores realizando:

- » 738 reconocimientos médicos en la sede central
- » 284 reconocimientos médicos a través del servicio de prevención ajeno para la vigilancia de la salud, en los centros periféricos
- » 434 vacunaciones (antigripales y las específicas de zonas de riesgo, como antitetánicas, hepatitis, cólera y tifoidea), de ellas 403 en el propio servicio médico de la sede central y 31 a través del servicio de prevención ajeno.

Objetivos alcanzados

Entre los objetivos del año 2021 se encontraba la realización de la Auditoría Legal de prevención con un resultado satisfactorio, definiendo la gestión del sistema como eficaz, según la empresa certificadora AENOR. Las observaciones y mejoras detectadas en ella han sido trabajadas durante el año 2021.

Otro objetivo importante en 2021 ha sido el reciclaje de formación para las personas que realizan actividades con riesgos específicos y la revisión de las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo, así como la realización de las evaluaciones derivadas de factores de higiene industrial.

Salud y Seguridad

No ha habido enfermedades profesionales en el periodo comprendido entre el año 2020 y 2021.

	2020			2021		
	Total	Con Baja	Sin baja	Total	Con Baja	Sin baja
Mujeres	2	0	2	2	0	2
Hombres	8	5	3	5	4	1
Total	10	5	5	7	4	3

Accidentes

Representantes de los trabajadores en los Comités de Salud y Seguridad

Centros	Comités	Delegados
Madrid	1	5
Torrejón	1	3
Robledo	1	2
Villafranca/Cebreros	0	1
Maspalomas	0	1

Planes de igualdad

Los Planes de Igualdad son una importante herramienta, dirigida a eliminar los obstáculos que puedan existir para conseguir la igualdad real y efectiva, entre mujeres y hombres. Es un compromiso prioritario para Isdefe.

Tras la publicación en el último trimestre de 2020 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Isdefe pone en marcha en enero de 2021 el proceso de elaboración del plan de igualdad y constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (CNPI), compuesta de forma paritaria entre representantes de los trabajadores y Dirección de la empresa. Su objetivo es el diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Isdefe, con objetivos y medidas aplicables a las personas trabajadoras que forman la empresa y que surgen del conocimiento de la situación real de la empresa.

Para ese conocimiento cuenta con dos herramientas importantes: el diagnóstico de situación, que formará parte del Plan de Igualdad y que consistente en la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa; y la auditoría retributiva, que también formará parte del Plan, y muestra las brechas salariales que pudiera haber entre mujeres y hombres en puestos de trabajo de igual valor, con el fin de centrar las medidas.

El año 2021 concluyó con un importante avance en el diagnóstico y el inicio de los trabajos relativos a la auditoría retributiva. Una vez sean aprobados, dará comienzo la parte fundamental de análisis y negociación de las medidas que el Plan de Igualdad de Isdefe contemplará y serán puestas en marcha.

Distintivo DIE 2010

A través del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE), recogido en el artículo 50 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Isdefe obtuvo en 2010 este reconocimiento, que desde entonces, revalida, obteniendo en 2020 la 3ª prórroga de la vigencia de este Distintivo.

Igualdad

Contratación de personal, Selección y Promoción

Fundamentada en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de igualdad, publicidad, concurrencia y capacidad, requeridos para la vacante.

En Procesos de Selección de Personal.



Procesos de Selección de Personal

Durante el 2021, Isdefe ha llevado a cabo 340 procesos de selección para incorporaciones a la empresa. En los procesos de selección, se presentan más candidatos hombres por puesto (hombres 6,33; mujeres 2,45), sin embargo, en términos relativos el número de mujeres seleccionadas ha sido mayor (mujeres 10,89%; hombres 8,01%).

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Isdefe cuenta con protocolo regulado en las Normas de actuación contra el acoso y la discriminación, que comprende el acoso moral, el sexual y el trato discriminatorio en el trabajo.

Bajo este protocolo, en 2021 hubo 1 denuncia.

No discriminación

Isdefe trata a todo su personal y personas con las que se relaciona con absoluta imparcialidad.

No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, religión, ideología, origen social ni discapacidad, ni por ningún otro motivo, ni cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas, tanto entre sus empleados, como en sus relaciones con los clientes, potenciales clientes o proveedores.

4. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Conciliación

Tenemos establecidas una serie de medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestra plantilla:

- Flexibilidad Horaria.
- Jornada continuada:
 - Progenitores con menores de 12 años.
 - Familiares a cargo con discapacidad.
- Permiso de Lactancia Acumulado.

Durante el año 2021 se ha mantenido la posibilidad de acogerse a las medidas contempladas en el Plan Mecuida (aprobado por el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo) ante las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

- Reducción de jornada.
- Adaptación de jornada:
 - Cambio de turno.
 - Alteración de horario.
 - Horario flexible.
 - Jornada partida o continuada.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Cambio de funciones.
 - Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.
 - Familiares a cargo con discapacidad.
- Permiso de Lactancia Acumulado.
- Y cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

PROYECTO CONCILIA

La política de conciliación de Isdefe quiere ayudar a las personas en el equilibrio entre la vida personal o familiar y la profesional. Con esa vocación nace en 2020 el proyecto de ayuda a la plantilla y a sus familiares, que en 2021 continúa prestando servicios.

Con este proyecto, Isdefe ha requerido contribuir y fomentar la integración en el mundo laboral de personas con diversidad funcional, sensorial o intelectual, por ello ha elegido que sea un Centro Especial de Empleo (CEE) en la licitación servicios apoyo y asistencia para conciliar la vida familiar y laboral de la plantilla de Isdefe.



Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Isdefe está concienciado con el impulso y el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Isdefe promueve el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Isdefe establece en los Pliegos una cláusula de desempate que beneficia a las empresas que dispongan del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

El edificio de Isdefe está adaptado a las medidas necesarias para el acceso de personal con dificultad de movilidad, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



Relaciones Sociales

El diálogo social en Isdefe se realiza a través de sus cinco comités de empresa y delegados de personal, así como las seis secciones sindicales constituidas. Isdefe se relaciona con esta representación de los trabajadores y sindical mediante los procesos de información, consulta y negociación dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo del sector de Ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Centro de trabajo	Representación legal de los trabajadores	Miembros del Comité de Empresa
Sede Central Madrid	Comité de Empresa	23
Torrejón de Ardoz	Comité de Empresa	9
Robledo de Chavela	Comité de Empresa	5
Canarias	Delegados de Personal	3
Villafranca del Castillo	Delegado de personal	1
Cebreros	Delegado de personal	1 ^(*)
Total		42



Secciones sindicales		
UGT-FeSP	CSIF	USO
CCOO - COMFIA	CGT	SOMOS

Negociaciones

- » Acuerdo sobre el incremento retributivo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2020, así como sobre el incremento adicional del 0,30% igualmente contemplado en la misma normal legal para 2020.
- » Acuerdo sobre el incremento general del 0,9% incluido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2021.
- » Cambios en el régimen de turnos de operaciones en Estación MDSCC Robledo de Chavela.
- » Consulta y publicación de calendarios laborales.

*. A 31/12/2021 pendiente de la elección de Delegado

Procesos informativos

Trimestralmente Isdefe emite información de interés para representantes de los trabajadores y secciones sindicales, que el Estatuto de los Trabajadores determina:



Otra información no periódica

- » Establecimiento y seguimiento de objetivos generales.
- » Copias básicas de los contratos de trabajo. Notificación de prórrogas.
- » Horas extraordinarias.
- » Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: reducción y cambios de jornada por cuidados de hijos o familiares.
- » Formación bonificada.
- » Sanciones impuestas por faltas muy graves.
- » Decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.
- » Información y consulta sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- » Registro horario.
- » Registro retributivo.



Convenios colectivos

“El artículo 21 del XIX Convenio Colectivo del sector de empresas de ingeniería sobre la Prevención de riesgos laborales hace referencia a la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los Delegados y Delegadas de prevención.

1.[...] la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector [...].

2.[...] pone atención en los destinatarios de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia [...].

3.[...] Elección de delegados de prevención cuando no existan representantes legales del personal [...].

4.[...] Constitución de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, que queda integrada por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio [...].”

